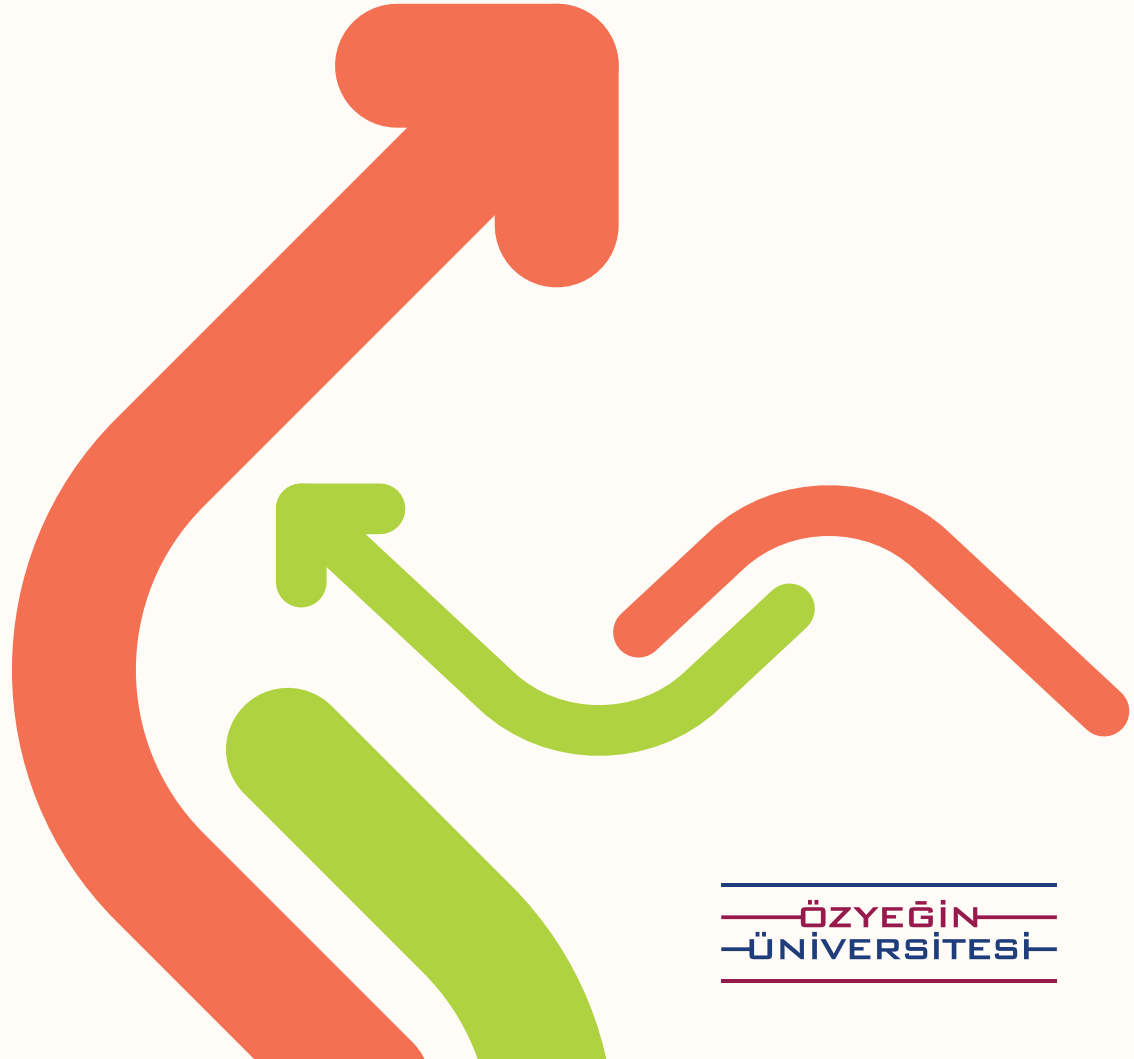


BAKIM EMEĞİ VE ZİHİNSEL İŞ YÜKÜNÜN BEYAZ YAKALI ÇALIŞANLAR ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

ARAŞTIRMA RAPORU



Bakım Emeği ve Zihinsel İş Y¼k¼n¼n Beyaz Yakalı Çalışanlar Üzerindeki Etkisi Araştırma Raporu
© 2025 Fiba Grubu ve Özyeğin Üniversitesi



Bu eser, **Creative Commons Atıf 4.0 Uluslararası Lisansı (CC BY 4.0)** kapsamında lisanslanmıştır. Lisansın bir kopyasını görüntölemek için şu adresi ziyaret edebilirsiniz:
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.tr>

Kullanıcı, Lisans kapsamında belirtilen şekilde bu orijinal eseri yeniden kullanabilir, paylaşabilir (çoğaltabilir ve yeniden dağıtabilir) ve uyarlayabilir (yeniden düzenleyebilir yapabilir, dönüştürebilir ve üzerine ekleme yapabilir). Kullanıcı, orijinal eserin kaynağı olarak Fiba Grubu ve Özyeğin Üniversitesi'ni açıkça göstermeli ve orijinal içerikte değişiklik yapıldıysa bunu belirtmelidir.

Fiba Grubu ve Özyeğin Üniversitesi'nin amblem, isim ve logosunun bu eserin çevirileriyle, uyarlamalarıyla veya bu eserden türetilmiş diğer eserlerle ilişkilendirilerek kullanılmasına izin verilmez.

Atıf: Kullanıcı eserde değişiklik yapılp yapılmadığını belirtmeli ve esere aşağıda belirtilen şekilde atıfta bulunmalıdır:

Fiba Grubu ve Özyeğin Üniversitesi, Bakım Emeği ve Zihinsel İş Y¼k¼n¼n Beyaz Yakalı Çalışanlar Üzerindeki Etkisi Araştırma Raporu, İstanbul, 2025.

Çeviri: Bu eser çevrildiğinde, atıfla birlikte şu sorumluluk reddi de yer almalıdır:

Bu çeviri, Fiba Grubu ve Özyeğin Üniversitesi'nin telifli bir eserinin çevirisidir. Bu çeviri Fiba Grubu ve Özyeğin Üniversitesi tarafından yapılmamış, gözden geçirilmemiş veya onaylanmamış olduğundan resmi bir çeviri olarak kabul edilmemelidir. Bu çevirinin içerik veya doğruluğundan Fiba Grubu ve Özyeğin Üniversitesi sorumlu değildir. Sorumluluk yalnızca çeviriyi yapan yazar(lar)a aittir.

Uyarlama: Bu eser uyarlandığında, atıfla birlikte şu sorumluluk reddi de yer almalıdır:

Bu yayın, Fiba Grubu ve Özyeğin Üniversitesi'nin telifli bir eserinin uyarlamasıdır. Bu uyarlama Fiba Grubu ve Özyeğin Üniversitesi tarafından yapılmamış, gözden geçirilmemiş ve onaylanmamış olduğundan resmi bir uyarlama olarak kabul edilmemelidir. Bu uyarlamanın içerik veya doğruluğundan Fiba Grubu ve Özyeğin Üniversitesi sorumlu değildir. Sorumluluk yalnızca uyarlamayı yapan yazar(lar)a aittir.

Önsöz - Fiba Grubu

Hayatın içinde hepimizin farklı gündelik sorumlulukları var. Özellikle ev, bakım ve çocuklarımızla ilgili sorumluluklar, her biri basit ve olağan gibi görülse de bir araya geldiğinde; büyük emek ve planlama gerektiren işlere dönüşüyor. Yerleşmiş toplumsal cinsiyet kalıpları sebebiyle çoğu zaman kadınların üstlenmek zorunda kaldığı bakım yükünün ve gündelik sorumlulukların adil olmayan dağılımı, evlerden başlayarak bireyin iyilik halini ve iş hayatını etkileyen en büyük faktörlerden biri haline geliyor.

Gelişmiş ekonomilerde tam zamanlı mesaisinin dışında evinin tüm bakım ihtiyaçlarını karşılayan kadın oranı oldukça yüksek. Diğer yandan maalesef dünyanın dört bir yanındaki kız çocukları, bakım emeğinden sorumlu tutuldukları için eğitime erişimde sorun yaşıyor. Dolayısıyla bakım emeğinin adaletsiz dağılımı sadece bir cinsiyet eşitsizliği meselesi değil, toplumsal ve ekonomik kalkınmanın önündeki engellerden biridir.

Fiba Grubu ve Özyeğin Üniversitesi iş birliği ile gerçekleştirilen bu araştırma ile beyaz yakalı çalışanların evlerindeki bakım emeği ve zihinsel iş yükünü inceleyerek bu sorumlulukların bireylere ve kurumlara olan etkileri ortaya koyulmaya çalışılmış, araştırma bulguları doğrultusunda bireysel ve kurumsal düzeyde öneriler hazırlanmıştır.

Bu raporun, özellikle bakım emeği ve zihinsel iş yükünün iş hayatına etkisi konusunda rehber niteliğinde olmasını, farkındalığı artırmasını ve daha adil, cinsiyet eşitliğini gözeten, esnek ve kapsayıcı iş ortamları oluşturulmasına katkı sağlamasını temenni ediyoruz.

İlerleyen süreçlerde, bu araştırmanın tüm iş dünyasını kapsayacak şekilde genişletilerek, alanındaki bilgi ihtiyacının giderilmesine ve tüm çalışan gruplarına yönelik etkili politikaların üretilmesine katkı sağlayacağına gönülden inanıyoruz.

Ayşecan Özyeğin Oktay

Fiba Grubu Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı

Önsöz - Özyeğin Üniversitesi

Özyeğin Üniversitesi olarak, “Global Etkisi Yüksek Girişimci Araştırma Üniversitesi” olma vizyonumuz doğrultusunda, temel değerlerimiz arasında çözüm odaklı ve katma değeri yüksek bilgi üretmek ve bu bilgiyi toplumsal faydaya dönüştürmek geliyor. Fiba Grubu iş birliğiyle yürüttüğümüz bu araştırma da, iş dünyasındaki yansımaları bilimsel bir çerçevede ele alarak somut veriler sunuyor ve üniversitemizin sürdürülebilir, eşitlikçi, çeşitli ve kapsayıcı bir çalışma yaşamı inşa etme kararlılığını yansıtıyor. Aynı zamanda Türkiye özelinde, oldukça sınırlı verinin erişilebilir olduğu bir konuda, alana katkı sunmanın mutluluğunu yaşıyoruz.

Fiba Grubu ve Özyeğin Üniversitesi iş birliği ile gerçekleştirilen bu araştırma, bakım emeği ve zihinsel iş yükü konusunun iş dünyasında nasıl karşılık bulduğunu ve bu konuların çalışanların motivasyonu, kariyer fırsatları ve genel refahı üzerindeki etkilerini verilerle desteklemesi açısından son derece kıymetli. Bulgular, kurumların bu konuya yalnızca bireysel değil, kurumsal bir sorumluluk olarak yaklaşması gerektiğini açıkça ortaya koyuyor. Çalışanların bakım emeği ve zihinsel iş yüküne ilişkin deneyimlerinin daha iyi anlaşılması, iş dünyasının daha adil, verimli ve sürdürülebilir hale gelmesine katkı sağlayacaktır. Bu süreçte biz de Özyeğin Üniversitesi olarak, sunduğumuz bilimsel destekten dolayı büyük gurur duyuyoruz.

Bu raporun, iş dünyasında daha eşitlikçi politikaların şekillenmesine katkısının sürdürülebilir olması ve dönüşümü tetikleyecek yeni adımlara ilham vermesini diliyorum.

Prof. Dr. Barış Tan

Özyeğin Üniversitesi Rektörü

Proje Ekibi

Dr. Gözde Çörekçioğlu İshakoğlu - Özyeğin Üniversitesi

Dr. Oğuz Can Ok - Özyeğin Üniversitesi

Aylin Kurt Ganiç – Fiba Holding

Büşra Aydemir – Fiba Holding

Cansu Etli – Fiba Holding

Proje Asistanları

Iraz Bölükbaşı - Boğaziçi Üniversitesi

Özlem Özmen - Özyeğin Üniversitesi

Ceylin Suda Kırbaç - Özyeğin Üniversitesi

Teşekkür

Fiba Grubu ve Özyeğin Üniversitesi iş birliğiyle gerçekleştirdiğimiz bu araştırma projesinin her aşamasında bizlere destek olan ve değerli katkılarıyla bu raporun hazırlanmasını mümkün kılan herkese en içten teşekkürlerimizi sunarız.

Araştırma projesinin süreçlerine katkı sağlayan Özyeğin Üniversitesi'nin tüm akademik ve idari ekiplerine, geri bildirimleriyle bulgularımızı zenginleştiren uzmanlara ve ilgili paydaşlara teşekkür ederiz. Araştırma raporunun hazırlanmasına verdikleri destek için Arca Begüm Bayır ve ÖzU Gender Office öğrenci asistanları Çağla Çinkılınç ve Yaren Özkamalı'ya da ayrıca minnettarız.

Araştırmanın veri toplama sürecinde 11 şehirde görüşmeler gerçekleştiren 86 anketör ve onların saha süpervizörlerine teşekkürlerimizi sunarız. Araştırmada katılımcı olarak yer alan 2.628 kişiye, ayırdıkları zaman ve sağladıkları çok değerli bilgiler için teşekkür ederiz.

Elde edilen sonuçların, bakım emeği ve zihinsel iş yükü konusunda farkındalık yaratmasını ve herkes için kaynak niteliğinde olmasını diliyoruz.

İçindekiler

Önsöz	2-3
Proje Ekibi	4
Teşekkür	5
Şekiller Listesi	7-9
Tablolar Listesi	10
Yönetici Özeti	11
1. Neden #YükOlmasın: Bakım Emeği, Zihinsel İş Yükü ve İş Yaşamını Birlikte Yönetmek	12
2. Metodoloji, Araştırmanın Çerçevesi ve Katılımcı Profili	14
a. Temel Demografikler	14
b. Çalışma Hayatıyla İlgili Demografikler	16
c. Yönetici Pozisyonunda Olan Katılımcıların Profilleri	17
3. Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yüküne Yakından Bakış	18
a. Algılanan Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yüküne Genel Bakış	18
b. Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yüküne Yakından Bakmak	22
c. Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yüküne Etki Eden Faktörler	26
d. Yöneticilerin Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yüküne Yakından Bakmak	36
e. Çalışma Şekline Göre Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yükü	39
4. Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yükünün Maliyeti	41
a. Motivasyon	41
b. İş Yeri Memnuniyeti ve Aidiyet	45
c. Terfi Reddetme, İşten Ayrılma ve Zaman Yoksulluğu	47
d. Psikolojik İyi Olma Hali	50
e. Partnerlerin Adil İş Paylaşımı Talebi	56
5. Nasıl #YükOlmasın?	60
a. Kişilerin Yapabilecekleri	60
b. Kurumların Yapabilecekleri	63
6. Ekler	67
Ek -1 Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yükü Listeleri	67
Ek 2 - Regresyon Analizi Tabloları	69

Şekiller Listesi

Şekil 1: Cinsiyete Göre Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yükü (Algılanan ve Gerçekleşen)	18
Şekil 2: Algılanan ve Gerçekleşen Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yükü Farkı (Yüzde Puan)	19
Şekil 3: Cinsiyete Göre Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yükü (Algılanan ve Gerçekleşen)- Her İki Partnerin Çalıştığı Hanelerde	20
Şekil 4: Her İki Partnerin de Çalıştığı Hanelerdeki Algılanan ve Gerçekleşen Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yükü Farkı (Yüzde Puan)	21
Şekil 5: Hanelerde Gerçekleştirilen Toplam Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yükü	22
Şekil 6: Hanelerde Gerçekleşen Bakım Emeği Dağılımları (%)	23
Şekil 7: Hanelerde Gerçekleşen Zihinsel İş Yükü Dağılımları (%)	25
Şekil 8: Eğitim Seviyesine Göre Ortalama Zihinsel İş Yükü (Algılanan/Gerçekleşen Yük) (%)	26
Şekil 9: Eğitim Seviyesine Göre Ortalama Bakım Emeği (Algılanan/Gerçekleşen Yük) (%)	26
Şekil 10: Eğitim Seviyesine Göre Cinsiyet Kırılımında Algılanan Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yükü Dağılımı (%)	27
Şekil 11: Eğitim Seviyesine Göre Cinsiyet Kırılımında Gerçekleşen Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yükü Dağılımı (%)	28
Şekil 12: Eğitim Seviyesine Göre Cinsiyet Kırılımında Algılanan ve Gerçekleşen Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yükü Arasındaki Fark Yüzde Puan	28
Şekil 13: Eğitim Seviyesine göre Hanede Gerçekleşen Toplam Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yükü	29
Şekil 14: Dört Farklı Hanehalkı Toplam Gelirine Göre Cinsiyet Kırılımında Algılanan Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yükü (%)	30
Şekil 15: Dört Farklı Hanehalkı Toplam Gelirine Göre Cinsiyet Kırılımında Gerçekleşen Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yükü (%)	30
Şekil 16: Dört Farklı Hanehalkı Toplam Gelirine Göre Cinsiyet Kırılımında Algılanan ve Gerçekleşen Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yükü Arasındaki Fark (Yüzde Puan)	31
Şekil 17: Hanehalkı Toplam Gelirine Göre Hanede Gerçekleşen Toplam Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yükü	31
Şekil 18: Medeni Duruma Göre Algılanan Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yükü (%)	32
Şekil 19: Medeni Duruma Göre Gerçekleşen Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yükü (%)	32
Şekil 20: Medeni Duruma Göre Cinsiyet Kırılımında Algılanan Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yükü (Erkekler) (%)	33

