

## KADINLARIN ESNEK ÇALIŞMA UYGULAMALARI İLE ÇALIŞMA HAYATINA KATILIMININ SAĞLANMASI

**Dr. Mustafa Kemal KÖRDEVE**

Gedik Üniversitesi Meslek Yüksekokulu

[kemal.kordeve@gedik.edu.tr](mailto:kemal.kordeve@gedik.edu.tr)

### Özet

Kadınlar geçmişten günümüze dezavantajlı gruplar arasında yer almıştır ve toplumlarda hak ettikleri statüye kavuşamamışlardır. Bunun birçok nedeni vardır. Bunlardan en önemlileri eğitim, cinsiyet eşitsizliği, medeni durum, yasal düzenlemeler ve cinsel ve psikolojik tacizdir. Bu faktörler kadının çalışma hayatına katılımını da olumsuz etkilemektedir. Kadının çalışma hayatındaki yerini alamaması hem ekonomik özgürlüğünü hem de toplumda söz hakkı elde etmesini engellemektedir. Bununla beraber kadın iş gücünden faydalanılamaması hem ekonomiyi hem istihdamı olumsuz etkilemektedir.

Bu araştırmanın amacı esnek çalışma uygulamaları ile kadınların çalışma hayatına katılımının artırılmasına katkı yapmaktır. Araştırmada anket yöntemi uygulanmıştır. Anket soruları iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcılara ait demografik değişkenler yer almaktadır. İkinci bölümde ise esnek çalışma ile ilgili sorular yer almaktadır. Araştırmaya 234 kişi katılmış ve 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır. Anket verileri SPSS 22.0 programına girilerek çalıştırılmıştır. Araştırmada, Esnek çalışma faktörü ile medeni durum ve çocuk sahibi olma değişkenleri arasında %05 anlamlılığa göre ilişki bulunmuştur ( $F(2,231)=4,289$ ;  $p=0,015$ ).

Anahtar kelimeler: Kadın çalışanlar, esnek çalışma, çalışma hayatı

## ENSURING OF WOMEN'S PARTICIPATION TO WORKING LIFE WITH FLEXIBLE WORKING PRACTICE

### Abstract

Women have been among the disadvantage groups from time past and they couldn't earned the status deserve in society. There are many reasons for this. The most important of these are education, gender inequality, marital status, legal regulations and sexual and psychological abuse. These factors also negatively affect the participation of women in working life. The fact that a woman can not take her place in her working life prevents her from obtaining both economic freedom and the right to speak in society. Nevertheless, women are not benefited from the labor force negatively affects both the economy and employment

The purpose of this research contributes to increasing the participation of women in working life with the flexible working. Survey method was applied in the study. The survey consists of two parts. In the first section are included participants' demographic variables. In the second section questions that about flexible working are included. 234 person participated and have been used five point Likert scale in the research. The survey datas were examined with entering into SPSS 22.0 software package. In the research, according to 5% significance, there is relation between flexible working and marital status and having child ( $F(2,231)=4,289$ ;  $p=0,015$ ).

ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

[www.saysad.org](http://www.saysad.org)  
(KÖRDEVE,M,K)

Keywords: Women labours, flexible working, working life

## GİRİŞ

Geçmişten günümüze çeşitli kategorilerde insanlar toplumca dışlanmışlardır. Toplum tarafından dışlanan bu gruplar dezavantajlı gruplar olarak da adlandırılmaktadır. Dezavantajlı grupların bazıları engelliler, yaşlılar ve çocuklardır. Bunlara ek olarak kadınlar da bu grupta yer almıştır. Günümüz çalışma hayatının en önemli problemlerinden birisi de kadın çalışanlar ve istihdam oranlarıdır. Kadınlar ne yazık ki geçmişten günümüze çalışma hayatının vazgeçilmez diğer bir yarısı olmasına rağmen hep ikinci planda tutulmuş bulunmaktadır. Günümüze gelindiğinde de bu problem kendini göstermekle beraber devlet eliyle ve çeşitli sivil örgütler aracılığıyla bu probleme çözüm önerileri üretilmeye çalışılmıştır ve çalışmalar arttırılmıştır. Günümüzde sosyal dışlanmış bireyler arasında değerlendirilmekte ve sosyal içerme kavramı ile çalışma hayatına kazandırılmaya çalışılmaktadır.

Sosyal dışlanmışlık, bireylerin her hangi bir sebepten ötürü toplumsal ve ekonomik hayattan çıkarılması ve bu kimselerin görünmezden gelmesidir (Hekimler, 2012). De Haan ve Maxwell (1998:2) ise sosyal dışlanmayı daha sınırlı bir tanımlama ile sosyal ve politik aktivitelere katılmada başarısızlık olarak tanımlamaktadır (Dedeoğlu, 2011).

Sosyal içerme kavramı sosyal dışlanmanın karşıtı olarak dezavantajlı grupları (engelli, yaşlı, kadın vb.) sosyal hayata dâhil eden, toplumla bütünleştiren ve kaynaştıran bir kavramdır (Genç ve Çat, 2013).

Kadınlar geçmişten günümüze hep dezavantajlı gruplar içerisinde yer alagelmışlerdir. Kadının toplumdaki yeri hep tartışılmış ve kadınlar hak ettikleri toplumsal statüye ne yazık ki ulaşamamışlardır. Her ne kadar günümüzde kadınlara yönelik öncelikli organizasyonlar yapılıyor ve kadın hakları çeşitli sivil toplum kuruluşlarınca savunuluyor olsa da hem dünya da hem de ülkemizde henüz istenilen seviyeye gelinebilmiş değildir.