Şekiller Listesi

Şekil 21: Medeni Duruma Göre Cinsiyet Kırılımında Algılanan Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yüğü (Kadınlar) (%)	34
Şekil 22: Medeni Duruma Göre Cinsiyet Kırılımında Gerçekleşen Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yüğü (Erkekler) (%)	34
Şekil 23: Medeni Duruma Göre Cinsiyet Kırılımında Gerçekleşen Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yüğü (Kadınlar) (%)	35
Şekil 24: Medeni Duruma Göre Cinsiyet Kırılımında Algılanan ve Gerçekleşen Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yüğü Arasındaki Fark (Yüzde Puan)	35
Şekil 25: Medeni Duruma Göre Hanelerdeki Toplam Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yüğü Skorları	36
Şekil 26: Yönetici Olan ve Olmayanlarda Algılanan Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yüğü	37
Şekil 27: Yönetici Olan ve Olmayanlarda Gerçekleşen Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yüğü	37
Şekil 28: Yönetici Olma Durumuna Göre Cinsiyet Kırılımında Algılanan Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yüğü (%)	38
Şekil 29: Yönetici Olma Durumuna Göre Cinsiyet Kırılımında Gerçekleşen Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yüğü (%)	38
Şekil 30: Yönetici Olma Durumuna Göre Cinsiyet Kırılımında Algılanan ve Gerçekleşen Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yüğü Arasındaki Fark (Yüzde Puan)	39
Şekil 31: Çalışma Şekline Göre Bakım Emeği ve Zihinsel Yüğü (Algılanan ve Gerçekleşen) (%)	40
Şekil 32: Çalışanların İş Motivasyonunu Olumlu Etkileyen Faktörler (%)	41
Şekil 33: Çalışanların İş Motivasyonunu Olumsuz Etkileyen Faktörler (%)	42
Şekil 34: Sık Sık Seyahat Etmek Zorunda Olmanın Motivasyona Etkilerine Göre Cinsiyet Kırılımında Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yüğü Skorları (Olumsuz Etkiler) (%)	43
Şekil 35: Sık Sık Seyahat Etmek Zorunda Olmanın Motivasyona Etkilerine Göre Cinsiyet Kırılımında Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yüğü Skorları (Olumlu Etkiler) (%)	43
Şekil 36: Sık Sık Mesai Yapmak Zorunda Olmanın Motivasyona Etkilerine Göre Cinsiyet Kırılımında Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yüğü Skorları (Olumsuz Etkiler) (%)	44
Şekil 37: Sık Sık Mesai Yapmak Zorunda Olmanın Motivasyona Etkilerine Göre Cinsiyet Kırılımında Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yüğü Skorları (Olumlu Etkiler) (%)	44
Şekil 38: İş Birlikçi Olan ve Olmayan Kurumlarda Çalışan Erkeklerin Memnuniyet ve Aidiyet Sorularına Verdiği “Katılıyorum” Yüzdesi (%)	46
Şekil 39: İş Birlikçi Olan ve Olmayan Kurumlarda Çalışan Kadınların Memnuniyeti ve Aidiyet Sorularına Verdiği “Katılıyorum” Yüzdesi (%)	46

Şekiller Listesi

Şekil 40: Cinsiyet Kırılımında Terfiyi Reddetme Oranı (%)	47
Şekil 41: Medeni Durum ve Çocuk Sahibi Olma Durumunda Terfiyi Reddetme Oranı (%)	48
Şekil 42: Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yükü Temelli İşten Ayrılma (%)	48
Şekil 43: İşten Ayrılma Verilerinde Medeni Durum ve Çocuk Sahibi Olma (%)	49
Şekil 44: Zaman Yoksulluğu Nedeniyle İşten Ayrılma (%)	50
Şekil 45: Cinsiyet Kırılımında Depresyon Skorları	51
Şekil 46: Cinsiyet ve Medeni Durum-Çocuk Sahibi Olma Kırılımında Depresyon Skorları	51
Şekil 47: Cinsiyet Kırılımında Depresyon Skoruna Göre Algılanan Bakım Emeği (%)	52
Şekil 48: Cinsiyet Kırılımında Depresyon Skoruna Göre Algılanan Zihinsel İş Yükü (%)	52
Şekil 49: Cinsiyet Kırılımında Depresyon Skoruna Göre Gerçekleşen Bakım Emeği (%)	53
Şekil 50: Cinsiyet Kırılımında Depresyon Skoruna Göre Gerçekleşen Zihinsel İş Yükü (%)	53
Şekil 51: Cinsiyet Kırılımında Algılanan Bakım Emeğine Göre Depresyon Skorları	54
Şekil 52: Cinsiyet Kırılımında Algılanan Zihinsel İş Yüküne Göre Depresyon Skorları	54
Şekil 53: Cinsiyet Kırılımında Gerçekleşen Bakım Emeğine Göre Depresyon Skorları	55
Şekil 54: Cinsiyet Kırılımında Gerçekleşen Zihinsel İş Yüküne Göre Depresyon Skorları	55
Şekil 55: Ev İşlerinde Destek İsteme - Mevcut Durum (%)	56
Şekil 56: Destek İstememe Nedenleri - 1. Grup Yanıtlar (%)	57
Şekil 57: Destek İstememe Nedenleri - 2. Grup Yanıtlar (%)	58
Şekil 58: Destek İstememe Nedenleri - 3. Grup Yanıtlar (%)	59
Şekil 59: Destek İsteyen Katılımcıların Duyguları (%)	59
Şekil 60: Aynı Haneyi Paylaşan Partnerlerin Algılanan ve Gerçekleşen Bakım Emeği (Kadın/ Erkek) (%)	62

Tablolar Listesi

Tablo 1: Temel Demografik Bilgiler	15
Tablo 2: Çalışma Hayatıyla İlgili Temel Demografik Bilgiler	16
Tablo 3: Yönetici Pozisyonundaki Katılımcıların Demografik Bilgileri	17
 Ek 2:	
Tablo 1: Bakım Emeği Algılarını Belirleyen Faktörler	69
Tablo 2: Zihinsel İş Yükü Algılarını Belirleyen Faktörler	70
Tablo 3: Gerçekleşen Bakım Emeğini Belirleyen Faktörler	71
Tablo 4: Gerçekleşen Zihinsel İş Yükünü Belirleyen Faktörler	72
Tablo 5: Algılanan ve Gerçekleşen Bakım Emeği Arasındaki Farkı Belirleyen Faktörler	73
Tablo 6: Algılanan ve Gerçekleşen Zihinsel İş Yükünün Arasındaki Farkı Belirleyen Faktörler	74
Tablo 7: Hane İçindeki Bakım Emeği Farkını (Kendisi-Partneri) Belirleyen Faktörler	75
Tablo 8: Hane İçindeki Zihinsel İş Yükü Farkını (Kendisi-Partneri) Belirleyen Faktörler	76

Yönetici Özeti

Bu rapor, ev içi ücretsiz bakım emeği ve zihinsel iş yükünün beyaz yakalı çalışanlar üzerindeki etkilerini analiz etmekte ve bu sorumlulukların bireylere ve kurumlara olan maliyetlerini incelemektedir.

Araştırmanın Kapsamı ve Metodolojisi

- Araştırma, Özyeğin Üniversitesi tarafından iki faz halinde yürütülmüştür. Birinci fazda, üç büyük şehirde 524 beyaz yakalı çalışanla yapılan yüz yüze görüşmelerin sonuçları değerlendirilmiş, ikinci fazda ise 11 şehirde yine yüz yüze 2.104 katılımcıyla daha geniş kapsamlı bir veri seti oluşturulmuştur.
- Araştırmanın ikinci fazına katılanların %52'si kadın ve %48'i erkek olup, katılımcıların büyük çoğunluğu beyaz yakalı profesyonel meslek gruplarında yer almaktadır. Katılımcıların %81,45'i bir partnerle aynı evi paylaşmakta ve %57'si çocuk sahibidir.

Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yüküne Yakından Bakış

- Kadınlar bakım emeğinin %57'sinden fazlasını üstlenirken erkekler için bu oran %33'tür. Bununla birlikte, kadınlar zihinsel iş yükünün %60'ından fazlasını üstlenirken erkekler için bu oran %35'tir.
- Evlendikten sonra kadınların bakım emeği yaklaşık 22 yüzde puan artmasına rağmen erkeklerde bu artış yalnızca 4 yüzde puan seviyesindedir.
- Evlilik kadının üzerindeki zihinsel iş yükünü anlamlı şekilde artırırken, erkeklerde bir değişiklik olmamaktadır. Erkeklerin zihinsel iş yükünde 5 yüzde puanlık anlamlı bir artış ancak çocuk sahibi olduktan sonra görülmektedir.
- Kişilerin algıladıkları ve gerçekten gerçekleştirdikleri bakım emeği ve zihinsel iş yüklerinin farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Kadınların ve erkeklerin algıladıkları ve gerçekleşen zihinsel iş yükü arasındaki fark kadınlarda daha azdır. Evli ve çocuksuz erkekler, bekar çocuksuz erkeklere göre zihinsel iş yüklerini aslında olduğundan daha fazla algılamaktadır. Kadınlarda ise tam tersi şekilde evlendikten sonra bu fark azalmaktadır.
- Hanehalkı toplam gelirinin artışı sonucunda kadınların algıladıkları bakım emeği ve zihinsel iş yükleri benzer oranda düşmektedir. Erkeklerde ise gelir ancak belirli bir seviyenin üzerine çıktıktan sonra algılanan zihinsel iş yükünde düşüş görülmektedir. Gerçekleşen bakım emeği ve zihinsel iş yükü ise yalnızca kadınlarda istatistiksel olarak anlamlı şekilde düşmektedir.
- Yönetici konumunda olan ve olmayan kadınlar arasında bakım emeği ve zihinsel iş yükü açısından anlamlı bir fark bulunmazken, erkeklerde durum farklıdır. Yönetici olan erkeklerin hem gerçekleşen bakım emeği hem de gerçekleşen zihinsel iş yükleri yaklaşık yüzde 3 puan azalırken, algıladıkları zihinsel iş yükleri ile gerçekleşen zihinsel iş yükleri arasındaki fark yüzdesel oranda 4 puan düşmektedir.

Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yükünün İş Yaşamına Etkileri

- Evli ve çocuklu kadınların %14,53'ü, bakım emeği ve zihinsel iş yükü nedeniyle en az bir kez terfi teklifini reddetmek zorunda kalmıştır.
- Bakım emeği ve zihinsel iş yükünün adil olmayan dağılımı, kadınlarda tükenmişlik hissi ve düşük aidiyet duygusuna neden olmaktadır.
- Katılımcıların %85,26'sı bakım emeği ve zihinsel iş yükü odaklı haklar ve tutumların iş yeri tercihlerine ve çalışma motivasyonlarına olumlu katkı sunacağını belirtmiştir.
- Kadınların %76,98'i, iş yerlerinde bakım emeği ve zihinsel iş yükü konularında farkındalık sağlayan politikaların iş motivasyonlarını artırdığını ifade etmiştir.
- Bakım emeği ve zihinsel iş yükü konusunda çalışanlarıyla iş birliği yapan kurumlarda çalışan kadınların iş memnuniyeti ve aidiyet düzeyleri, bu konularda adım atmayan kurumlarda çalışan kadınlara göre daha yüksektir.

1. Neden #YükOlması: Bakım Emeği, Zihinsel İş Yükü ve İş Yaşamını Birlikte Yönetmek

Bakım emeğini, aynı evi paylaşan kişilerin ev içinde yaşamlarını sürdürebilmeleri için ortaya konması gereken insan emeği olarak tanımlayabiliriz. Ev içinde özel bakıma ihtiyaç duyan bireylerin (hastalar, yaşlılar, çocuklar gibi) ve hayvanların fiziksel ve duygusal ihtiyaçlarının karşılanması da bu emeğin bir parçasıdır. Hanedeki kişi sayısı arttıkça, hane içerisinde gerçekleşmesi gereken toplam bakım emeği miktarı artar. Bu duruma özellikle çocuk ve hasta olan bireyler eklendiğinde bakım emeğindeki artış daha da yükselir. Fakat hanelerde kişi sayısı arttığı gibi artan bakım emeği ihtiyacını karşılamak için üstlenilmesi gereken sorumluluklar ne yazık ki aynı şekilde hanedeki kişi sayısı ile orantılı olarak bölüşülüyor.

Peki bu işleri sahiden kim yapıyor?

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) yayınladığı rapora göre dünyada gerçekleştirilen ücretsiz bakım emeğinin %76,2'si kadınlar tarafından gerçekleştiriliyor.¹ Yine aynı raporda 64 ülkeden toplanan veriden yola çıkarak bu ülkelerdeki kadınların her gün 16,4 milyar saat ücretsiz bakım emeği gerçekleştirdiği ifade ediliyor. Bu da dünyada 2 milyar insanın hiçbir ücret almadan günde 8 saat mesai yapmasına eşdeğer bir tablo ortaya koyuyor.

TÜİK'in 2021 yılında yaptığı Türkiye Aile Yapısı Araştırması ise Türkiye'de hanelerde gerçekleşen bakım emeği sorumluluklarının önemli bir kısmının hanelerdeki kadınlar tarafından üstlenildiğini ortaya koyuyor.² TÜİK'in başka bir araştırmasına göre, 2014 yılında çalışan kadınlar erkeklere kıyasla bakım emeği sorumluluklarına 5 kat daha fazla zaman ayırdılar.³ Bu araştırmaya göre ise çalışan kadınların günde ortalama 3 saat 31 dakika, çalışan erkeklerin ise günde ortalama 46 dakika bakım emeğine vakit ayırdıkları ortaya kondu.

Bakım emeğinin beraberinde konuşulması gereken diğer bir konu ise zihinsel iş yüküdür. Bazı bakım işleri dışarıdan çok basit gözükse de, altında devasa bir proje yönetim süreci gerektirebilir. Zihinsel iş yükü, görünür bakım eylemlerinin arkasında yatan tüm karar alma, planlama, uygulama yani yönetim süreçlerini kapsar. Sıklıkla görünmez olan zihinsel iş yükleri kapsamında bir adımın atılması, süreçte önemli bir aksama yaşanmasına sebep olur.

Bakım emeğinde olduğu gibi zihinsel iş yükünün cinsiyete göre dağılımını odağına alan çeşitli çalışmalar da mevcuttur. Örneğin, Aylin Çakıroğlu Çevik ve Gülçin Con Wright üniversitelerde çalışan kişiler üzerinde yaptığı araştırmaya göre ev işleriyle ilgili konularda kadınların, ev ve araç bakımıyla ilgili konularda ise erkeklerin zihinsel iş yükünün daha yüksek çıktığı gözlemlenmiştir.⁴

Araştırmalardan anlaşılacağı üzere hem küresel hem de yerel düzeyde bakım emeği ve zihinsel iş yüküyle ilgili sorumluluklar sıklıkla kadınlar tarafından gerçekleştiriliyor. Bakım emeği ve zihinsel iş yükünün hanelerde nasıl bölüşüldüğüne dair çeşitli araçlar olmakla birlikte bu araçların çeşitli sınırlılıkları da bulunmakta. Özellikle zaman kullanım araştırmaları, bakım emeği ve zihinsel iş yükünün hanelerde nasıl bölüşüldüğünü anlamamız için önemli araçların başında geliyor.

¹ International Labour Organization (ILO), Care work and care jobs for the future of decent work, 2018.

<https://www.ilo.org/publications/major-publications/care-work-and-care-jobs-future-decent-work>

² Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Türkiye Aile Yapısı Araştırması, 2021.

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Turkiye-Aile-Yapisi-Arastirmasi-2021-45813>

³ Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Zaman Kullanım Araştırması, 2014-2015.

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Zaman-Kullanim-Arastirmasi-2014-2015-18627>

⁴ Çakıroğlu Çevik, Aylin, ve Gülçin Con Wright. "Hane İçi Karşılıksız Emeğin Zihinsel Yük Boyutu". Fe Dergi 15, sy. 2 (Aralık 2023): 50-83. <https://doi.org/10.46655/federgi.1183599>.

Katılımcı hanelerdeki kişilerin belirli günlerde yaptıkları işleri belirli zaman aralıklarıyla kaydettiği bu araştırmalar, hane içerisindeki iş bölümünün de gözlemlenmesi için uygun fırsatlar yaratıyor. Diğer yandan, zaman kullanım araştırmaları maliyetli ve uygulaması zor olan araştırmalar olduğundan dolayı çok sık gerçekleştirilmemiştir. Örneğin, TÜİK ilk defa 2006 yılında gerçekleştirdiği zaman kullanım araştırmasının ikincisini 2014-2015 döneminde gerçekleştirmiştir.⁵ Üçüncü zaman kullanım araştırması ise henüz gerçekleştirilememiştir. Bu nedenle çeşitli araştırmacıların farklı gruplar özelinde yaptığı bakım emeği ve zihinsel iş yükü araştırmaları mevcut durumu anlamamız ve politikalar geliştirmemiz için kritik boşlukları doldurmaktadır.

Toplumsal cinsiyet normlarına paralel olarak hanelerdeki işin adil bölüşülmemesi durumunun kadınlar üzerinde önemli etkileri olduğunu tahmin etmek zor değil. Örneğin 2023 yılı iş gücü istatistiklerinde ev işleri nedeniyle iş gücüne dahil olmayan 9 milyondan fazla kişinin tamamının kadınlardan oluştuğunu görebiliyoruz.⁶ Toplam iş gücüne dahil olmayan nüfusun %30'unu ve iş gücüne dahil olmayan kadın nüfusunun %43'ünü temsil eden bu gruptan anlaşılabileceği üzere ücretsiz ev içi bakım emeği ve zihinsel iş yükü sorumlulukları sadece haneleri ilgilendiren bir konu değildir. Aksine iş gücü piyasasını etkilemesi nedeniyle doğrudan iş kurumlarını da ilgilendiren bir konudur. Fakat günümüzde kurumların bakım emeği ve zihinsel iş yükü konularına istenen seviyede eğildiği söylenemez.

Bu araştırmanın amacı ise ev içi ücretsiz bakım emeği ve zihinsel iş yükünün beyaz yakalı çalışanların hanelerindeki yansımalarını ve bu sorumlulukların kişinin kendine ve kurumuna olan maliyetini anlamaktır. Bakım emeği ve zihinsel iş yükü, kaçınılmaz şekilde tüm yaka türlerinde çalışan kişiler için önemli gündemlerden biridir. Bu gerçekliğin farkında olarak daha derinleşebilmek için bu çalışma özelinde örneklem grubumuzu beyaz yakalılar olarak sınırladık. Bu sayede bu gruba yönelik daha derin bilgiler elde etmeyi ve devamında belirlenen grubun ihtiyaçlarına yönelik politika önerileri geliştirmeyi hedefledik. İnaniyoruz ki bu araştırmanın devamında gelecek tüm çalışanları kapsayan araştırmalar, alandaki bilgi ihtiyacının giderilmesini sağlayarak tüm çalışan gruplarına yönelik etkili politikaların üretilmesini sağlayacaktır.

Bu araştırma raporu dört temel bölümden oluşmaktadır. Bu bölümlerden birincisi olan “*Metodoloji, Araştırmanın Çerçevesi ve Katılımcı Profili*” bölümünde araştırmanın metodolojisine dair teknik detayları ve katılımcıların temel demografik bilgilerini bulabilirsiniz. “*Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yüküne Yakından Bakış*” bölümünde ise araştırmaya katılan kişilerin hanelerinde bakım emeği ve zihinsel iş yükü sorumluluklarının nasıl dağıldığına dair genel bir resim çizilmektedir. Bu kısımda algılanan ve gerçekleşen bakım emeği ile zihinsel iş yükü farklarının neden oluştuğuna dair bilgilerin yanı sıra, aynı zamanda farklı demografik grupların bakım emeği ve zihinsel iş yükü açısından nasıl deneyimler yaşadığı da aktarılmaktadır. “*Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yükünün Maliyeti*” bölümünde ise bir önceki bölümde ortaya konan bakım emeği ve zihinsel iş yükü sorumluluklarının dağılımındaki adaletsizliğin hem kişinin kendi hem de çalıştığı kurumunun üzerindeki etkileri irdelenmektedir. Psikolojik iyi olma halinin yanı sıra kişilerin bakım emeği ve zihinsel iş yükü açısından iş birlikçi olan ve olmayan kurumlara karşı duydukları aidiyet de bu bölümde tartışılmaktadır. Son bölüm olan “*Nasıl #YükOlmasın?*” bölümünde ise elde edilen bulgulardan yola çıkarak hem kişilerin kendi hanelerinde hem de kurumlarının çalışanlarına yönelik atabileceği adımlar tartışılıyor. Özellikle bakım emeği ve zihinsel iş yükünün adaletsiz dağıldığı durumlarda kişinin kendi üzerinde ve kurumlarda oluşan maliyeti en aza indirmek için çeşitli politika önerileri ortaya konulmaktadır.

⁵ Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Zaman Kullanım Araştırması, 2014-2015.

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Zaman-Kullanim-Arastirmasi-2014-2015-18627>

⁶ Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), İşgücü İstatistikleri, 2023.

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isigucu-Istatistikleri-2023-53521>

2. Metodoloji, Araştırmanın Çerçevesi ve Katılımcı Profili

Bu araştırma, ev içi ücretsiz bakım emeği ve zihinsel iş yükünün beyaz yakalı çalışanların hanelerindeki yansımalarını ve bu sorumlulukların kişinin kendine ve kurumuna olan maliyetini anlamak amacıyla gerçekleştirildi. Bu araştırma Özyeğin Üniversitesi tarafından iki faz halinde tasarlandı ve farklı tarihlerde Frekans Araştırma tarafından yüz yüze görüşmeler şeklinde gerçekleştirildi.

Araştırmanın pilot fazı olarak tasarlanan **birinci faz**, 13 Kasım – 4 Aralık 2024 tarihleri arasında, İstanbul, Ankara ve İzmir illerinde gerçekleştirildi. Bu fazda, 25-65 yaş aralığındaki beyaz yakalı çalışanları kapsayan yüz yüze 524 görüşme tamamlandı. Ayrıca 50 hanede ayrı ayrı hem kadın hem erkek partner ile görüşme yapıldı. Bu fazdan elde edilen veriler analiz edilerek, ikinci faz için soru seti revize edildi.

İkinci faz görüşmeleri, 10 Aralık 2024 – 12 Ocak 2025 tarihleri arasında, 11 farklı şehirde (İstanbul, Ankara, İzmir, Adana, Antalya, Erzurum, Gaziantep, Kayseri, Samsun, Trabzon ve Van) 2.104 görüşme yine yüz yüze olarak tamamlandı. Bu geniş kapsam sayesinde farklı şehirlerden çok daha çeşitli çalışan profilleri ile daha temsili bir veri seti elde edilmeye çalışıldı. Bu fazda da 106 hanede ayrı ayrı hem kadın hem erkek partner ile görüşme yapıldı.

Türkiye genelinde beyaz yakalı çalışanların resmi dağılımına dair bir veri bulunmadığından, araştırmanın örneklem seçiminde farklı sektörler ve şehirlerden çalışanlara ulaşarak çeşitlilik sağlanmasına özen gösterildi. Bu kapsamda, sanayi (imalat, enerji, inşaat vb.) ve hizmet sektörlerinde (ticaret, ulaşım, turizm, bankacılık, sağlık, eğitim vb.) farklı büyüklüklerde firmaların ve şehirlerin temsil edilmesi hedeflendi. Örneklem seçimindeyse tabakalı örnekleme yaklaşımı⁷ benimsendi. Ayrıca, erişim kolaylığı ve ulaşılabilirlik gibi faktörler göz önünde bulunduruldu. Bu süreçte amaçlı örnekleme⁸ yöntemlerinden de faydalandı. Böylece, Türkiye'deki beyaz yakalı çalışan profiline dair olabildiğince geniş ve dengeli bir veri seti oluşturulması amaçlandı.

a. Temel Demografikler

Tablo 1, araştırmaya katılan katılımcıların her iki faz için cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma, eğitim seviyesi ve hane toplam geliri gibi temel demografik bilgilerini özetlemektedir. Araştırma kapsamında birinci faz için ortalama yaş 39 olarak tespit edilirken, ikinci faz için 38 olarak belirlenmiştir. İkinci faz kapsamında temel demografik bilgilere ek olarak katılımcıların %81,45'inin bir partnerle aynı evi paylaştığı gözlemlenmiştir.

Birinci faz araştırma kapsamında yapılan görüşmeler, oluşturulan anket tasarımının test edilmesi için gerçekleştirilmiştir. Ortaya çıkan bulgulardan yola çıkarak ikinci faz için daha gelişmiş bir soru seti hazırlanmıştır. Bu raporda aksi belirtilmediği sürece daha geniş örnekleme gerçekleştirilen ikinci faz verileri kullanılmıştır.

⁷ Nüfusun (veya hedef kitle/grup evreninin) belirli özelliklere (örneğin, sektör, firma büyüklüğü, il vb.) göre alt gruplara (tabakalara) ayrılması ve her tabakadan oransal veya belirlenmiş sayıda katılımcı alınması esasına dayanan bir örnekleme yöntemidir. Bu sayede her bir alt grubun araştırmada temsil edilmesi hedeflenir ve örneklem hatası minimize edilebilir.

⁸ Araştırmanın amacına uygun verileri sağlayabilecek nitelik veya deneyime sahip katılımcıların seçildiği bir örnekleme tekniğidir. Bu yöntemde katılımcılar, araştırma sorularına en fazla katkıyı sunacak şekilde, özellikle belirlenmiş kriterler doğrultusunda seçilir. Bu sayede sınırlı bir örneklemden derinlemesine veri toplanması amaçlanır.

Tablo 1: Temel Demografik Bilgiler

Cinsiyet	1. Faz Araştırma (Yüzde)	Gözlem Sayısı (N)	2. Faz Araştırma (Yüzde)	Gözlem Sayısı (N)
Kadın	%52,10	251	%52,57	1106
Erkek	%47,90	273	%47,43	998
Yaş	1. Faz Araştırma (Yüzde)	Gözlem Sayısı (N)	2. Faz Araştırma (Yüzde)	Gözlem Sayısı (N)
25-34	%37,98	199	%42,06	885
35-44	%35,88	188	%32,84	691
45-54	%16,60	87	%17,82	375
55'ten Büyük	%9,54	50	%7,27	153
Medeni Durum	1. Faz Araştırma (Yüzde)	Gözlem Sayısı (N)	2. Faz Araştırma (Yüzde)	Gözlem Sayısı (N)
Evli	%69,66	365	%71,30	542
Bekar	%27,48	144	%25,80	1498
Boşanmış	%2,67	14	%2,38	50
Dul	%0,19	1	%0,52	11
Çocuk Sahibi Olma	1. Faz Araştırma (Yüzde)	Gözlem Sayısı (N)	2. Faz Araştırma (Yüzde)	Gözlem Sayısı (N)
Çocuklu	%55,92	293	%56,99	1198
Çocuksuz	%44,08	231	%43,01	904
Eğitim Seviyesi	1. Faz Araştırma (Yüzde)	Gözlem Sayısı (N)	2. Faz Araştırma (Yüzde)	Gözlem Sayısı (N)
Lise	%26,91	141	%19,00	399
Ön Lisans	%8,59	45	%13,33	322
Lisans	%61,64	323	%60,76	1276
Lisansüstü	%2,86	15	%4,90	103
Hanehalkı Geliri	1. Faz Araştırma (Yüzde)	Gözlem Sayısı (N)	2. Faz Araştırma (Yüzde)	Gözlem Sayısı (N)
17.002 - 35.000	%6,17	24	%5,69	85
35.001 - 75.000	%60,16	234	%49,03	733
75.001 - 150.000	%32,90	128	%42,41	634
150.001 ve Daha Üstü	%0,77	3	%2,88	43

b. Çalışma Hayatıyla İlgili Demografikler

Tablo 2, araştırmaya katılan katılımcıların her iki faz için meslek grupları, yöneticilik durumları ve seviyeleri, çalışılan şirketin büyüklüğü ve uzaktan çalışma gibi çalışma hayatıyla ilgili temel demografik bilgilerini özetlemektedir. İkinci faz kapsamında çalışma hayatıyla ilgili demografik bilgilere ek olarak katılımcıların %98,53'ünün tam zamanlı işte çalıştığı, toplam çalışma süresi ortalamasının 12,5 yıl ve son iş tecrübesi ortalamasının 9 yıl olduğu ve katılımcıların %25'inin mevcut işlerinin ilk işleri olduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 2: Çalışma Hayatıyla İlgili Temel Demografik Bilgiler

Meslek Grupları	1. Faz Araştırma (Yüzde)	Gözlem Sayısı (N)	2. Faz Araştırma (Yüzde)	Gözlem Sayısı (N)
Profesyonel Meslek Mensupları - Uzmanlar	%46,37	243	%54,04	1138
Yöneticiler	%15,27	80	%14,77	331
Büro Hizmetlerinde Çalışanlar	%21,56	113	%24,03	506
Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	%6,10	32	%6,79	159
Diğer	%10,69	56	%0,38	8
Kişİ Yönetici Pozisyonunda mı?	1. Faz Araştırma (Yüzde)	Gözlem Sayısı (N)	2. Faz Araştırma (Yüzde)	Gözlem Sayısı (N)
Evet	%36,65	192	%29,83	627
Hayır	%63,35	332	%70,17	1475
Yöneticilik Seviyesi	1. Faz Araştırma (Yüzde)	Gözlem Sayısı (N)	2. Faz Araştırma (Yüzde)	Gözlem Sayısı (N)
Giriş	%13,54	26	%14,04	88
Orta	%65,10	125	%68,10	427
Üst	%21,36	41	%17,86	112
Son Çalışılan Şirketin Büyüklüğü	1. Faz Araştırma (Yüzde)	Gözlem Sayısı (N)	2. Faz Araştırma (Yüzde)	Gözlem Sayısı (N)
Küçük (2-50 arası çalışan)	%81,30	426	%31,75	668
Orta (51-250 arası çalışan)	%14,31	75	%37,50	789
Büyük (251'de fazla çalışan)	%4,39	23	%30,75	647
Kişİlerin Kendi Yöneticilerinin Cinsiyeti	1. Faz Araştırma (Yüzde)	Gözlem Sayısı (N)	2. Faz Araştırma (Yüzde)	Gözlem Sayısı (N)
Kadın	%19,12	100	%19,22	1648
Erkek	%75,14	393	%80,78	392
Kendi İşİ	%5,74	30	%0	0
Evden Çalışma	1. Faz Araştırma (Yüzde)	Gözlem Sayısı (N)	2. Faz Araştırma (Yüzde)	Gözlem Sayısı (N)
Hibrit-Uzaktan Çalışanlar	%11,56	60	%8,47	178
İş Yerinde Çalışanlar	%88,44	459	%91,53	1924

c. Yönetici Pozisyonunda Olan Katılımcıların Profilleri

Tablo 3, çalışma hayatıyla ilgili demografik bilgilere ek olarak ikinci faz araştırma kapsamında yöneticilik pozisyonunda olan katılımcılara dair detaylı bilgiler sunmaktadır.

Tablo 3: Yönetici Pozisyonundaki Katılımcıların Demografik Bilgileri

Cinsiyet	2. Faz Araştırma (Yüzde)	Gözlem Sayısı (N)
Kadın	%41,31	259
Erkek	%58,69	368
Medeni Durum	2. Faz Araştırma (Yüzde)	Gözlem Sayısı (N)
Evli	%74,92	469
Bekar	%22,04	138
Boşanmış	%2,72	17
Dul	%0,32	2
Eğitim Seviyesi	2. Faz Araştırma (Yüzde)	Gözlem Sayısı (N)
Lise	%15,95	100
Ön Lisans	%18,34	115
Lisans	%61,08	383
Lisansüstü	%4,63	29
Çocuk Sahibi Olma	2. Faz Araştırma (Yüzde)	Gözlem Sayısı (N)
Çocuklu	%65,87	413
Çocuksuz	%34,13	214

3. Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yüküne Yakından Bakış

Araştırma kapsamında katılımcılara evlerinde gerçekleşen bakım emeği ve zihinsel iş yükünün yüzde kaçını kendilerinin üstlendiği soruldu. Buradaki amaç, evlerin içerisinde gerçekleşen bakım emeği ve zihinsel iş yüküne dair algıyı ölçmektir. Ardından katılımcılara Ek 1’de erişebileceğiniz bakım emeği ve zihinsel iş yükü listeleri gösterildi. Her bir iş için bu işi evin içerisinde kimin gerçekleştirdiği soruldu. Kendisi, eşi/partneri ve evdeki diğer kişiler her iki listede de şıklar arasında yer alırken, profesyonel destek sadece bakım emeği listesinde yer aldı. Burada amaç, hanelerde gerçekleşen iş yükünü daha objektif bir şekilde tespit edebilmektir.

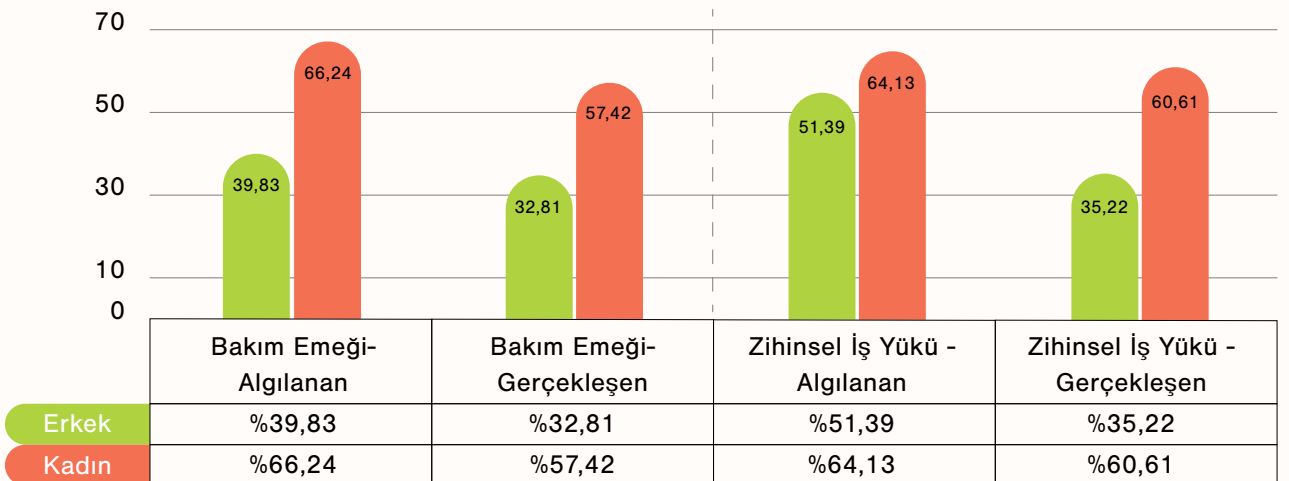
Hane içerisinde gerçekleştirilen işlerin sıklığı (günlük, haftalık, aylık, senelik) baz alınarak her bir iş için puan belirlendi. İlk etapta hane içerisinde gerçekleşen işlerin toplam puanı üzerinden hanenin toplam bakım emeği ve zihinsel iş yükü ihtiyacı tespit edildi. Ardından ilgili puanlar, işi gerçekleştiren kişi sayısına göre dağıtılarak her bir kişi için bakım emeği ve zihinsel iş yükü skoru hesaplandı. Bu bölümde, elde edilen skorlar üzerinden hanelerde cinsiyete dayalı olarak bakım emeği ve zihinsel iş yükünün nasıl bölüştüğü üzerine genel bir resim ortaya konuyor.

a. Algılanan Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yüküne Genel Bakış

Şekil 1, görüşmeler sonucunda bakım emeği ve zihinsel iş yükünün cinsiyete göre dağılımını gösteriyor. Grafikte de görülebileceği üzere, **hem algılanan hem de gerçekleşen bakım emeği ve zihinsel iş yükü skorları kadınlarda erkeklere göre daha yüksek**. Kadınların algıladığı bakım emeği, erkeklere göre yaklaşık 25 yüzde puan daha fazla. Kadınların algıladığı zihinsel iş yükü ise erkeklere göre yaklaşık 15 yüzde puan daha fazla. Detaylarını Ek 2’de görebileceğiniz ek istatistiki analizlere göre ayrıca yaş ilerledikçe algılanan bakım emeği artıyor ve bu artış kadınlarda biraz daha fazla gerçekleşiyor. Benzer şekilde yaş ilerledikçe algılanan zihinsel iş yükü de artıyor ve bu artış kadınlarda biraz daha fazla.