## ESNEK ÇALIŞMA VE ESNEK ÇALIŞMA MODELLERİ

Esnek çalışma, standart çalışma sisteminden farklı olarak belirli gün ve saatlerde çalışma düzenine bağlı kalmaksızın çalışmanın ön görüldüğü alternatif çalışma sistemi olarak adlandırılmaktadır (Kaya ve Doğan, 2016)

Esnek çalışma modelleri literatürde çeşitli şekillerde ele alınmıştır. Timms ve arkadaşlarına (2015) göre başlıca türleri, esnek çalışma saatleri, sıkıştırılmış hafta çalışması, evden çalışma, yarı zamanlı çalışma şeklinde sınıflandırmışlardır (Kördeve, 2016).

Evde çalışma, çalışanların, bir iş yerinde veya fabrikada değil, kendi evlerinde iş görmeleri (Kandemir, 2014) ve bunun bir sözleşme gereğince yapmalarınıdır.

Di Martino ve Wirth (1990) tele çalışmayı, çalışanın işini bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanmak kaydıyla iş yeri dışında ve müşterisinden uzakta gerçekleştirmesi biçimi şeklinde tanımlamışlardır (Kördeve ve Aydın, 2016).

Çağrı üzerine çalışma, 4857 sayılı iş kanununa göre çağrı üzerine çalışma; işçinin ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirildiği bir çalışmadır (www.mevzuat.gov.tr)

Part-time çalışma, iş kanununa göre, işçinin, tam süreli çalışan emsal işçiye göre çalışma süresinin önemli ölçüde daha az belirlenmesidir (www.mevzuat.gov.tr)

## İŞ GÜCÜ VE KADINLARIN İŞ GÜCÜNE KATILIMI

Genel anlamda kadınlar çalışma hayatında yer alsalar da almasalar da ev işlerinden tam anlamıyla sıyrılamamaktadır. Diğer bir ifadeyle kadın çalışma hayatı içinde hangi etkinlikte yer alırsa alsın, ev kadınlığı sorumluluğunu sürdürmektedir (Tutar ve Yetişen, 2009). Ülkemizde kadın nüfus oranı toplam nüfusun %49,8'i düzeyinde olmasına rağmen bu oran çalışma hayatına aynı şekilde yansımamıştır. Kadınların istihdam oranları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. Buna göre;

Tablo 1. İstihdam Edilenlerin Yıllar ve Cinsiyete Göre İktisadi Faaliyet Kolları (15+ yaş)

Yıllar	TOPLAM	Erkek	Kadın
2004	19 632	14 585	5 047
2005	20 067	14 959	5 108
2006	20 423	15 165	5 258
2007	20 738	15 382	5 356
2008	21 194	15 598	5 595
2009	21 277	15 406	5 871

Kaynak: TÜİK, Hane halkı İşgücü Anketi Sonuçları

Tabloda görüldüğü üzere 15 yaş üzeri kadın çalışanların çalışma hayatına katılımı 15 yaş üzeri erkek çalışanların çalışma hayatına katılımına oranla göre 1/3 düzeyindedir. Diğer bir ifadeyle çalışan bireylerin sadece %30'u kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Yıllara göre iş gücüne katılmama nedenleri ise aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 2. İşgücüne Dahil Olmayanların Yıllar Ve Cinsiyete Göre İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri (Bin kişi, 15+ yaş)

Yıl	İşgücüne dahil olmayan nüfus	Cinsiyete göre işgücüne dahil olmayan nüfus	İş bulma ümidi olmayanlar (İş aramayıp hazır olanlar)	Diğer	Mevsimlik çalışanlar	Ev işleriyle meşgul	Eğitim/ Öğretim	Emekli	Çalışamaz halde	Diğer
-----	------------------------------	---	---	-------	----------------------	---------------------	-----------------	--------	-----------------	-------

Yıl	TOPLAM	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K
2004	25 527	6 903	18 624	207	104	352	438	114	270	-	13 042	2 000	1 417	2 559	565	1 081	1 803	589	984
2005	25 905	6 969	18 936	292	194	426	651	81	310	-	12 703	1 981	1 472	2 528	584	1 132	1 966	530	1 056
2006	26 423	7 258	19 164	364	261	527	758	83	259	-	12 409	2 035	1 553	2 587	651	1 202	2 096	462	1 179
2007	26 879	7 415	19 464	383	229	424	706	82	207	-	12 124	2 082	1 598	2 824	695	1 196	2 029	425	1 875
2008	26 966	7 440	19 526	371	241	460	778	72	243	-	12 186	2 086	1 670	2 806	682	1 270	2 144	375	1 582
2009	26 938	7 471	19 466	447	310	451	854	20	67	-	12 101	2 134	1 832	2 858	763	1 252	2 143	308	1 397
2010	26 901	7 544	19 357	416	300	462	835	15	49	-	11 914	2 210	1 912	2 847	730	1 238	2 156	355	1 461
2011	26 867	7 453	19 414	406	271	446	821	13	50	-	11 872	2 175	2 043	2 844	772	1 232	2 174	336	1 410
2012	27 385	7 804	19 581	479	212	463	840	13	51	-	11 992	2 256	2 153	2 959	836	1 277	2 182	358	1 316
2013	27 337	7 814	19 523	401	237	485	956	13	37	-	11 463	2 244	2 221	3 006	831	1 307	2 360	359	1 419
014	28 048	8 045	20 004	349	248	546	938	22	39	-	11 856	2 495	2 394	3 027	865	1 270	2 296	335	1 368

Kaynak: TÜİK, Hane halkı İşgücü Anketi Sonuçları

Tabloya bakıldığında kadınların iş gücüne katılmama oranı erkeklere oranla 3 kat daha fazla olduğu görülmektedir. Diğer bir deyişle erkeklerde işsizlik oranı kadınlara göre 3 kat daha azdır.