Kadınların hem algı hem de gerçekleşen düzeyde ortalaması %55’in altına bakım emeği ve zihinsel iş yükünde düşmezken, erkekler açısından sadece zihinsel iş yükü ortalama algısı %50’nin üzerine çıkıyor. Diğer bir deyişle **kadınlar hanelerindeki bakım emeği ve zihinsel iş yükünün yarısından çok fazlasını üstlendiklerini hem algılıyor hem de gerçekten üstleniyorlar. Erkeklerse özellikle gerçekleşen bakım emeğinde hanelerindeki işin neredeyse üçte birini üstleniyorlar.**

Şekil 1: Cinsiyete Göre Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yükü (Algılanan ve Gerçekleşen) (%)

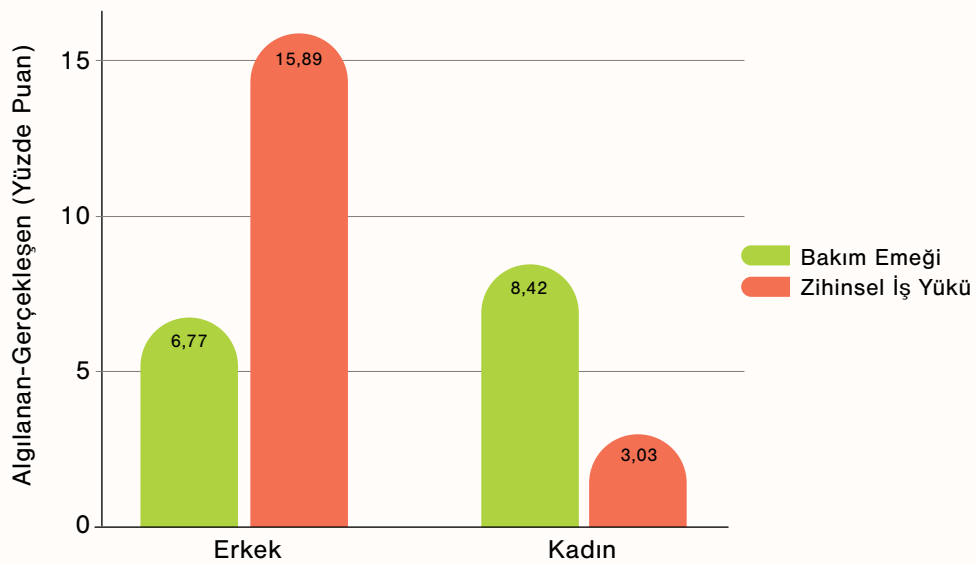


Kişilerin algıladıkları ve gerçekleşen bakım emeği ile zihinsel iş yükü skor farklarına da bakmak önemlidir. Burada dikkat edilmesi gereken, bakım emeğinde ve zihinsel iş yükünde oluşan farkların iki ayrı nedene dayanma ihtimalinin olmasıdır. Özellikle zihinsel iş yükü kapsamında değerlendirilen işlerin önemli bir kısmı görünmeyen, hatta yapan kişinin bile çoğu zaman fark edemediği işlerdir. Bu nedenle hanenin içerisindeki toplam zihinsel iş yükünün algılanması daha zordur. Algıladığından daha az gerçekleşen zihinsel iş yükü skoru alan kişiler hanedeki tüm işlerin toplamını objektif şekilde görüp kendilerinin bu toplamın ne kadarlık bir kesimini üstlendiğini algılamıyor olabilirler. Bu nedenle kendi zihinsel iş yüklerini olduğundan daha yüksek tahmin ediyorlar.

Bakım emeğindeki algılanan ve gerçekleşen fark ise biraz daha farklı yorumlanabilir. Bakım emeği işleri genellikle fiziken yapılan ve gözle görünür faaliyetler olması nedeniyle kişilerin hanelerindeki bakım emeğinin toplam miktarını algılamaları, zihinsel iş yüküne göre daha kolaydır. Hatta gerçekleşen işler fiziksel efor gerektirdiğinden kişiler kendi gerçekleştirdikleri bakım emeğini daha fazla algılayabilirler. Ayrıca bakım emeği denildiğinde eğer kişide bakım emeği ile zihinsel iş yükü farkına dair bir farkındalığı yoksa, bakım emeğinin gerçekleştirilmesi için gerekli zihinsel iş yükü de bakım emeği algısı skorunu etkileyen etmenlerden biridir.

Bu bilgiler ışığında Şekil 2’de sunulan kişilerin algılanan ve gerçekleşen bakım emeği ile zihinsel iş yükü skorları yorumlanabilir. Özellikle erkeklerin zihinsel iş yükü açısından büyük bir algılanan ve gerçekleşen farkı olduğu söylenebilir. Bu da zihinsel iş yükü farkındalığıyla orantılı olarak hanelerdeki toplam zihinsel iş yükü hacminin doğru bir şekilde gözlenmemesi ile ilişkili olabilir. Kadınlarda ise zihinsel iş yükü açısından farkın daha küçük olduğu söylenebilir. Bununla birlikte algılanan ve gerçekleşen bakım emeği farkı kadınlarda biraz daha yüksek olmakla birlikte kadın ve erkekler için benzer oranlarda ortaya çıkmaktadır.

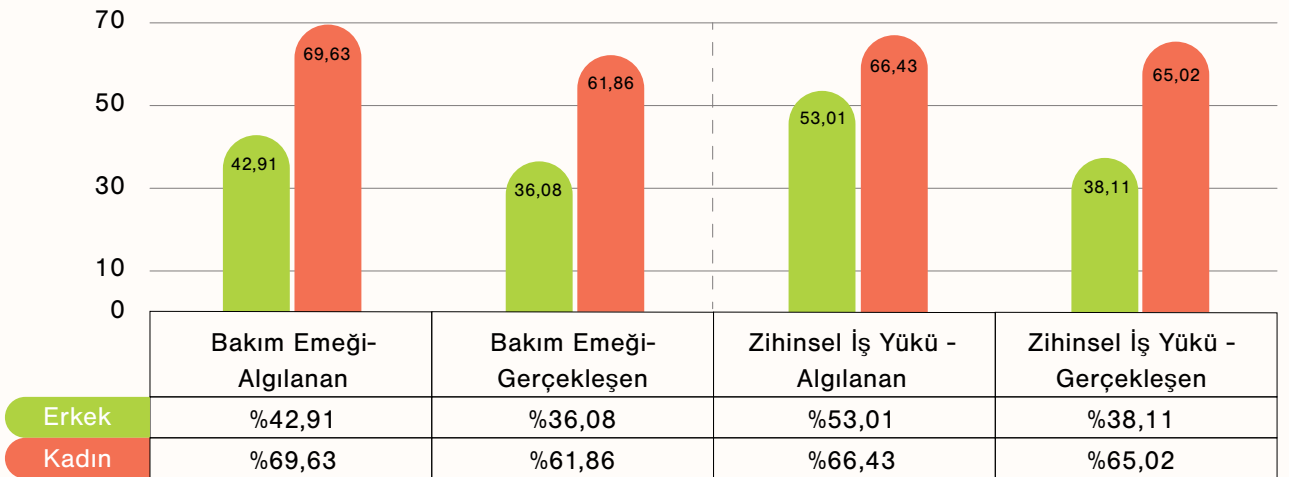
Şekil 2: Algılanan ve Gerçekleşen Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yükü Farkı (Yüzde Puan)



Genel örneklem içerisinde katılımcıların partnerlerinin profesyonel bir işte çalışmadığı senaryolarda, hanelerindeki iş bölümünü profesyonel bir işte çalışmayan partnerin üstleniyor olması olasıdır. Bu nedenle özellikle bakım emeği ve zihinsel iş yükünün beyaz yakalı çalışanlar üzerindeki etkilerini gözlemlemek için katılımcı grubumuzu hanedeki her iki partnerin de çalıştığı senaryoya göre sınırladık ve bazı analizlerimizi tekrarladık. Bu sınırlamaya göre oluşan ortalama skorlar Şekil 3'te sunulmaktadır. Aynı hane içerisinde her iki partnerin çalıştığı durumda (N: 1368), kadınlar yine hem algı hem de gerçekleşen açısından bakım emeği ve zihinsel iş yükünü hanelerinde en çok üstlenen konumundadırlar. Hatta bu sefer kadınlar için alt limit %60'ın üzerine çıkmaktadır. Ortalamalara bakıldığında, hem bakım emeği algılanan skorunda hem de zihinsel iş yükü skorlarının ikisinde kadınlar hanelerindeki işin 3'te 2'sini üstlendiği söylenebilir.

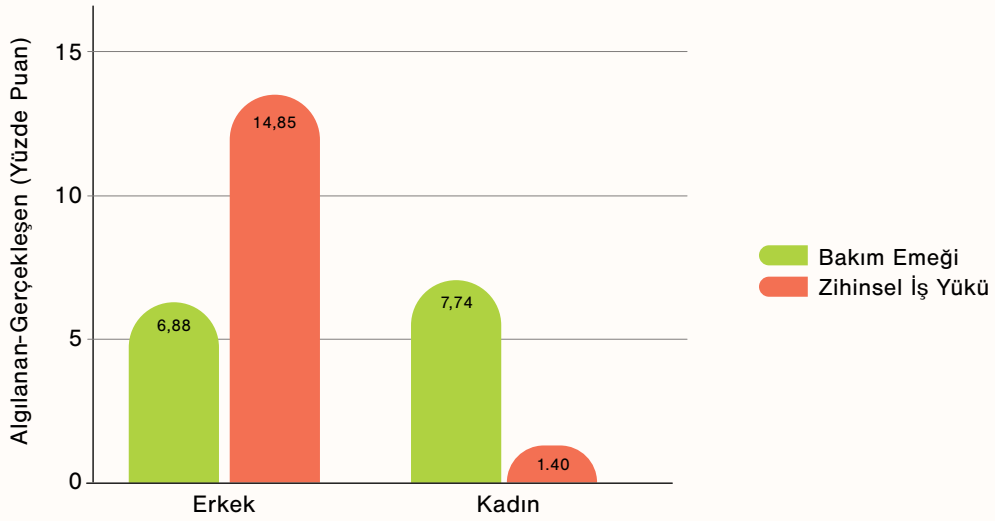
Hanedeki iki partnerin de çalıştığı durumda erkekler yine algılanan zihinsel iş yükü haricinde hanelerindeki bakım emeği ve zihinsel iş yükü skorlarında %50'ye yaklaşamıyorlar. Bu durum özellikle kadın partnerin profesyonel bir işte çalışmadığı durumda ortaya çıkan adil olmayan iş bölümünün, her iki partnerin de profesyonel bir işte çalıştığı senaryoda da tekrar ettiğini göstermektedir. Bu nedenle hane içindeki bakım emeği ve zihinsel iş yükü bölüşümünün literatürde de sıklıkla işaret edildiği gibi bir toplumsal cinsiyet eşitsizliği meselesi olduğu bir kez daha ortaya konmaktadır. Özellikle her iki partnerin de çalıştığı senaryoda bakım emeğinin ve zihinsel iş yükünün gerçekleşen skoru kadınlar için genel örnekleme göre 4,44 yüzde puan ve 4,41 yüzde puan daha yükseldiğini görebiliyoruz. En az artış ise 1,62 yüzde puan ile erkeklerin zihinsel iş yükü algılarında gerçekleşmektedir.

Şekil 3: Cinsiyete Göre Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yükü (Algılanan ve Gerçekleşen)-Her İki Partnerin Çalıştığı Hanelerde (%)



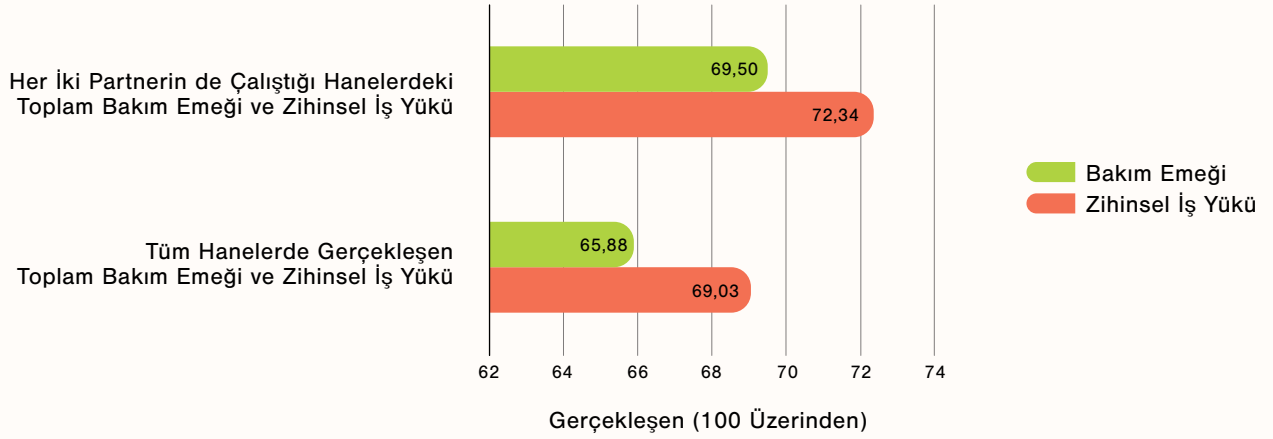
Şekil 4, her iki partnerin de çalıştığı hanelerdeki algılanan ve gerçekleşen bakım emeği ile zihinsel iş yükü farklarını cinsiyete göre göstermektedir. Hem bakım emeği hem de zihinsel iş yükü için bu hanelerde farkın herkes için azaldığı söylenebilir. Fakat erkekler için algılanan-gerçekleşen zihinsel iş yükü farkı yüksek oranda karşımıza çıkarken, kadınlar için zihinsel iş yükü algısı ve gerçekleşen farkı neredeyse kapanmak üzeredir.

Şekil 4: Her İki Partnerin de Çalıştığı Hanelerdeki Algılanan ve Gerçekleşen Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yükü Farkı (Yüzde Puan)



Bu bölümdeki son kıyas konusu ise hanelerde gerçekleşen toplam bakım emeği ve zihinsel iş yükü skorlarıdır. Hanelerin değişen yapıları, beraberinde hanelerde gerçekleşen işlerin adedini de değiştirmektedir. Örneğin, çocuk sahibi olan hanelerde çocukla birlikte yeni birçok bakım emeği ve zihinsel iş yükü ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, hanelerdeki tüm kişiler tarafından gerçekleştirilen toplam bakım emeği ve zihinsel iş yükü puanları Şekil 5'te gösterilmektedir. Tüm hanelerde toplam ortalama bakım puanı 65,88 olurken, zihinsel iş yükü 69,03 olmuştur. Yukarıda özetlendiği gibi her iki partnerin çalıştığı senaryolar da başlı başına yeni denklemler üretmektedir. Bu noktada her iki partnerin de aktif olarak profesyonel bir işte çalıştığı hanelerdeki toplam ortalama bakım emeği yükü 69,5 iken zihinsel iş yükü 72,34 olarak gerçekleşmiştir. Buradan yola çıkarak, her iki partnerin çalıştığı hanelerde gerçekleşen bakım emeği ve zihinsel iş yükü skorlarındaki her 1 yüzde puanlık artış, diğer hanelerdeki artıştan daha fazla miktarda emek ve yük barındırmaktadır. Bundan sonraki bölümlerdeki analizler, aksi belirtilmediği sürece ikinci faz araştırmadan ve tüm haneleri dahil ederek yapılmıştır. Fakat bu analizleri irdelerken, iki partnerin profesyonel işlerde çalıştığı senaryolardaki farkların daha da yüksek olduğu düşünülebilir.

Şekil 5: Hanelerde Gerçekleştirilen Toplam Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yüğü



b. Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yüküne Yakından Bakmak

#YükOlmasın projesi kapsamında hanelerde gerçekleşen bakım emeği ve zihinsel iş yükünü ve bunların partnerler arasında bölüşümünü tespit etmek için bir dizi soru belirlemiştik. Özellikle TÜİK'in hane içi bakım emeği ve zihinsel iş yükü bölüşüm verilerinden de faydalandığımız bu soru setini küresel literatürle birlikte genişlettik. Toplamda 20 bakım emeği ve 20 zihinsel iş yükü sorusundan oluşan genel ankete yukolmasin.com.tr adresinden erişebilirsiniz. Bu soru setinin başarısını ilk faz araştırmada katılımcılara bu soruları gerçekleştiren bakım emeği ve zihinsel iş yükünü tespit amacıyla yönelterek anlamaya çalıştık. İlk faz verilerinden yola çıkarak benzerlik gösteren maddeleri birleştirerek bakım emeği için 19 ve zihinsel iş yükü için 16 sorudan oluşan düzenlenmiş soru setini ikinci faz araştırmamızda kullandık. Her bir işe gerçekleştirilme sıklığına göre bir baz puan atandı ve önce her bir hane için gerçekleşen toplam bakım emeği ve zihinsel iş yükünün miktarı tespit edildi.

Hanelerde gerçekleşen ortalama bakım emeği ve zihinsel iş yükü skorları Şekil 6 ve Şekil 7'de sunulmuştur. **Gerçekleşen bakım emeğini gösteren Şekil 6'ya baktığımızda, ortalama bakım emeği maddelerinin çoğunluğunda kadınların %50 ve üzeri sorumluluk üstlendiklerini görüyoruz. Özellikle cinsiyetler arasında farkın en çok açıldığı konu çamaşır yıkama olarak ortaya çıkarken, cinsiyetler arası farkın en aza indiği konu market alışverişi oldu. Erkeklerin bakım emeği işleri arasında kadınlara göre daha yüksek sorumluluk aldığı sadece 4 konu oldu, bunlar çöpleri atma, fatura ve vergilerin ödenmesi, araba bakımı, basit onarım ve tamirat işlerinin yapılması.** Bu işlerin gerçekleşme sıklığının yemek yapma, çamaşır yıkama veya ev temizliği gibi sıklıkla her gün yapılan işlere kıyasla düşük olması, adaletsiz iş dağılımının aslında daha da derin bir sorun olduğunu gösteriyor.