Bu veriler OECD verileri ile de örtüşmektedir. Ülkemizin OECD ülkelerine göre erkek ve kadınlarda istihdam oranı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 3. OECD Çalışma çağındaki nüfusun toplam nüfusa göre istihdam oranı

Ülke	Ort.	Erkek	Kadın	Ülke	Ort.	Erkek	Kadın
İzlanda	84,7	87,1	82,3	Kolombiya	67,6	79,9	55,9
İsviçre	80,2	84,4	76	Lüksemburg	66,2	71,3	60,8
İsveç	75,5	77	74	Kore	65,7	75,7	55,7
Norveç	74,8	76,5	73	Avrupa Birliği (28 ülke)	65,6	70,8	60,4
Yeni Zelanda	74,3	79,6	69,2	Slovenya	65,2	69,2	61
Hollanda	74,2	79	69,2	Euro Bölgesi (19 ülke)	64,5	69,6	59,4
Almanya	74	78,3	69,9	Macaristan	64	70,3	57,8
Danimarka	73,5	76,6	70,3	Portekiz	63,9	66,9	61,1
Japonya	73,3	81,9	64,6	Fransa	63,8	67,1	60,6

Birleşik Krallık	72,7	77,6	68	İrlanda	63,3	68,7	57,9
Kanada	72,5	75,6	69,4	Polonya	62,9	69,3	56,6
Avustralya	72,2	77,5	66,8	Slovak Cumhuriyeti	62,7	69,4	55,9
Estonya	71,9	75,3	68,5	Şili	62,4	73	51,9
Avusturya	71,1	75,2	67,1	Belçika	61,8	65,5	58
Çek Cumhuriyeti	70,2	77,9	62,4	Meksika	60,7	78,3	44,7
G7	69,1	74,9	63,4	İspanya	57,8	62,9	52,7
Amerika Birleşik Devletleri	68,7	74,2	63,4	İtalya	56,3	65,5	47,2
Finlandiya	68,5	69,3	67,7	Yunanistan	50,8	59,3	42,5
İsrail	68,3	72,1	64,6	Türkiye	50,1	69,8	30,4
Letonya	68,1	69,9	66,4	Güney Afrika	43,7	49,9	37,7
OECD Ortalama					66,2	74,1	58,5

<https://data.oecd.org>

OECD verileri incelendiğinde çalışma çağındaki kadın nüfusunun, toplam nüfusa oranı ülkemizde %30,4'tür. Bu oranla ülkemiz en düşük orana sahip ülke konumundadır. Bu nedenle kadın istihdamının daha üst seviyelere çıkarılabilmesi için yeni düzenlemeler de gerekmektedir. Hem işçi hem de işveren olarak kadınların çalışma hayatına kazandırılması önem arz etmektedir. Kadınların iş gücüne katılımını arttırmak için öncelikle iş gücüne katılım önündeki engellerin incelenmesinde fayda vardır. Buna göre kadınların iş gücüne katılımını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerden bazıları ve en önemlileri eğitim, ücretsiz iş gücü, medeni durum, cinsiyet eşitsizliğidir.

## KADINLARIN İŞ GÜCÜNE KATILIMINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Kadınların iş gücüne katılımını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerden bazıları eğitim, ücretsiz iş gücü, medeni durum, yasal düzenlemeler (Bozkaya, 2013), cinsel ve psikolojik taciz (Çakır, 2008), cinsiyet eşitsizliğidir. Bu faktörler kadının iş gücüne katılımını hem ülkemizde hem de dünyada etkilemektedir.

### Eğitim

Kadınların iş hayatına katılımını etkileyen en önemli hususlardan birisi eğitimidir. Eğitimi düşük olan kadınlar iş bulmada zorlanmaktadır. Eğitimi diğer etmenlerle de birleşince daha büyük bir engel teşkil etmektedir. Çeşitli problemler nedeniyle eğitimine devam edemeyen veya eğitimini tamamlayamayan kadınların iş hayatına girmeleri zorlaşırken küçük yaşlarda evlenmek zorunda kalmakta ve bu nedenle de ev kadını olmaktadır.

Tablo 4. Ev kadınlarının eğitim düzeyi, 2013

Eğitim düzeyi	Oran
Okul Mezunu Olmayan	29,9
İlköğretim	54,7
Genel Lise	6,9
Mesleki ve Teknik Lise	5,2
Yüksekokul/Fakülte	3,3
Toplam	100

www.tuik.gov.tr

Tabloda da görüldüğü üzere, eğitimini tamamlayamayan veya eğitimine devam edemeyen kadınlar küçük yaşlarda evlilik hayatına geçtiklerinden evlilik sonrası bu eksikliklerini tamamlamakta zorlanmaktadır. Bu nedenle ev hanımlarında çalışma hayatına katılımı zor diğer bir ifadeyle neredeyse imkânsız hale gelmektedir. Özellikle, günümüzün bilgi çağı olması daha eğitilmiş ve donanımlı çalışan istihdamını gerektirdiğinden, ev kadınları ya daha vasıfsız ve kayıt dışı işlerde çalışmak zorunda kalmakta ya da iş bulamamakta ve aile ekonomisine katkı sağlamamaktadırlar.

Tablo 5. 2013 Yılı Evlenme yaşı, eğitim ve istihdam oranı

Seçilmiş göstergeler	Erkek	Kadın
İlk evlenme yaşı	26,8	23,6
Okur-yazar olmayan nüfus oranı (%)	1,9	9,4
Yüksekokul veya fakülteden mezun nüfus oranı (%)	15,1	10,7
İstihdam oranı (%)	65,2	27,1
İşgücüne katılım oranı (%)	71,5	30,8
Genç işsizlik oranı	17	21,9

Tablodan da anlaşılacağı üzere kadınlar erkeklere oranla daha erken yaşlarda evlenmekte, eğitim imkânlarından daha az yararlanmakta ve böylece iş gücüne katılımı daha düşük düzeylerde olmaktadır. Ülkemizde yasal evlilik yaşı 18'dir. Bu yaş ebeveyn izni ve mahkeme kararı ile beraber 16 yaşa kadar

düşmektedir. Henüz eğitimini tamamlamayan bu yaş grubu kadınların ev hanımı statüsünde olması eğitimlerini tamamlamalarında engel teşkil edebilmektedir. Diğer bir ifadeyle iş hayatına katılımını zorlaştırmaktadır.

### Ücretsiz İş Gücü

Türkiye'nin tarım ülkesi olması nedeniyle kırsal kesimde kadın işçiler tarım alanında çok çalışmaktadırlar. Kırsal kesimde kadının işgücüne katılım oranı, tarımda ücretsiz aile işçisi olarak çalışması nedeniyle yüksek düzeydedir (Bozkaya, 2013). Tarım alanında denetimleri zorluğu nedeniyle kırsal alanda çalışmakta olan kadınlar işsiz olarak gözükmektedir. Özellikle az gelişmiş bölgelerde ücretsiz iş güzü daha fazladır (Çakır, 2008). Kırsal kesimdeki her 100 kadından 84'ü tarım alanında çalışmakta ve bunun da %78'i ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır (Deniz ve Hobikoğlu, 2012). Bu durum resmi anlamda kadının iş hayatına katılımını olumsuz etkilemektedir. Kadının ücretsiz işçi statüsünde çalışması hem kayıt dışı istihdam oluşturmada, hem de ekonomik anlamda bağımsızlığını engellemektedir. Çalışmasına karşın düzenli bir gelir sahibi olamayan diğer bir deyişle ücretsiz işçi olarak çalışan kadınlar kendilerini daha iyi ifade edememekte ve ekonomik anlamda aile içi kararlarda da fikir beyan edememektedirler.

### Medeni Durum

Kadın, çalışma hayatı içinde hangi etkinlikte yer alırsa alsın, ev kadınlığı sorumluluğunu sürdürmektedir (Tutar ve Yetişen, 2009). Bu durum kadının ev işlerini yaparken çalışma hayatına katılımını olumsuz etkilemektedir. Evli ve 0-6 yaş grubu çocuk sahibi olan kadınların çalışma hayatına katılımının daha az olduğu tespit edilmiştir (Çakır, 2008). Ayrıca geleneksel toplumlarda bir dışlanma örneği olarak kadınların toplumda yer edinmelerini sağlayan tek olgu olarak evlilik görülmektedir (Çakır, 2002). Özellikle de kadının küçük yaşlarda evlendirilmek istenmesi ve dolayısıyla eğitiminin de eksik veya yarım kalması nedeniyle çalışma hayatına katılımı olumsuz etkilenmektedir.

Nüfus ve Konut Araştırması (NKA) sonuçlarına göre 2011 yılında, 15 ve daha yukarı yaşta ve en az bir evlilik yapmış okuryazar olmayan kadınların %74,9'u 4 ve daha fazla, lise veya dengi okul mezunu kadınların %4,8'i 4 ve daha fazla doğum yapmıştır. Yükseköğretim mezunlarının %22,9'u hiç doğum yapmazken %1,9'u 4 ve daha fazla doğum yapmıştır (TÜİK). Eğitimin düşük olması ve bakım ve ilgi gerektirdiği için çocuk sayısının çok olması da kadının çalışma hayatında yer almasının olumsuz etkileyecektir.

### Yasal Düzenlemeler

Ülkemizde kadınlarla ilgili geçmişten günümüze yapılan yasal düzenlemelerin bazıları şunlardır (Demir, 2011:32);

- 1982 Anayasası'nın 10. maddesi "Herkes dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeple ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Bu maddeye, 07.05.2004 tarihli 5170 sayılı Yasanın 1. maddesi ile eklenen cümleye göre ise; "Kadın-erkek eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür" hükmü getirilmiştir.

- Kadınlar, çocuklar, yaşlılar ve engelliler gibi özel surette korunmayı gerektiren kimseler için alınan tedbirler, eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.

Yine Anayasamızın 03.10.2001 tarih ve 4709 sayılı 17. maddesi ile değişik; 41. maddesinde ailenin korunması ile ilgili düzenlemeler yer almış, madde hükmünde “Türk toplumunun temeli olan ailenin temeli eşler arası eşitliğe dayanır. Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulamasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır” düzenlemesi yer almıştır. İş kanunu Madde 72 - Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaşta kadınların çalıştırılması yasaktır.(www.mevzuat.gov.tr). Ayrıca iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz ifadesi yer almaktadır.

Kadınların çalışma hayatında daha fazla yer almalarını hedefleyen bu düzenlemelere rağmen kadın çalışan sayısı henüz istenilen seviyede değildir. Bu düzenlemeleri destekleyici yeni düzenlemelere ve teşviklere de ihtiyaç vardır. Örneğin iş kanununa göre çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için süt izninin verilmesi veya doğum öncesi ve doğum sonrası izinlerin verilmesi, kadın çalışanların işverenlerce tercih edilmemesine negatif etki yapmaktadır. Bu nedenle kadının çalışma hayatına katılımını kolaylaştırıcı uygulamalar geliştirilmelidir. İşverenlere kadın çalışanlar için sağlanacak vergi indirimleri ve ücret teşvikleri sayesinde kadın çalışanların sayısı arttırılmalıdır.

### Cinsiyet Eşitsizliği

Çalışma hayatında kadınların yaşadığı zor kullanma ve baskı neticesinde kadının çalışma hayatına tutunması zorlaşmaktadır.