Kişilerin aynı zamanda evdeki diğer kişilerle (örneğin çocuklarıyla) gerçekleştirdikleri iş paylaşımı da işlerin türüne göre değişiyor. Örneğin evcil hayvan bakımı, hem partnerler arasında diğer iş türlerine göre nispeten daha yakın bir dağılım gösterirken, evdeki diğer kişiler de en çok evcil hayvan bakımı sorumluluğuna dahil oluyorlar. Ayrıca yemek yapma, ev temizliği, bulaşık yıkama, evin günlük toplanması ve çamaşır yıkama gibi konularda evdeki diğer kişilerin üstlendikleri sorumluluk oranının hanedeki erkeklerden daha fazla olduğunu görebiliyoruz.

Şekil 6: Hanelerde Gerçekleşen Bakım Emeği Dağılımları (%)

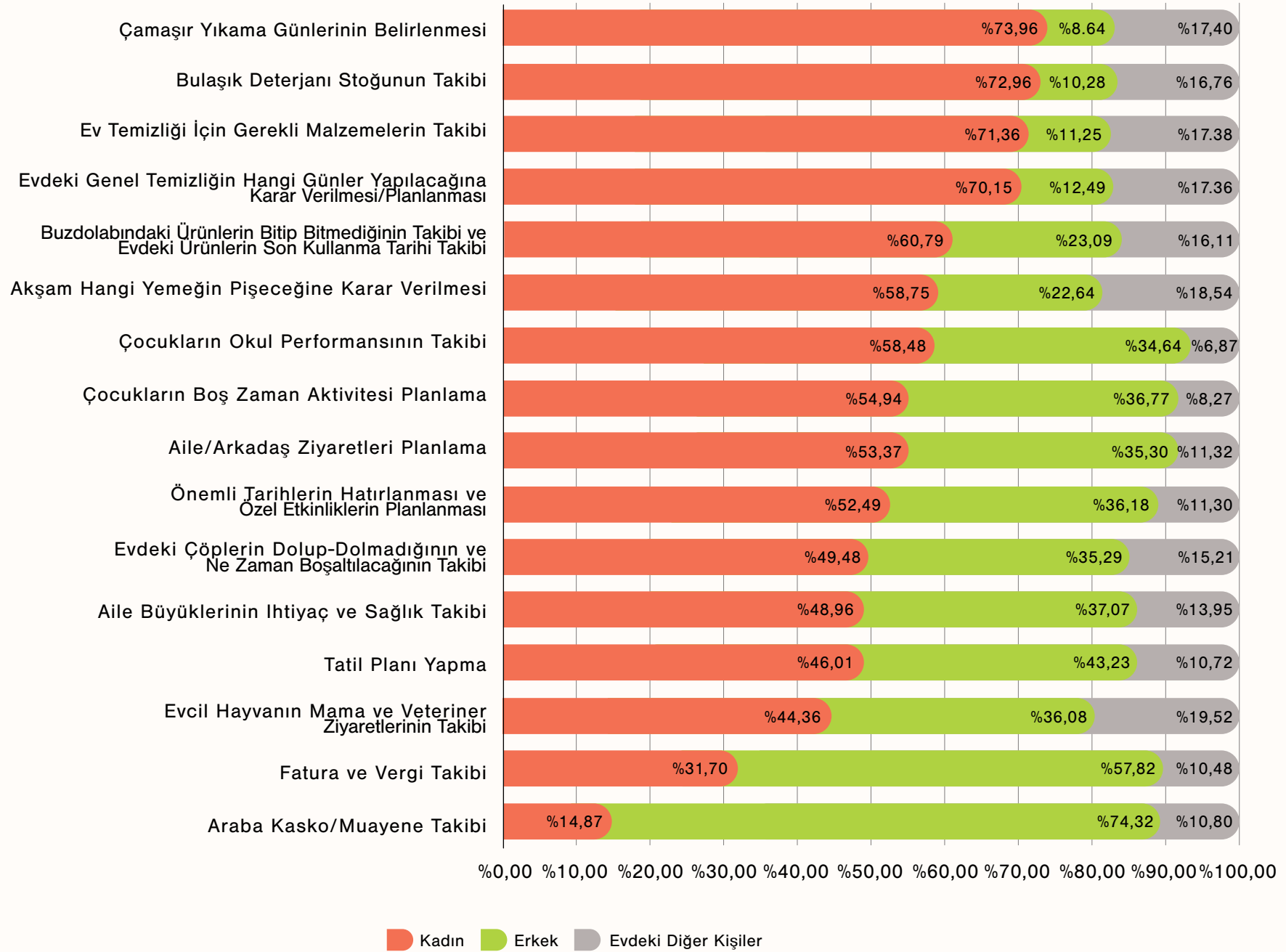


Gerçekleşen zihinsel iş yükü skorlarının, gerçekleşen bakım emeği skorlarıyla benzerlik gösterdiği Şekil 7’de görülebilir. Zihinsel iş yükünün paylaşımı için sunulan profesyonel hizmetlerin sınırlı olması nedeniyle bu bölümde profesyonel hizmet bir seçenek olarak katılımcılara gösterilmedi. **Kadınlar yine hanelerdeki zihinsel iş yükü gerektiren iş kalemlerinin çoğunu üstlenirken, erkekler sadece iki konuda kadınlardan daha fazla gerçekleşen zihinsel iş yükü skoruna sahiptir. Bu konular fatura ve vergi takibi ile araba kasko-muayene takibi olarak ön plana çıkıyor.** Gerçekleşen bakım emeği skorlarında olduğu gibi kadınların en yüksek sorumluluk aldığı konularda, evdeki diğer kişilerin gerçekleşen zihinsel iş yükü skorları erkeklerin gerçekleşen zihinsel iş yükü skorlarından yüksek olduğu görülüyor.

Zihinsel iş yükü bölüşümünde her iki cinsiyetin en yakın skor aldığı iş ise tatil planı yapmak olarak belirlenmiştir. Yine bakım emeğinde olduğu gibi kadınların sıklıkla üstlendiği işler çamaşır yıkama gününün belirlenmesi, bulaşık deterjanı stoğunun takibi ve ev temizliği için gerekli malzemelerin takibi gibi sıklıkla günlük veya haftalık yapılması gereken işler olurken, erkeklerin sıklıkla zihinsel iş yükünü üstlendiği konular aylık veya senelik yapılması gereken fatura ve vergilerin takibi, araba kasko/muayene takibi işleri olmuştur.

Zihinsel iş yükü kapsamındaki işler çoğunlukla bakım emeği kapsamındaki işlerin gerçekleştirilmesi için ön adım görevi gören ve kilit konumdaki işlerdir. Bununla birlikte bazı zihinsel iş yükü kapsamındaki işler anlık takibi gerektiren, aksi durumda tüm düzeni bozacak stok takibi gibi olan işlerdir. Bunlar haricindeki işler ise fatura ve vergi takibi gibi rutin, öngörülebilir işler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu tarz anlık takip gerektirmeyen işlerin genellikle erkekler tarafından daha çok gerçekleştirildiğini, kadınlarınsa anlık takip gerektiren ve bakım emeği işleriyle daha karmaşık ilişkilere sahip zihinsel iş yükü işlerini gerçekleştirdiğini yine Şekil 7’ye bakarak söyleyebiliriz.

Şekil 7: Hanelerde Gerçekleşen Zihinsel İş Yükü Dağılımları (%)

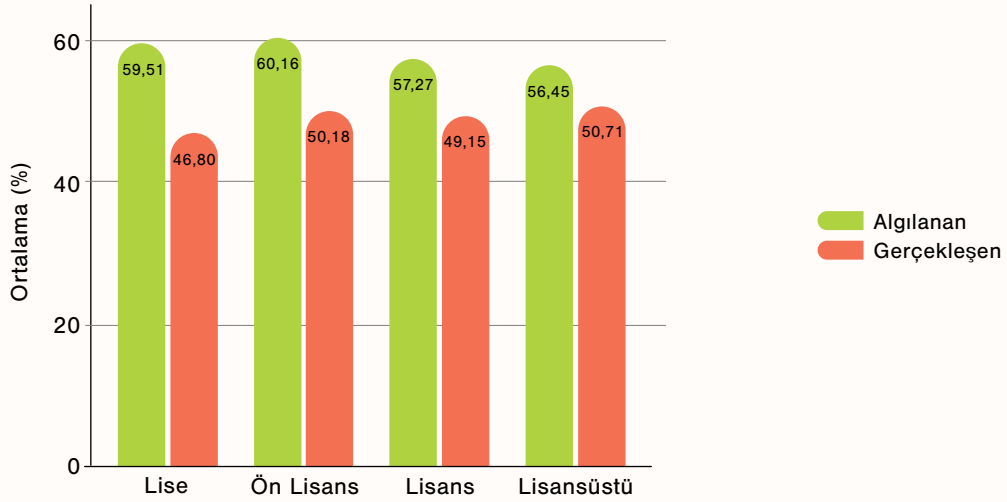


c. Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yüküne Etki Eden Faktörler

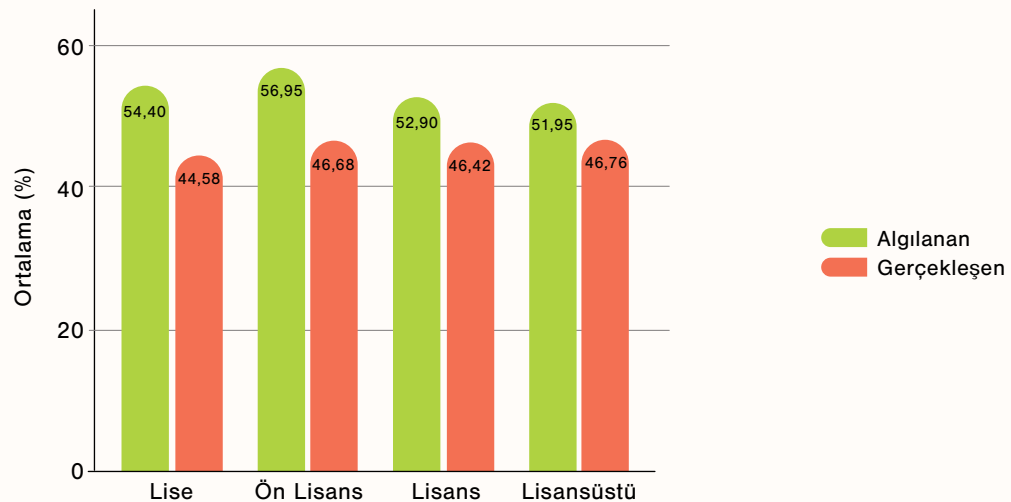
Gerek kişilerin eğitim seviyesi gerekse hanede çocuk olup olmaması gibi farklı faktörler, kişilerin algıladıkları ve gerçekleştirdikleri bakım emeği ile zihinsel iş yüküne etki edebiliyor. Bu bölümde görüşülen kişinin eğitim seviyesi, hane halkının toplam geliri ve çocuk sahibi olma gibi durumlarda ortaya çıkan bakım emeği ve zihinsel iş yükü skorlarındaki değişimlere odaklanıyoruz.

Cinsiyetten bağımsız olarak araştırmaya katılan tüm katılımcıların eğitim seviyelerine bağlı skorlarına (yani hanelerindeki bakım emeği ve zihinsel iş yüklerinin yüzde kaçını üstlendiklerine) bakıldığında kişilerin bakım emeği ve zihinsel iş yükü algılarıyla gerçekleşen skorlar arasında farklar bulunuyor. Bu durumun altındaki kök nedenler zihinsel iş yükünde olduğu gibi birçok iş kaleminin görünmez olması nedeniyle yaşanan algı yanılgısı olabileceği gibi, bakım emeğinde olduğu gibi fiziksel gerçekleştirilen işlerin fazlalığının mental olarak da başlı başına bir zorluğa dönüşmesi olabilir. Algılanan ve gerçekleşen arasındaki makasın kapandığı durumlar da mevcut. Örneğin, Şekil 8 ve Şekil 9'da görüşülen kişinin eğitim seviyesine göre algılanan ve gerçekleşen bakım emeği ile zihinsel iş yükü skorlarını görebilirsiniz. Eğitim seviyesinin artmasıyla birlikte bakım emeği ve zihinsel iş yükü algısı ile gerçekleşen bakım emeği ve zihinsel iş yükü skorları birbirlerine yaklaşımakta. Her iki durum için de lise seviyesinde 10 yüzde puan ve üzerinde olan fark, lisansüstü seviyesinde geldikçe 6 yüzde puan bandına doğru geriliyor.

Şekil 8: Eğitim Seviyesine Göre Ortalama Zihinsel İş Yükü (Algılanan/Gerçekleşen Yük) (%)



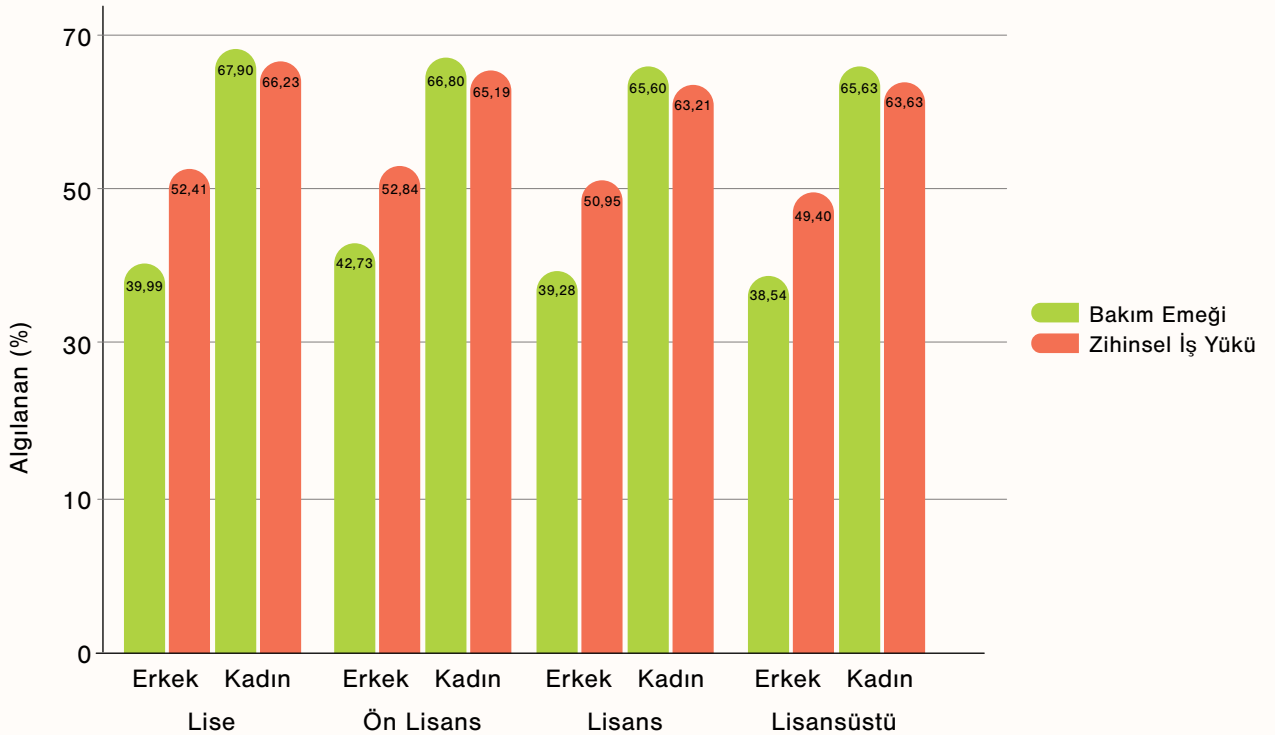
Şekil 9: Eğitim Seviyesine Göre Ortalama Bakım Emeği (Algılanan/Gerçekleşen Yük) (%)



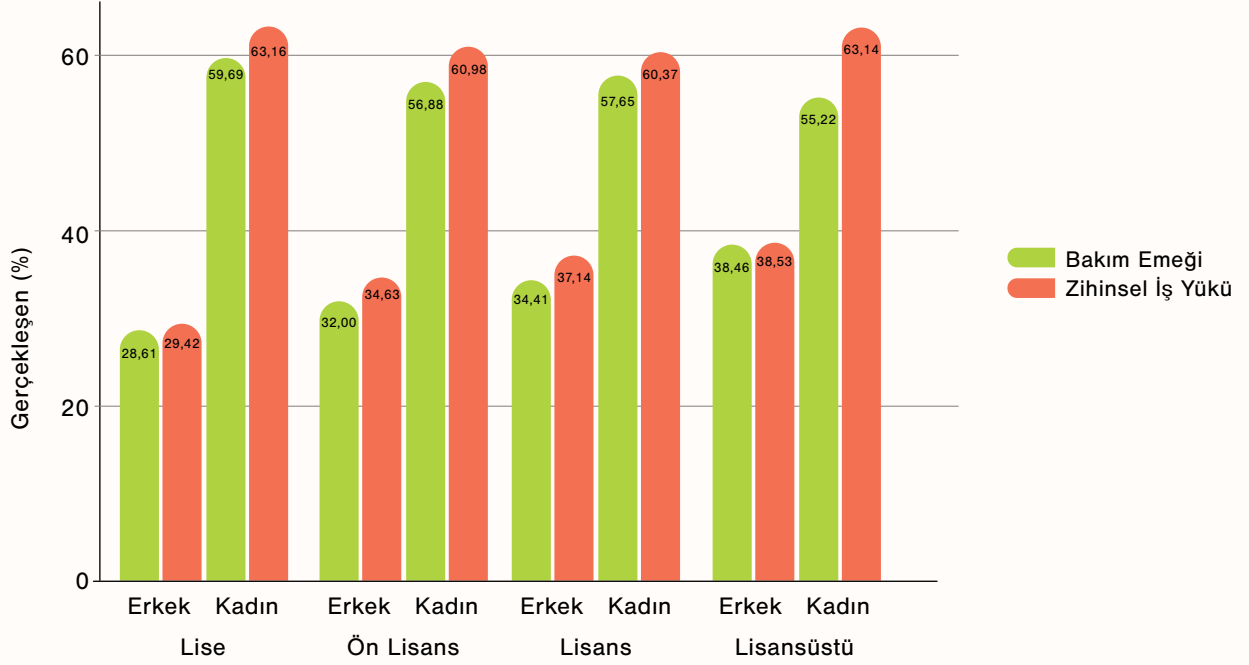
Algı ve gerçekleşen arasındaki bu farkın azalmasını anlamak kadar, bu değişimin cinsiyet kırılımına da bakmak önem teşkil ediyor. Şekil 10, Şekil 11 ve Şekil 12’de her iki cinsiyet için de önce algılanan skorları, sonra gerçekleşen skorları ve son olarak da aradaki farkı gösterebilirsiniz. Erkeklerde ve kadınlarda algılanan bakım emeği skorları eğitim seviyesindeki artışla birlikte çok keskin olmamakla birlikte 1,5 ila 2,2 yüzde puan arasında bir düşüş görüyoruz. Bununla birlikte erkeklerin gerçekleşen bakım emeği skorları yükselen eğitim seviyesiyle birlikte 10 yüzde puana kadar yükselirken, kadınların bakım emeği skorlarındaki düşüş 4,4 yüzde puan ile sınırlı kalıyor. Buradan yola çıkarak bakım emeğine katılma, erkeklerde eğitimle birlikte yükselmesine rağmen hâlâ adil bir dağılımdan çok uzakta.