Tablo 6. 2010-2014 yılları cinsiyete göre işveren olarak çalışanların dağılımı (15+ yaş,)

Yıl	Erkek	Kadın	Toplam
2010	93,1	6,9	100
2011	93	7	100
2012	92,5	7,5	100
2013	92	8	100
2014	92	8	100

www.tuik.gov.tr

Çalışma hayatındaki kadın istihdamının azlığı, kadın girişimciliğine de doğru orantılı olarak yansımıştır. Tabloda da görüldüğü üzere çalışma hayatında erkek girişimci oranı 5 yıllık süreçte %90’ın üzerinde seyrederken, kadın girişimciliği 5 yıllık süreçte %9’un altında kalmıştır. Diğer bir ifadeyle erkek girişimcilerin oranı kadın girişimcilere oranla 10 kat daha fazladır. Bu nedenle kadın girişimcilerin pozitif anlamda daha fazla desteklenerek çalışma hayatına kazandırılması gerekmektedir.



Kadınlar çalışan olarak da bazı mağduriyetler yaşayabilmektedir. Bunun en dikkat çekici örneği sigortasız çalıştırılan kadınların sigortasız çalıştırılan erkeklere göre daha fazla olmasıdır (Birgül, 2012, s.315).

## ÇALIŞMANIN YÖNTEMİ

Bu çalışma, kamuda ve özel sektörde memur ve işçi statüsünde çalışmakta olan kadınlar üzerinde anket yöntemi ile yapılmıştır. Araştırma kadınların çalışma hayatına katılımlarını esnek çalışma modellerine göre değerlendirmek üzere yapılan nicel bir araştırmadır.

İki bölümden oluşan araştırmada anket yöntemi uygulanmıştır. Anket soruları Kördeve'nin (2016) çalışmasında kullandığı sorular temel alınarak ve araştırmacı tarafından literatür taraması yapılarak oluşturulmuştur. Sekiz sorudan oluşan birinci bölümde demografik faktörlere ilişkin sorular sorulmuştur. On bir sorudan oluşan ve 5'li Likert ölçeklendirmesi kullanılan ikinci bölümde ise esnek çalışmaya yönelik sorular sorulmuştur. Katılımcılara "Bu bölümde esnek çalışma ile ilgili sorular yer almaktadır. Doğru ya da yanlış cevap yoktur. Lütfen aşağıdaki soruların, size göre en uygun olanını, cevap kutucuğuna (X) işareti koyarak işaretleyiniz." denilerek, katılımcıların cevaplarını 'Kesinlikle Katılıyorum (5)' seçeneğinden 'Hiç Katılmıyorum (1)' seçeneğine doğru vermeleri istenmiştir. Anketler, "SPSS Statistics 22.0" programında analiz edilerek değerlendirilmiştir.

## ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu çalışmanın amacı esnek çalışma uygulamaları ile kadınların çalışma hayatına katılımının artırılmasına katkı yapmaktır. Bu amaçla, çalışma hayatında yer alan kadınların esnek çalışma modellerine bakış açılarını araştırarak, çeşitli engeller nedeniyle iş gücüne katılmayan kadınların çalışma hayatına katılımını sağlamak için yeni yöntemler geliştirmektir. Araştırmada kadınların çalışma hayatına katılımına etki edecek faktörler ölçülmeye çalışılmıştır. Araştırma hem iş hayatını hem de ev işlerini bir arada yürütmeleri nedeniyle çalışan kadınlar üzerinde yapılmıştır.

Bu araştırmanın amacı esnek çalışma uygulamaları ile kadınların çalışma hayatına katılımının artırılmasına katkı yapmaktır

## Araştırmanın Modeli

Araştırma çalışan kadınların esnek çalışma modellerine bakış açılarını değerlendirmek için yapılan nicel bir araştırmadır. Veri toplama işlemi 2016 yılı Kasım ayında gerçekleştirilmiştir. Araştırmada sınırlılıklardan ve izin probleminden dolayı basit tesadüfi örnekleme yöntemi uygulanmıştır.

## Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma aşamasında zaman kısıtlılığının olması ve çalışma hayatında kadınların yeterince yer alamaması, anket çalışmasının uygulanması için gerekli izinlerin zaman alması nedeniyle araştırma 234 kadın katılımcıyla sınırlı kalmıştır.

## Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma evreni İstanbul ilinde çeşitli kurum ve kuruluşlarda çalışmakta olan kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırmaya katılım zorunlu olmayıp toplam 234 kişi katılmıştır. Araştırmada sadece kadın çalışanlara yapılmış olup, kadın çalışanların bakış açısına göre kadınların çalışma hayatına katılımları değerlendirilmeye çalışılmıştır. Katılımcılara ait demografik bilgiler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 7. Katılımcılara ait özellikler

Faktörler	Kategoriler	Frekans	Yüzde
Yaş	18-25	40	17,1
	26-35	101	43,2
	36-45	80	34,2
	46 ve üzeri	13	5,6
	Toplam	234	100,0
Eğitim	İlköğretim-Ortaöğretim	33	14,1
	Ön Lisans	64	27,4
	Lisans	108	46,2
	Y.Lisans-Doktora	29	12,4
	Toplam	234	100,0
Medeni Durum	Evli	167	71,4
	Bekâr	67	28,6
	Toplam	234	100,0
Çocuk Sayısı	0	88	37,6
	1	61	26,1
	2	64	27,4
	3	19	8,1
	4	2	,9
	Toplam	234	100,0
Çalışma Yılı	1-3 Yıl	46	19,7
	4-10 Yıl	79	33,8
	11-20 Yıl	75	32,1
	21 ve Üzeri	34	14,5
	Toplam	234	100,0
	İşçi	105	44,9

Meslek	Memur	129	55,1
	Toplam	234	100,0
Maaş	1300-2000	87	37,2
	2001-2700	82	35,0
	2701-3500	47	20,1
	3501 ve üzeri	18	7,7
	Toplam	234	100,0

Kadın çalışanlarda en yüksek oran 36-45 yaş grubundadır. Buna göre kadınlar belli bir yaşa kadar çalışmakta, daha sonra ise kadınlarda çalışma oranı düşmektedir. Diğer bir deyişle aile, çocuk ve benzeri sorumlulukları artan kadınlar çalışma hayatını terk etmektedirler. Tablodan da anlaşılacağı üzere çocuk sayısı arttıkça kadın çalışan sayısı ters orantılı olarak azalmaktadır.