Zihinsel iş yüküne baktığımızda algılanan zihinsel iş yükü hem kadın hem de erkeklerde benzer oranlarda düşüş gösteriyor. Fakat gerçekleşen zihinsel iş yüküne bakıldığında ortaya çıkan durum bakım emeğine kıyasla daha farklı bir şekilde ortaya çıkıyor. Erkeklerin gerçekleşen zihinsel iş yükünde kademeli olarak artan eğitim seviyesiyle birlikte 9 yüzde puanlık bir artış gözlemlenirken, kadınlarda ön lisans ve lisans seviyesinde liseye kıyasla yaşanan 3 yüzde puanlık düşüş lisansüstünde ortadan kalkıyor. Bu da zihinsel iş yükünün kadınlar için hissedilen etkisinde bir düşüş olmasına rağmen gerçekleşen zihinsel yükünde neredeyse bir değişim olmadığını gösteriyor.

Şekil 10: Eğitim Seviyesine Göre Cinsiyet Kırılımında Algılanan Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yükü Dağılımı (%)

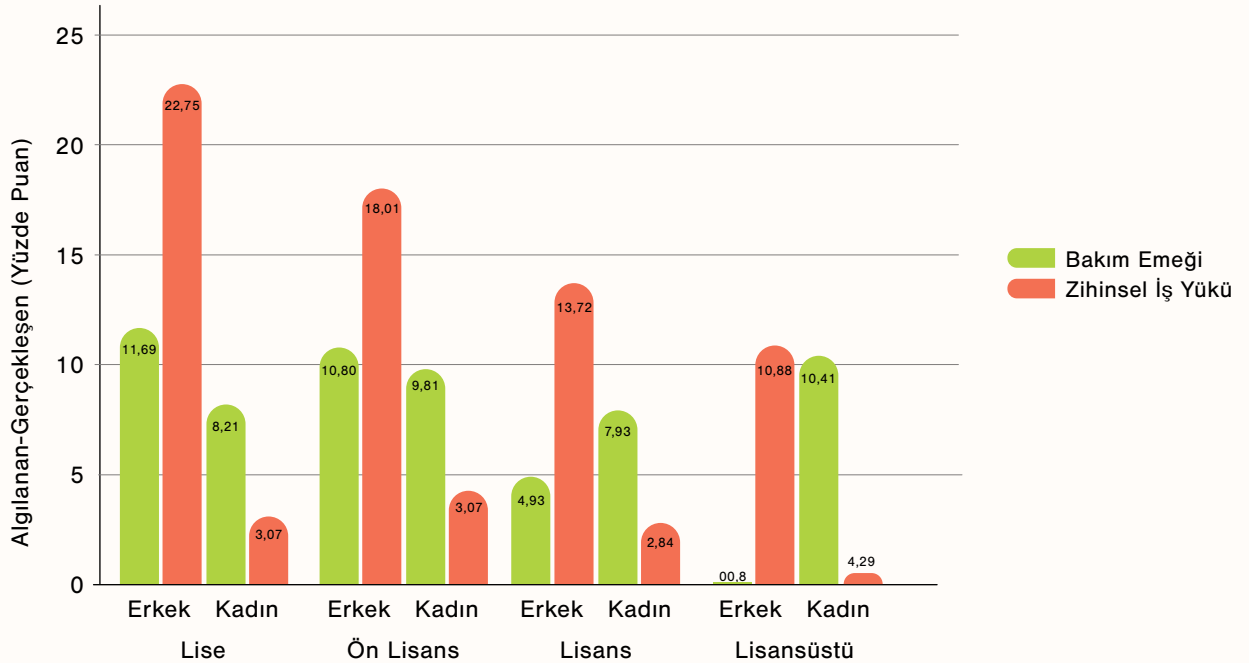


Şekil 11: Eğitim Seviyesine Göre Cinsiyet Kırılımında Gerçekleşen Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yükü Dağılımı (%)



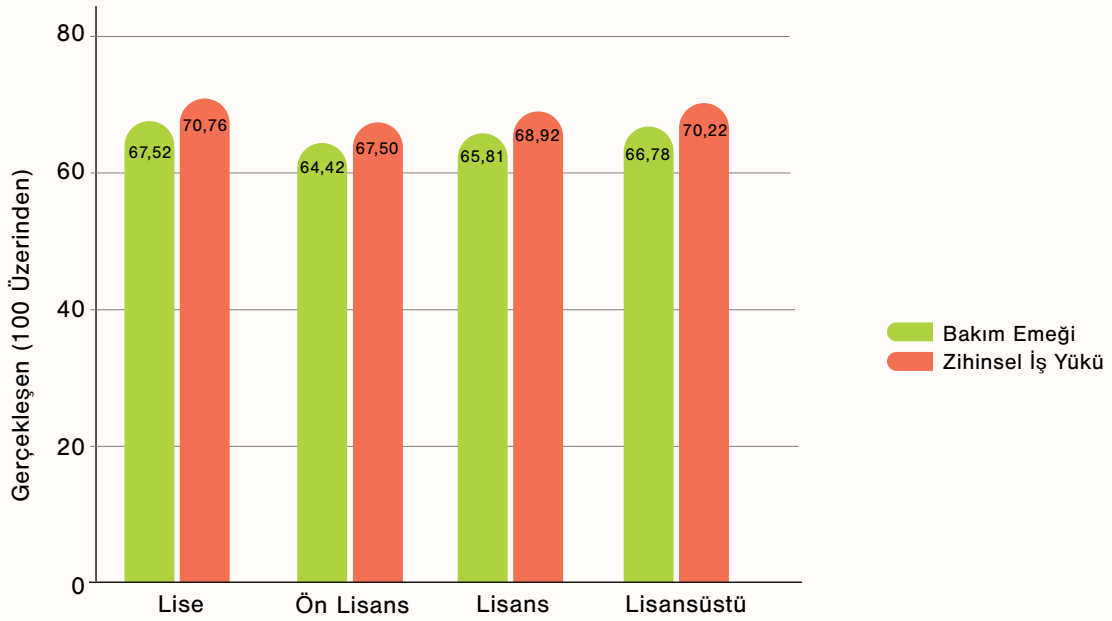
Eğitim seviyesi arttıkça erkeklerde bakım emeği ve zihinsel iş yükü algısı ile gerçekleşen arasındaki fark kademeli olarak azalıyor; lisansüstü seviyede ise bu fark ortadan kalkıyor. Kadınlarda ise zihinsel iş yükü farkı lisansüstünde kapanırken, bakım emeği ve zihinsel iş yükünde tutarlı bir trend gözlemlenmiyor. Bu durum, erkekler için eğitim seviyesinin belirleyici bir faktör olduğunu gösterirken, erkeklerin artan bakım emeğinin kadınlar açısından aynı ölçüde azalma olarak yansımaması ve cinsiyetler arasındaki skorların yakınsamaması önemli bir sorun alanı olarak öne çıkıyor.

Şekil 12: Eğitim Seviyesine Göre Cinsiyet Kırılımında Algılanan ve Gerçekleşen Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yükü Arasındaki Fark (Yüzde Puan)



Bu değişimin, bireysel davranış değişikliklerinden mi yoksa eğitim seviyesi arttıķa hanedeki toplam bakım emeği ve zihinsel iş yükünün değişmesinden mi kaynaklandığı sorgulanabilir. şekil 13, eğitim seviyesine göre hanelerdeki ortalama gerçekleşen bakım emeği ve zihinsel iş yükü puanlarını göstermektedir. Ancak şekilden görüldüğü üzere, eğitim seviyesi arttıķa toplam bakım emeği ve zihinsel iş yükünde belirgin bir değişim gözlenmemektedir. Bu da değişimin daha çok bireylerin davranış farklılıklarından kaynaklandığını düşündürmektedir.

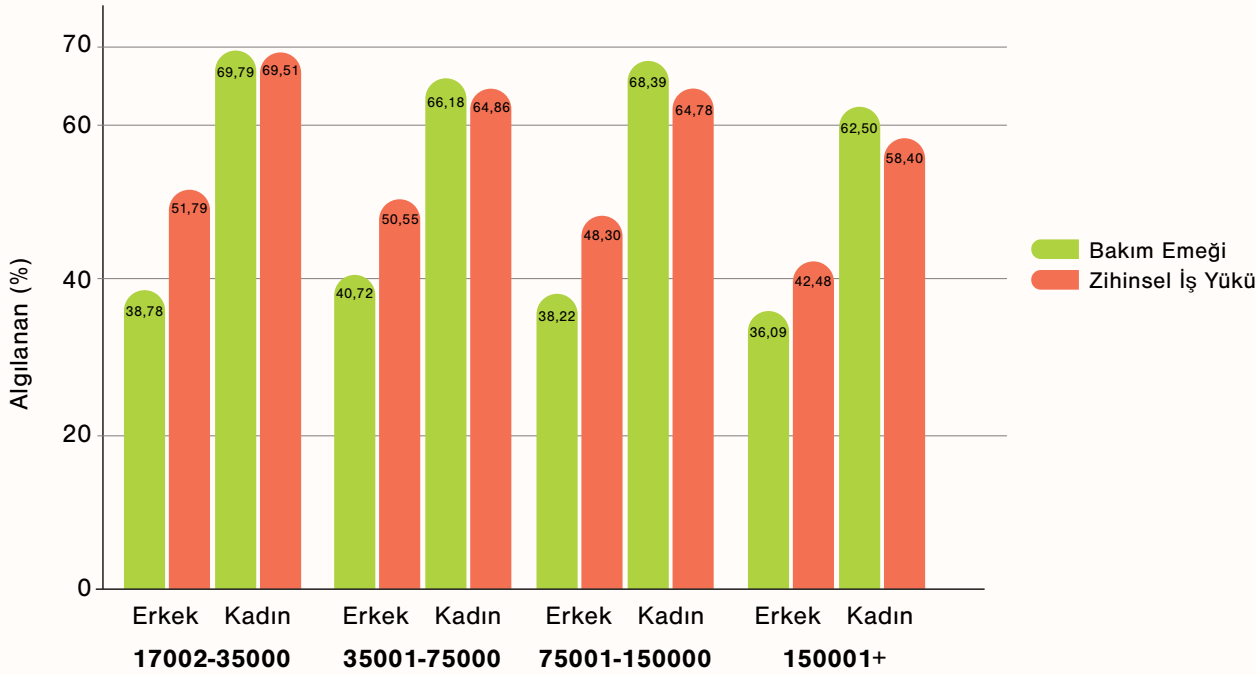
şekil 13: Eğitim Seviyesine göre Hanede Gerçekleşen Toplam Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yükü



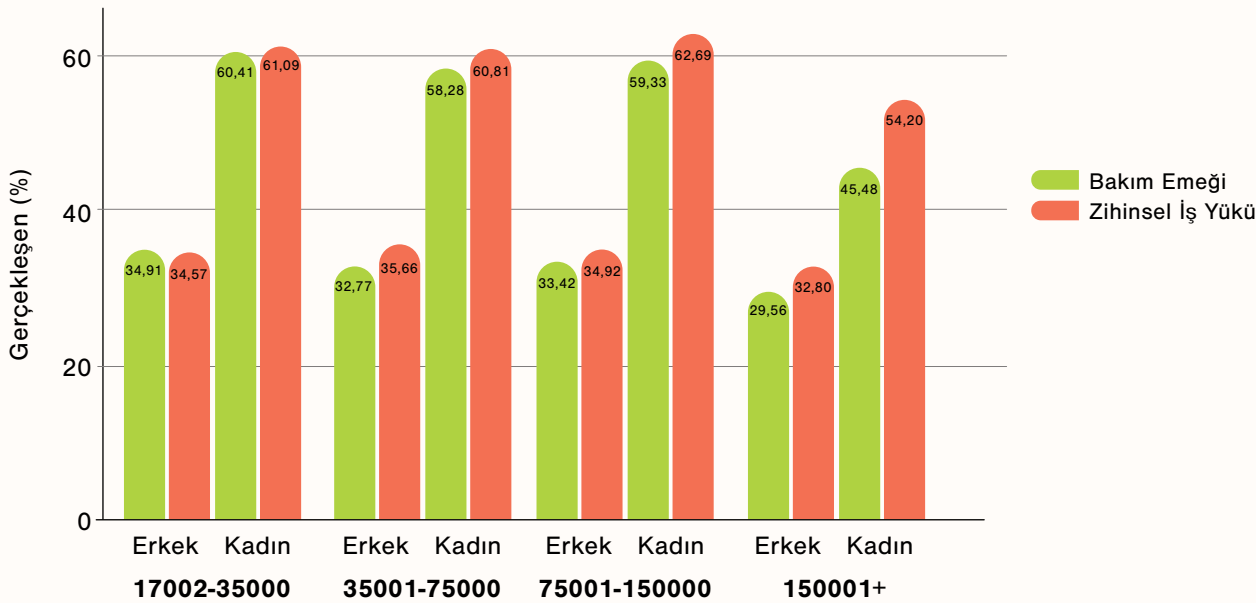
Bakım emeği ve zihinsel iş yüküne etki eden başka faktörlerden biri olarak hanenin toplam gelir düzeyine de bakılabilir. şekil 14, şekil 15 ve şekil 16’da sırasıyla dört farklı gelir grubuna sahip hanelerin bakım emeği ve zihinsel iş yükünün algılanan ve gerçekleşen ortalama skorlarını ve bu skorlar arasındaki farkları cinsiyete göre ayrıştırılmış şekilde bulabilirsiniz. Burada en üst gelir grubu haricinde algılanan ve gerçekleşen bakım emeği ile zihinsel iş yükü skorlarında hem kadın hem de erkekler için büyük kırılmalar gözlemlenmiyor. Yüksek gelir grubuna gelindiğinde ise önemli düşüşler hem kadınlar hem de erkekler için gözlemleniyor. Erkek ve kadınlar arasındaki farklara baktığımızda algılanan bakım emeği farkının 26-31 yüzde puan aralığında gezdiğini, zihinsel iş yükü farkının ise 14-17 yüzde puan arasında gezdiğini görebiliyoruz. Bu farklar ve gelir seviyesi arasında önemli bir bağ olmadığı söylenebilir. Gerçekleşen skorlar arasındaki farka geldiğimizde ise bakım emeği açısından bu farkın 17-29 yüzde puan arasında gezdiğini, zihinsel iş yükü açısından ise 21-28 yüzde puan arasında gezdiğini söyleyebiliriz.

Gerçekleşen skorlardaki farklarda öne çıkan en önemli husus cinsiyetler arası zihinsel iş yükü farkının algılanan skorların aksine bakım emeğine yaklaşması ve hatta yüksek gelir grubunda 17'ye karşı 21 yüzde puan ile geçmesidir. Bununla birlikte yapılan ek analizler gösteriyor ki, hanehalkı geliri arttıkça gerçekleşen bakım yükü yalnızca kadınlarda anlamlı bir düşüş gösteriyor.

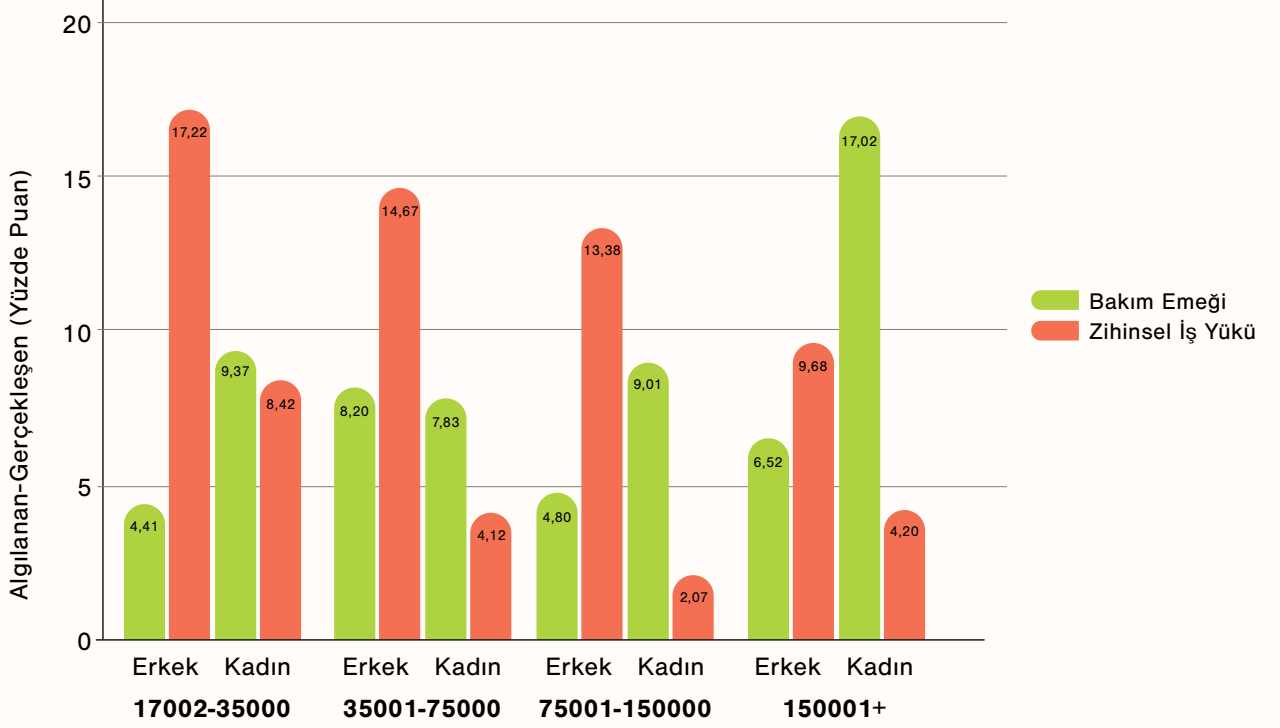
Şekil 14: Dört Farklı Hanehalkı Toplam Gelirine Göre Cinsiyet Kırılımında Algılanan Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yükü (%)



Şekil 15: Dört Farklı Hanehalkı Toplam Gelirine Göre Cinsiyet Kırılımında Gerçekleşen Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yükü (%)

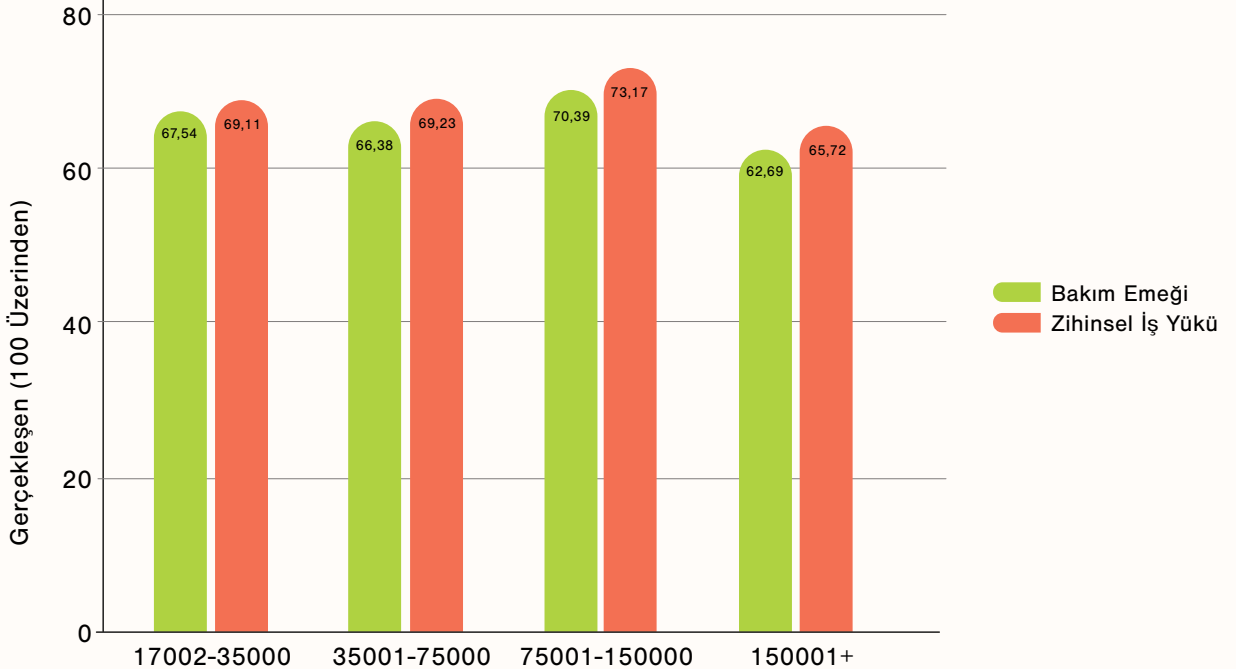


Şekil 16: Dört Farklı Hanehalkı Toplam Gelirine Göre Cinsiyet Kırılımında Algılanan ve Gerçekleşen Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yükü Arasındaki Fark (Yüzde Puan)



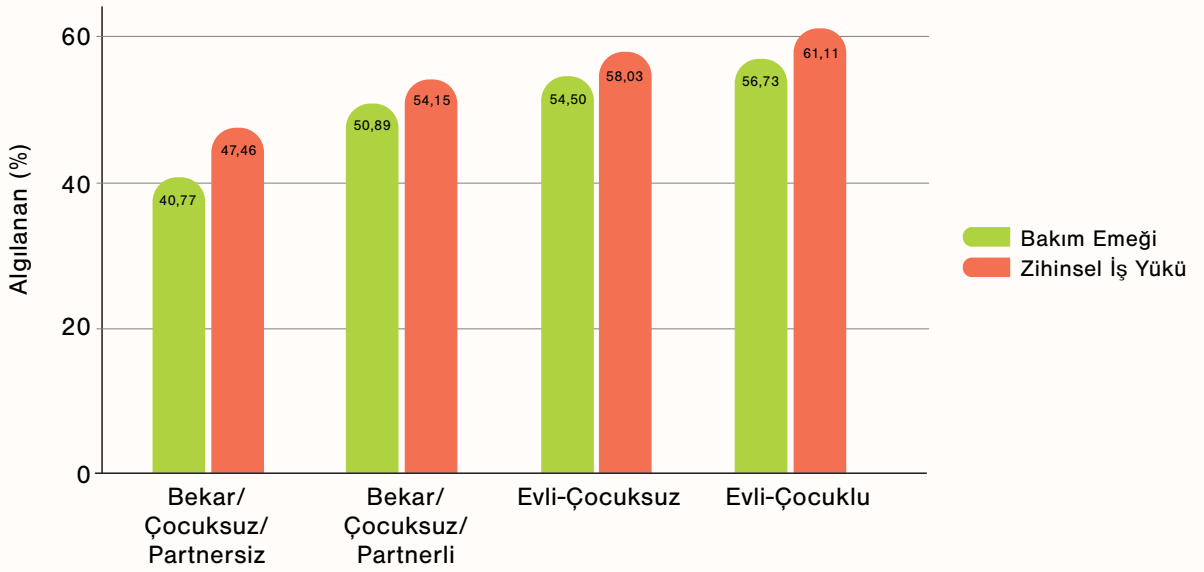
Eğitim seviyesinde olduğu gibi, gelir gruplarına göre hanelerdeki ortalama bakım emeği ve zihinsel iş yükü toplam skorlarına baktığımızda ilk üç gelir grubunda önemli değişimler bulunmuyor. Sadece yüksek gelir grubunda toplam bakım emeği ve zihinsel iş yükü ortalamasında düşüş gözlemleniyor. Bu da bu gruptaki kişilerin diğer gruptaki kişilere oranla daha az bakım emeği ve zihinsel iş yükü sorumluluğu aldığının göstergesi olarak yorumlanabilir. Bu durum, özellikle gelir grubunun belirli bir seviyenin üstüne çıkmasının profesyonel hizmet satın almanın kolaylaşması ile paralellik göstermesi olabilir.

Şekil 17: Hanehalkı Toplam Gelirine Göre Hanede Gerçekleşen Toplam Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yükü



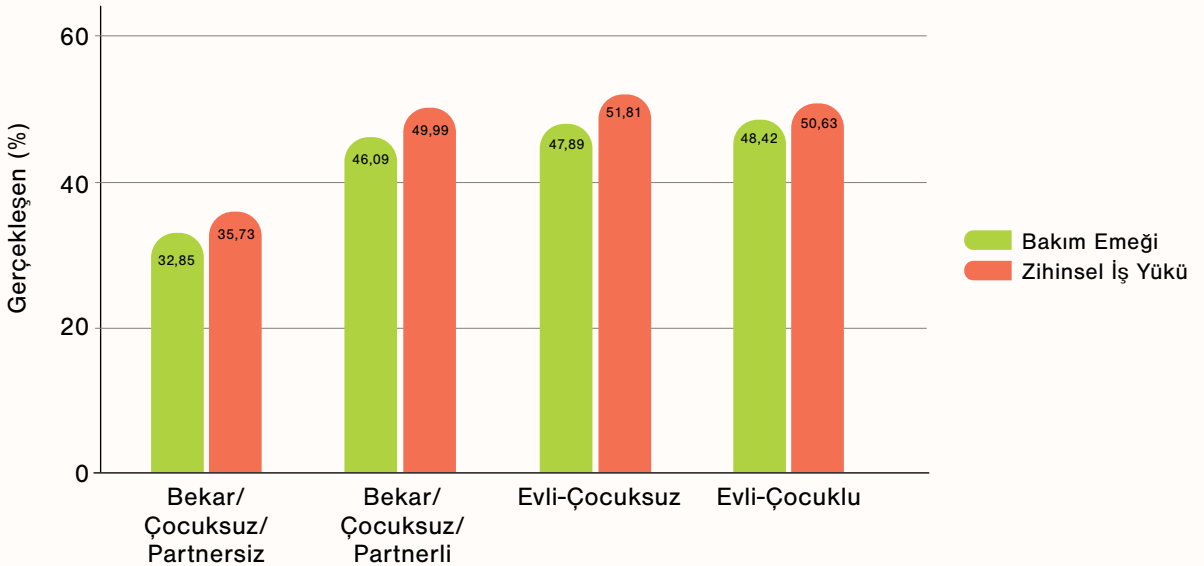
Bu bölümde değerlendirdiğimiz bir diğer konu ise kişilerin değişen medeni durumlarının ve çocuk sahibi olup olmamalarının yarattığı etki. Şekil 18’de yer alan algılanan bakım emeği ve zihinsel iş yüküne tüm örneklem üzerinden baktığımızda, kişiler partneri ile aynı evi paylaşmaya başladığı andan itibaren bakım emeği ve zihinsel iş yükü ortalamaları %50’nin üzerine çıkıyor. Partnerlerin evlenmesiyle birlikte hem algılanan bakım emeği hem de algılanan zihinsel iş yükü yaklaşık 4’er yüzde puan yükseliyor. Evli çiftlerin çocuk sahibi olması da benzer şekilde kademeli bir artışa yol açıyor.

Şekil 18: Medeni Duruma Göre Algılanan Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yükü (%)



Şekil 19’da yer alan gerçekleşen bakım emeği ve zihinsel iş yükü verilerine baktığımızda ise kişilerin partnerleri ile yaşamaya başladıklarında ortaya çıkan çok daha yüksek bir skor sıçraması ile karşılaşıyoruz. Bununla birlikte evlenmek veya çocuk sahibi olmanın skorlar üzerinde önemli değişimler yaratmadığı ilk bakışta gözlemleniyor.

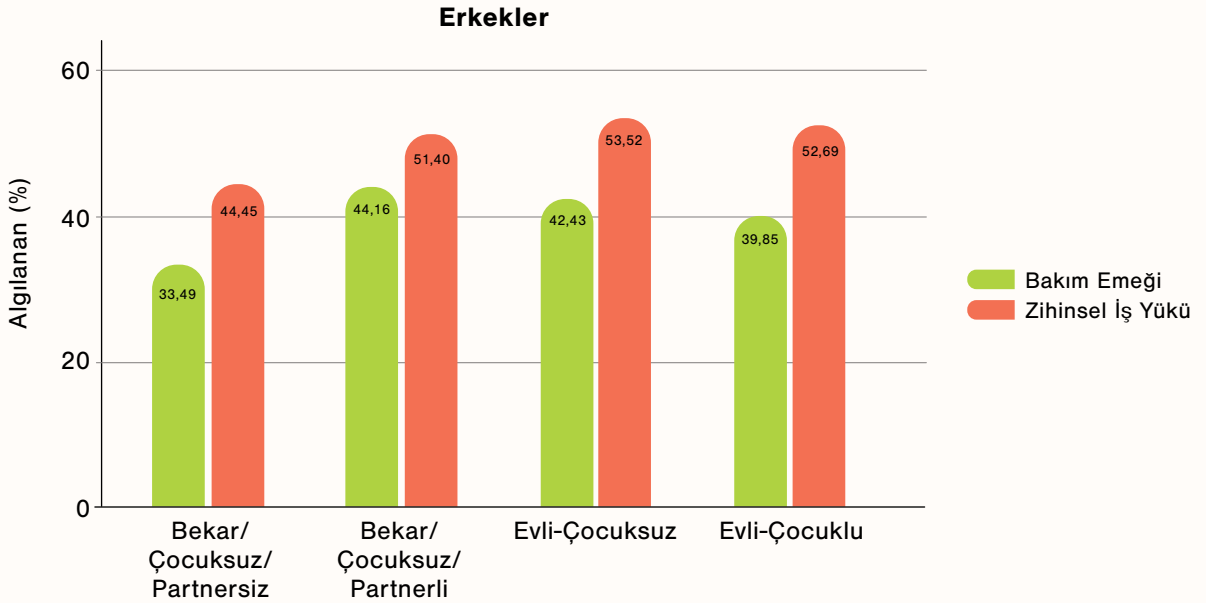
Şekil 19: Medeni Duruma Göre Gerçekleşen Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yükü (%)



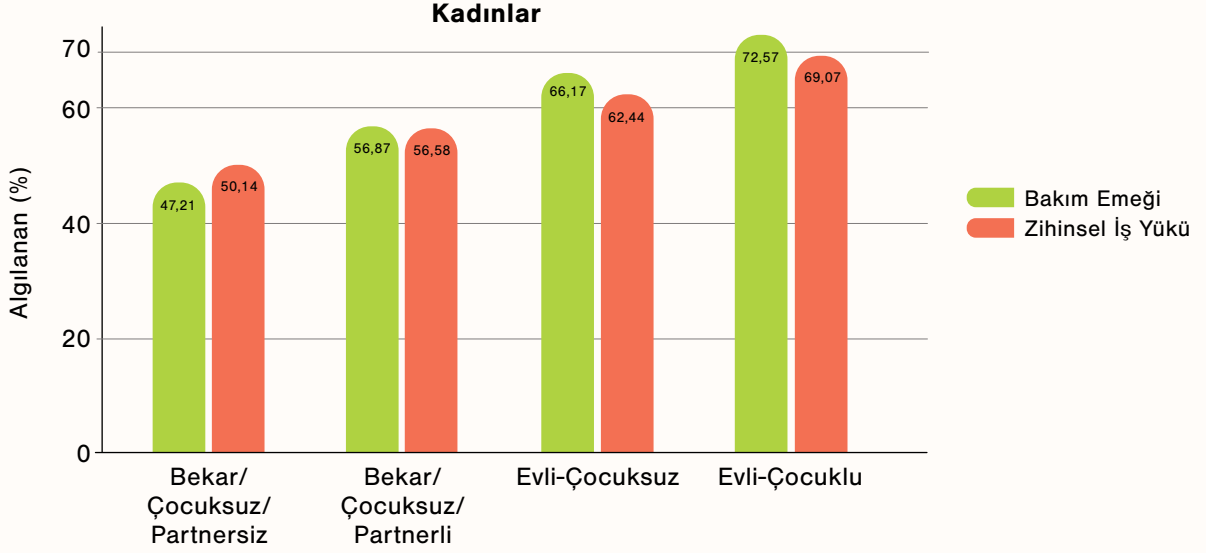
Hanelerde yaşanan bu değişimi veya bazı durumlarda değişmeyen skorları anlamak için cinsiyete dayalı şekilde yakın bakmak önemlidir. Bu bağlamda Şekil 20 ve Şekil 21 algılanan bakım emeği ve zihinsel iş yükü ortalamalarının erkekler ve kadınlar özelinde kırılımlarını gösteriyor. **Algılanan bakım emeği açısından baktığımızda erkeklerin skorlarında partneri ile birlikte yaşamasının önemli bir sıçrama yarattığını görebiliyoruz. Fakat evli ve evli-çocuklu gruplara doğru erkeklerin gerçekleşen bakım emeği skorlarında kademeli bir düşüş gözlemliyoruz.** Bununla birlikte, algılanan bakım emeği ortalaması kadınlar için her durum değişikliğinde yukarı doğru önemli oranda artıyor. Hatta bakım emeği algısı, zihinsel iş yükü algısı ortalamasının üzerine çıkıyor. Bu durum artan sorumlulukların adil paylaşılmamasından kaynaklı sorunların göstergelerinden biridir.

Zihinsel iş yükü açısından ortalamalara baktığımızda ise erkeklerin yine partnerleri ile birlikte yaşamaları durumunda bir artış gösterirken, diğer değişiklikler önemli skor değişimlerine yol açmıyor. Kadınlarda ise algılanan bakım emeğindeki kademeli artış, algılanan zihinsel iş yükünde de karşımıza çıkıyor.