Dikkat çeken diğer bir nokta ise çalışanların maaş durumuna bakıldığında görülmektedir. En fazla çalışan sayısı en az maaş aralığındadır. Bu da akla kadın çalışanlarda ücretlerin daha düşük olduğu yaklaşımını getirmektedir.

Tablo 8. Soru Bölümleri ve Değişken Türleri

Soru Bölümleri	Değişken Türü	Soru Sayısı	Ölçek
Kişisel ve İş Hayatı Bilgileri	Bağımsız	8	Nominal-Ordinal
Esnek Çalışma Ölçeği	Bağımlı	11	5’li Likert

Tabloda görüldüğü üzere araştırmada, 8 bağımsız ve 11 bağımlı olmak üzere toplam 19 sorudan oluşan bir ölçek kullanılmıştır.

Anketi oluşturan her bir sorunun madde analizi yapılmış, anketin bütününe katkısı araştırılarak ortaya konulmuştur. Soru-Bütün istatistiklerine göre Cronbach’s Alfa katsayılarında ilgili soru çıkarıldıktan sonraki değişimler arasında önemli bir farklılık gözlenmediğinden bütün soruların ölçekte yer alması gerektiği değerlendirilerek soru çıkarılmamıştır.

Cronbach's Alpha modeline göre ölçek 0,933 düzeyinde güvenilir bulunmuş olup, literatüre göre “Yüksek Derecede Güvenilir”dir.

## ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

[www.saysad.org](http://www.saysad.org)  
(KÖRDEVE,M,K)

Araştırmada esnek çalışma uygulamaları ile ilişkili olabilecek değişkenlere göre hipotezler aşağıdaki gibi kurulmuştur.

H1: Kadınların çalışma hayatına kazandırılmasında esnek çalışma faktörü ile medeni durum arasında ilişki vardır.

H2: Kadınların çalışma hayatına kazandırılmasında esnek çalışma faktörü ile çocuk sahibi olma arasında ilişki vardır.

## BULGULAR

Öncelikle anket modelimiz faktör analizine uygundur ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testiyle ispatlanmıştır. KMO değeri 0,933 olup, literatüre göre ‘Çok iyi’ bir değerdir ve model faktör analizi yapmak için uygundur. Değişkenlerin birbiriyle korelasyon gösterip göstermediğini sınavan Barlett’s test anlamlılığı da ( $p=0,000$ ) faktör analizi yapmanın uygun olduğunu göstermektedir.

Faktör analizine uygunluğunun bir başka kanıtı olarak Anti-imağ korelasyon katsayılarına ait köşegen değerleri 0.50’den büyük bulunmuş ve faktör analizinden soru çıkarılmamıştır. Metot olarak Temel Bileşenler (Principal Components) seçilmiş ve Öz değeri (Eigenvalues) 1’den büyük olan faktörler dikkate alınmıştır. Öz değeri 1’in üzerinde 1 tane faktör bulunmuş ve kümülatif toplamda bu ölçek, ölçülmeye çalışılan özelliğin % 63,589’unu açıklayabilmektedir. Eğer toplam varyansın açıklanmasında % 63,589 oranında bir bilgi yeterli görülmeseydi, ankete yeni sorular ve faktörler ekleyerek çalışmanın tekrarlanması düşünebilirdi. Okunabilirliği arttırmak ve daha uygun bir yapı ortaya çıkarmak için varimax metoduyla rotasyon yapılmıştır.

Tablo 9. Faktör Yüğü Tablosu

Faktör Adı	Faktör yükü 1
S.1- Esnek çalışma uygulamaları ile aileme daha çok vakit ayıracağıma inanıyorum.	,830
Esnek Çalışma Faktörü	
S.2- Esnek çalışma uygulamaları ile iş yerindeki performansımın daha çok artacağına inanıyorum.	,798
S.3- Esnek çalışma modelleri ile sosyal aktivitelerimin artacağına inanıyorum.	,796

S.4- Esnek çalışma uygulamaları ile gelir düzeyimin artacağına inanıyorum.	,540
S.5- Esnek çalışma uygulamaları ile stresimin azalacağına inanıyorum.	,819
S.6- Esnek çalışma ile çalışma hayatındaki kadınların eğitim olanakları genişler ve eğitim düzeyleri artar.	,805
S.7- Esnek çalışma modelleri sayesinde evli kadınlarının çalışma oranı artar	,775
S.8- Esnek çalışma modelleri ile kadınların istihdamı artar	,847
S.9- Esnek çalışma modellerinin uygulanması ile Kadınların işten ayrılmaları azalır.	,833
S.10- İş hayatı dışındaki sorumluluklarımı halledebilmem için esnek çalışma uygulamaları gereklidir	,803
S.11- Esnek çalışma uygulamaları ile iş-aile dengesini daha iyi kurarım	,875

Elde edilen faktörler arasındaki ilişkiler cinsiyet ve medeni durum değişkenine göre korelasyon tablosunda gösterilmiştir.

Tablo 10. Korelasyon Tablosu

		Medeni Durum	Çocuk Sahibi	Esnek Çalışma Faktörü
Medeni Durum	Pearson Correlation	1	-,543**	-,130*
	Sig. (2-tailed)		,000	,048
	N	234	234	234
Çocuk Sahibi	Pearson Correlation	-,543**	1	,186**
	Sig. (2-tailed)	,000		,004
	N	234	234	234
Esnek Çalışma Faktörü	Pearson Correlation	-,130*	,186**	1
	Sig. (2-tailed)	,048	,004	
	N	234	234	234

\*\* . Korelasyon, 0.01 seviyesinde anlamlıdır (2-tailed).

\* . Korelasyon, 0.05 seviyesinde anlamlıdır (2-tailed).

Elde edilen faktör ile medeni durum ve çocuk sahibi değişkeni arasındaki ilişkiler, %1 düzeyinde anlamlılığa göre iki yıldız ile %5 düzeyinde anlamlılığa göre ise bir yıldız ile işaretlidirler. Buna göre, medeni durum ile esnek çalışma faktörü arasında -,130 düzeyinde zayıf, negatif yönlü anlamlı ilişki gözlemlenmiştir. Çocuk sahibi olma ile esnek çalışma faktörü arasında ,186 düzeyinde zayıf, pozitif yönlü anlamlı ilişki vardır. Medeni durum, çocuk sahibi olma ve esnek çalışma faktörü arasındaki ilişki çoklu regresyon modeli ile test edilmiştir.

## HİPOTEZLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Yapılan analizler neticesinde elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

Tablo 11. Hipotezlere ait bulgular

HİPOTEZLER	KORELASYON	BULGULAR	REGRESYON (a, b)		SONUÇ
			R	R <sup>2</sup>	
			R = 0,189 R <sup>2</sup> = 0,0136 F = 4,289 (p=0,05) Sabit = 0,368		
H1: Kadınların çalışma hayatına kazandırılmasında esnek çalışma faktörü ile medeni durum arasında ilişki vardır.	r=-0,130* p=0,015	İlişki anlamlı	B= -0,089 β= -0,040 t= -0,523	Yordamada anlamlı	KABUL EDİLDİ
H2: Kadınların çalışma hayatına kazandırılmasında esnek çalışma faktörü ile çocuk sahibi olma arasında ilişki vardır.	r=-0,186* p=0,015	İlişki anlamlı	B=0,160 β=0,164 t=2,135	Yordamada anlamlı	KABUL EDİLDİ

Esnek çalışma faktörü ile medeni durum ve çocuk sahibi olma değişkenleri arasında %03 düzeyinde anlamlı ilişki bulunmaktadır (F(2,231)=4,289; p=0,015). Cinsiyet ve medeni durumun, esnek çalışma faktörü üzerinde %5 anlamlılık seviyesinde (p=,015) aynı yönlü doğrusal bir etkisi vardır Beta katsayıları karşılaştırıldığında cinsiyet faktörü esnek çalışma faktörünü ,040 düzeyinde; medeni durum ise esnek çalışma faktörünü ,164 düzeyinde etkilemektedir.

## TARTIŞMA VE SONUÇ

Ülkemizde kadınların iş gücüne katılımı henüz istenilen seviyede değildir. TÜİK verilerine göre bakıldığında da bu durum daha iyi görülmektedir.

Tablo 12. İş gücüne Katılım Oranı

Yıllar	Erkek	Kadın
2014	65%	31%
2015	66%	32%

www.tuik.com.tr



## ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 3 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2017 ISSN -2149-6161

Tabloya göre son iki yılda erkeklerin iş gücüne katılımı kadınlara göre iki kat daha fazladır. Bunda birçok faktörün etkisi söz konusudur. Bu durumun iyileştirilebilmesi için bazı çalışmaların yapılması gerekmektedir.

Geleneksel toplum anlayışı, aile, çocuk ve eş sorumluluklarının olması kadının kariyer anlamında ilerlemesinde zorlayıcı etki yapmaktadır (Negiz ve Yemen, 2011). Diğer bir ifadeyle toplumumuzda özellikle çocuğun sorumluluğunun kadınlara yüklenmesi, kadınların hem çalışma hayatına katılımını zorlaştırmakta hem de çalışma hayatındaki kadınların ilerlemesini engellemektedir.

Kadınların çalışma hayatındaki problemleri Osmanlı devleti zamanında da ele alınmış, toplumsal ilerleme ve değişim için kadının söz sahibi olmasının gerekliliği üzerinde durulmuştur (Özkiraz ve Arslanel, 2011). Ancak geçmişten günümüze kadının çalışma hayatındaki yerini yeterince alamaması ve ekonomik bağımsızlığının istenilen düzeyde olmaması nedeniyle toplumsal hayatta da söz sahibi olması istenilen seviyelerde değildir.

Cinsiyet eşitsizliğinin ekonomik, Sosyo kültürel ve siyasi anlamda giderilmesi gerekmektedir (Tutar ve Yetişen, 2009). Ekonomik büyüme ve kalkınma anlamında nitelikli iş gücü ülke ekonomisi için çok önemlidir. Ancak nitelikli iş gücü sayesinde uluslararası alanda bu büyüme hızı yakalanabilir. Bu büyüme hızının yakalanması için cinsiyet ayrımını kaldıracak düzenlemelerle sağlanabilir. Diğer bir ifadeyle kişiler arasındaki ayrımın sadece nitelikli ve niteliksiz iş gücü olarak yapılması gerekmektedir.

Kadın çalışanların istihdamında bekâr kadınlar evli kadınlara göre daha çok tercih edilebilmektedir. Bu nedenle kadınların iş hayatına daha çok katılımının sağlanması için evli kadınların da istihdamı teşvik edilmelidir. Kadın çalışanları ve evli kadın çalışanları istihdam eden işverenler teşvik edilmeli; kamu kurum ve kuruluşlarında pozitif ayrımcılık anlamında bazı teşvikler sağlanmalıdır.

Çalışma hayatına kadın çalışanların sayısını arttırmak için yeni donanımlar kazandırılmalı özellikle eğitilmiş kadınların sayısı artırılmalıdır. Erken yaşta evlenen ve eğitimi yarım kalan ev kadınlarının eğitim faaliyetleri desteklenmelidir.

Kadınların çalışma hayatına kazandırılması için sadece çalışan olarak değil işveren olarak da daha fazla desteklenmesi gerekmektedir. Bu nedenle kadın girişimciler için yeni politikalar geliştirilmeli özellikle KOSGEB ve proje desteği veren kurum ve kuruluşlarca kadın girişimciler daha fazla desteklenmelidir. Ülkemizde 2004 ile 2014 yılları arasındaki TÜİK verilerine göre 10.000'in üzerinde sadece ev işleriyle meşgul olan kadınlar da göz önüne alındığında, ev kadınlarına yönelik düzenlemeler ve faaliyetler yapılması önem arz etmektedir.

Kadınlar erkeklere göre daha fazla esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum sergilemektedirler (Scandura ve Lankau, 1997). Kadınların geleneksel toplum anlayışına göre ev işlerinden de birincil derecede sorumlu olması da bunda etkili olabilir. Hem çalışma hayatı hem de aile hayatını bir arada götürmeye çalışan kadınlar esnek çalışma modellerine de sıcak bakacaklardır.

Jain ve swami yaptıkları çalışmada esneklik ile verimliliğin artacağı ve devamsızlığın azalacağını savunmuşlardır (Jain ve Swami, 2014). Bu da araştırmanın sonucunu destekler niteliktedir.

ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

[www.saysad.org](http://www.saysad.org)  
(KÖRDEVE,M,K)



## ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 3 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2017 ISSN -2149-6161

Leschkei de esnek çalışma ile çocuklu aileler için farklı izin sistemleri geliştirilerek çalışanlara avantajlar sağlanacağını savunmuştur (Leschkei, 2011). Çıkan bu sonuç araştırmada elde edilen verilerle paralellik arz etmektedir

Bu alanda yeterli araştırma yapılmış olmadığından daha geniş ve kapsamlı araştırma yapılması önerilmektedir.

Araştırma sadece çalışan kadın katılımcılar üzerinde yapılmıştır. Erkek katılımcıların ve ev kadınlarının da katılımı sağlandığı araştırmalar yapılması önerilmektedir.

### KAYNAKLAR

- Bilgin, B., (2012). Çalışma yaşamında kadın ve yasal düzenlemeler. TBB Dergisi. (99), 311-315.
- Bozkaya, G. (2013). Kadınların işgücüne katılımını belirleyen faktörler: Türkiye üzerine bir analiz. Sosyal Bilimler Dergisi, 3(5), 69-89.
- Çakır, Ö. (2008). Türkiye'de kadının çalışma yaşamından dışlanması. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (31), 25-47.
- Çakır, Ö., (2002), Sosyal dışlanma. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 4 (3), 83-104
- Dedeoğlu, S. (2011). Türkiye'de göçmenlerin sosyal dışlanması: İstanbul hazır-giyim sanayinde çalışan Azerbaycanlı göçmen kadınlar örneği. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 66(01), 027-048.
- Demir, A., (2011). Yasal düzenlemelerde kadın hakları. Hukuk Gündemi., Mart sayısı, 32-36
- Deniz, M., Hobikoglu, E. (2012). Cinsiyete göre gelişme endeksi çerçevesinde kadın istihdamının ekonomik değerlendirmesi: Türkiye örneği. In International Conference on Eurasian Economies.11-13
- Genç, Y., Çat, G. (2013). Engellilerin istihdamı ve sosyal içerme ilişkisi. Akademik İncelemeler Dergisi, 8(1), 363-393
- Hekimler, Ö. G. O. (2012). Yoksulluk mu yoksunluk mu? Sosyal dışlanma üzerine bir değerlendirme. 1, 1-28.
- Jain, B.,Swami, Y. (2014). Flexible Work Arrangements and Employee Retention in IT Sector. International Journal of Advance Research in Computer Science and Management Studies Volume 2 (12) 109-116.
- Kandemir, M. (2014). Evde çalışma ve 6098 sayılı türk borçlar kanunu'nun evde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 72(2), 143-166.
- Kaya, M., Doğan, B. B. (2016). Esnek Çalışma Modeli: Ev Eksenli Çalışma. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 15 (58), 1066-1099.

ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

[www.saysad.org](http://www.saysad.org)  
(KÖRDEVE,M,K)





## ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 3 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2017 ISSN -2149-6161

Kördeve, M. (2016). Esnek Çalışma Uygulamalarının Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Demografik Değişkenlere Göre Sağlık Sektöründe Sağlık Profesyonelleri Harici Personel Üzerinde Bir Uygulama. Doktora tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara,30

Kördeve, M., Aydın, B., (2016). Esnek çalışma ve örgütsel bağlılık ilişkisi: sağlık profesyonelleri üzerinde bir uygulama. İşletme araştırmaları dergisi, 8(2), 277-292

Leschkei, J. (2011). Flexible working lives and pension coverage in Europe with a focus on women: Lessons to be learned by Germany. Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe. (1) 1-27.

Negiz, N., Yemen, A. (2011). Kamu Örgütlerinde Kadın Yöneticiler: Yönetici ve Çalışan Açısından Yönetimde Kadın Sorunsalı. Süleyman Demirel Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2011(24), 195-214.

Özkiraz, A., & Arslanel, M. N. (2011). İkinci meşrutiyet döneminde kadın olmak. Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 3(1), 1-8.

Scandura T. A. ve Lankau M. J.(1997). Relationships of gender, family responsibility and flexiblework hours to organizational commitment and job satisfaction', Journal Of Organizational Behavior, 18, 377-391.

Tutar ve Yetişen (2009). Türkiye’de kadının ekonomik kalkınmadaki rolü. Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi, 2009, 2(2), 116-131.

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> 12.10.2016 tarihinde alınmıştır.

[http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007) 21.11.2016 tarihinde alınmıştır.