Şekil 20: Medeni Duruma Göre Cinsiyet Kırılımında Algılanan Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yükü (Erkekler) (%)

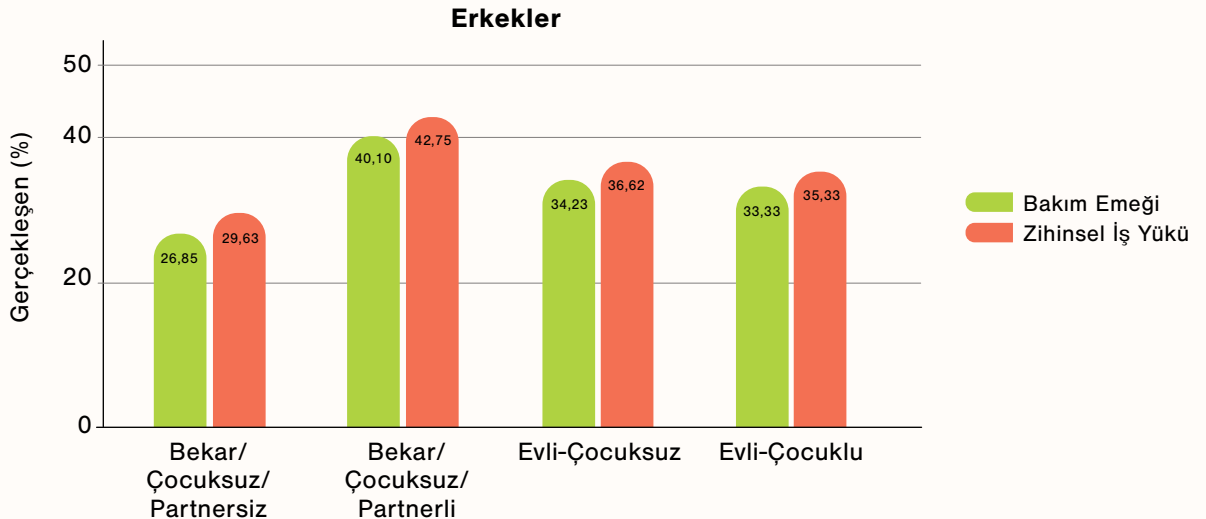


Şekil 21: Medeni Duruma Göre Cinsiyet Kırılımında Algılanan Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yüğü (Kadınlar) (%)

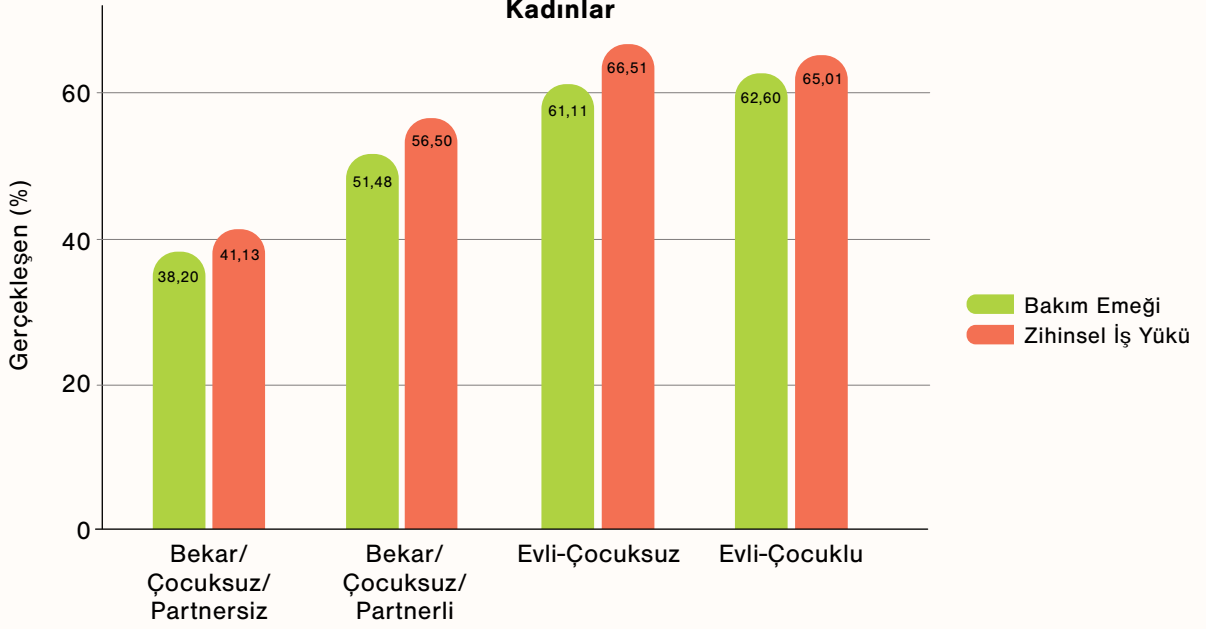


Gerçekleşen bakım emeği ve zihinsel iş yükü ortalamalarına baktığımızda ise çok daha büyük farklılıklar görüyoruz. Erkeklerin gerçekleşen hem bakım emeği hem de zihinsel iş yükü ortalamaları, partnerleri ile birlikte yaşadıkları dönem haricinde %37'yi geçmiyor. **Kadınlarda özellikle partneri ile birlikte yaşamak ilk önemli yükselmeye neden olurken, medeni durum değişimi hem bakım emeği hem de zihinsel iş yükü açısından yine yukarı yönlü değişimi önemli bir şekilde devam ettiriyor.** Çocuk sahibi olma durumunda ise gerçekleşen ortalama skorlarında ilk bakışta bir farklılık gözlenmiyor. Yaptığımız ek analizler sonucunda kadınların evlendikten sonra bakım emeklerinin yaklaşık 22 yüzde puan artarken, erkeklerdeki artışın bunun beşte birinden daha az olduğunu gözlemliyoruz. Gerçekleşen zihinsel iş yükü ise kadınlarda evlilikle beraber 23 yüzde puan artarken, erkeklerde anlamlı şekilde değişmemekte.

Şekil 22: Medeni Duruma Göre Cinsiyet Kırılımında Gerçekleşen Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yüğü (Erkekler) (%)

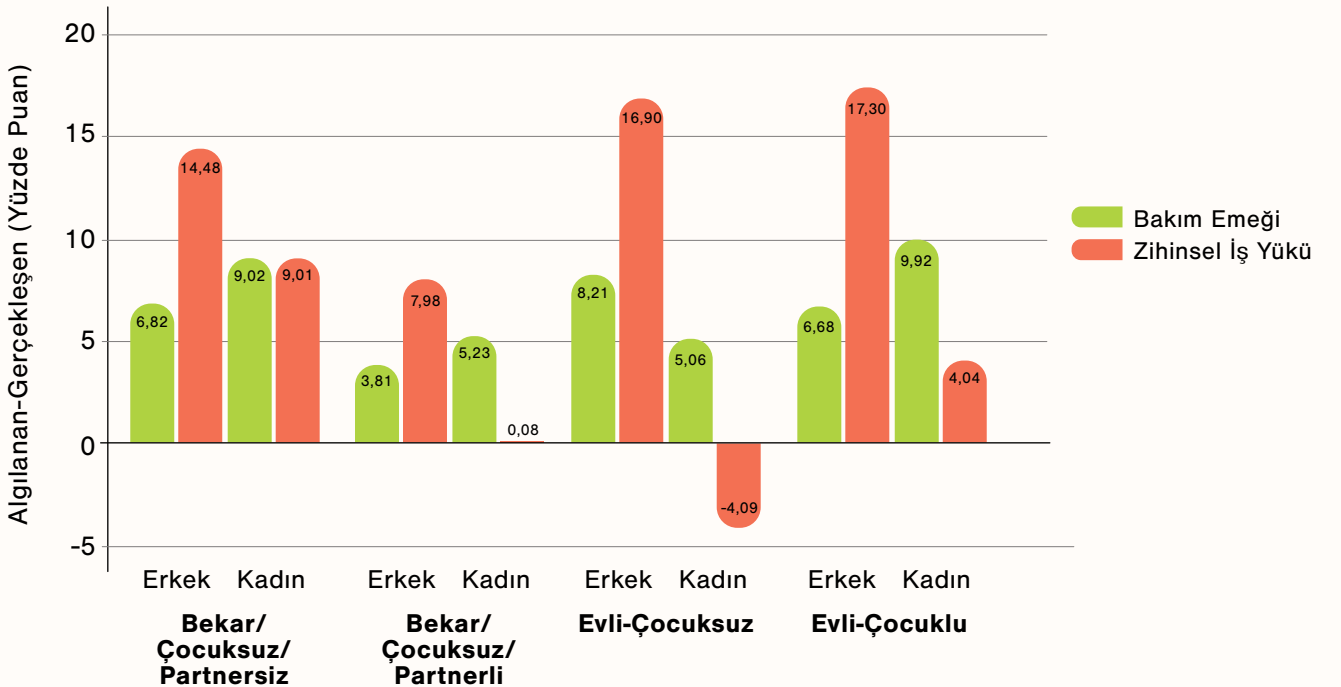


Şekil 23: Medeni Duruma Göre Cinsiyet Kırılımında Gerçekleşen Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yükü (Kadınlar) (%)



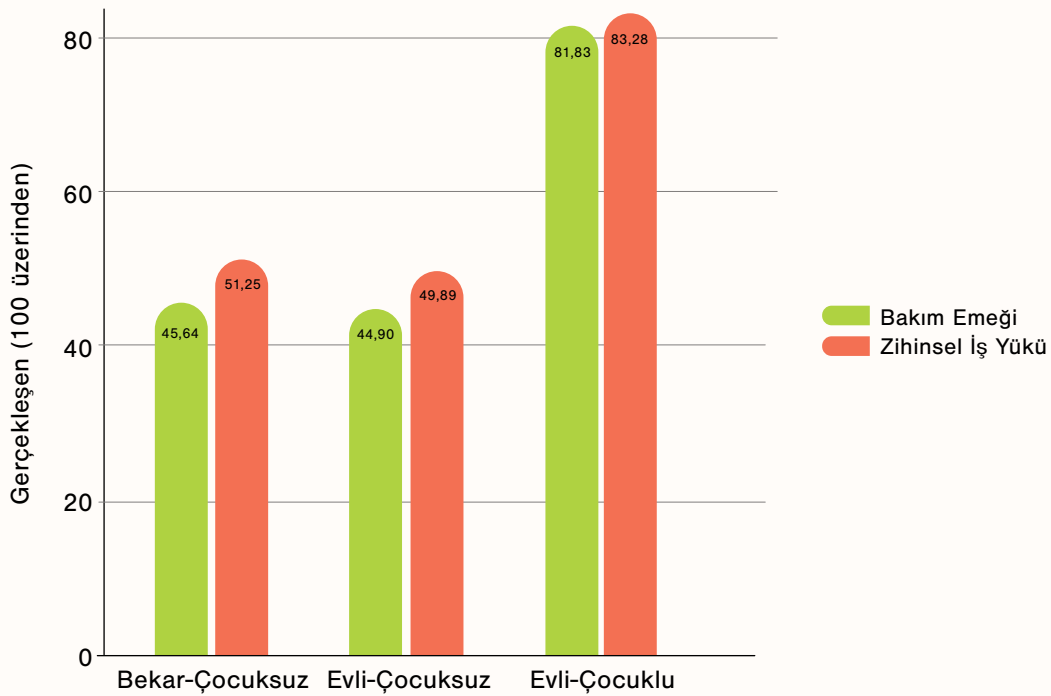
Kişilerin algılanan ve gerçekleşen skor farkları bakım emeği açısından cinsiyetlere göre çok farklılaşmazken, özellikle zihinsel iş yükünde ilgili fark erkeklerde kadınlardan çok daha yüksek çıkmakta. Buradan hareketle erkeklerin gerçekleştirdiklerinden çok daha fazla zihinsel iş yükünü üstlendiklerini düşündükleri, kadınlarınsa değişen hane yapısına rağmen bu konuda yaşadıklarının daha farkında olduğu söylenebilir. Özellikle zihinsel iş yükünde bu durumun tüm senaryolarda gerçekleşiyor olması, zihinsel iş yüküne dahil olan iş kalemlerinin erkekler açısından görünmezliğinden ortaya çıkıyor olabilir. Yapılan ek analizler erkeklerin, gerçekleşen zihinsel iş yüklerinde anlamlı bir değişim olmamasına rağmen algıladıkları ve gerçekte olan zihinsel yükleri arasındaki farkın evlendikten sonra yaklaşık 6 yüzde puan arttığını gösteriyor.

Şekil 24: Medeni Duruma Göre Cinsiyet Kırılımında Algılanan ve Gerçekleşen Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yükü Arasındaki Fark (Yüzde Puan)



Bu noktada çocuk sahibi olmakla birlikte erkeklerin ve kadınların gerçekleşen bakım emeği ve zihinsel iş yükü skorlarında ilk bakışta neredeyse hiç değişim olmamasına özellikle yakından bakmak önem taşıyor. Hanelerde medeni durum ve çocuk sahibi olma durumuna göre toplam bakım emeği ve zihinsel iş yükü skorlarındaki farklılaşmaya bakmak bu konuda çıkarımlar yapmamızı kolaylaştırıyor. Şekil 25'te görülebileceği üzere medeni durum farkı hanelerdeki toplam bakım emeği ve zihinsel iş yükü skorlarını önemli ölçüde değiştirmiyor. **Bununla birlikte, çocuk sahibi olmanın kişilerin gerçekleşen bakım emeği ve zihinsel iş yükü ortalamalarını artırmıyor gibi görünse de, hanelerdeki ortalama bakım emeği ve zihinsel iş yükü toplam miktarını çok önemli şekilde artırdığından dolayı çocuklu hanelerdeki kadınların çocuksuz hanelerdeki kadınlardan yaklaşık iki katı daha fazla bakım emeği ve zihinsel iş yükü üstlendiği söylenebilir.** Diğer bir deyişle evli ama çocuk sahibi olmayan kadınlar ortalama 44,90 puanlık bakım emeği harcanan bir hanede, bu emeğin %61,11 oranındaki kısmını üstleniyorlar. Evli ve çocuk sahibi hanelerdeki kadınlarsa 81,83 puanlık bakım emeği harcanan bir hanede, bu emeğin %62,60 oranındaki bir kısmını üstleniyorlar. Bu fark özellikle çocukla birlikte oluşan ek bakım emeği ihtiyacından kaynaklanmakta. Bu durum kadınların hanelerinde üstlendikleri bakım emeğinin yüzdesini değiştirmiyor gibi dursa da günün sonunda hanelerdeki toplam bakım emeği ve zihinsel iş yükünün radikal şekilde artması kadınların çok daha fazla bakım emeği ve zihinsel iş yükü üstlenmeleriyle sonuçlanıyor.

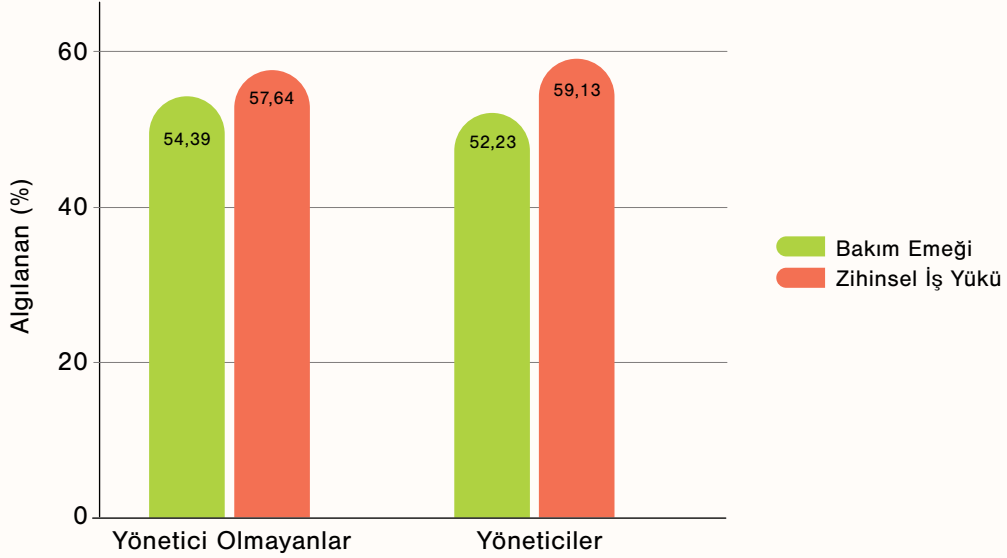
Şekil 25: Medeni Duruma Göre Hanelerdeki Toplam Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yükü Skorları



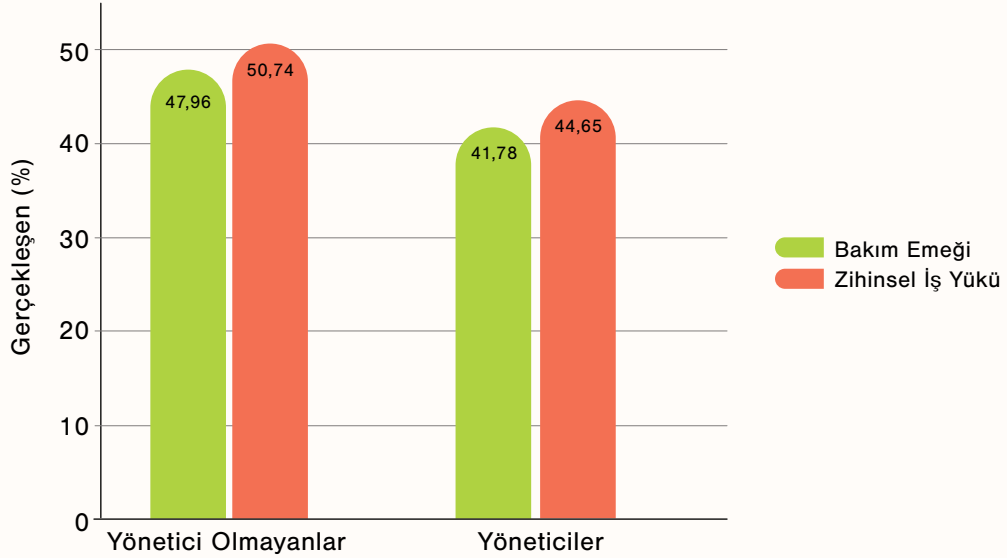
d. Yöneticilerin Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yüküne Yakından Bakmak

Bakım emeği ve zihinsel iş yükünün çalışma hayatına etkilerine bakmak için yöneticilerin de bakım emeği ve zihinsel iş yüküyle nasıl bir ilişki içerisinde olduklarını anlamak önemlidir. Bu bağlamda Şekil 26'da görülebileceği üzere algılanan bakım emeği skoru yönetici olmayanlarda yönetici olanlara göre nispeten daha düşük iken, zihinsel iş yükünde tam tersi bir durum söz konusu. Gerçekleşen bakım emeği ve zihinsel iş yükü skorlarının sunulduğu Şekil 27'de ise gerçekleşen bakım emeğinin ve zihinsel iş yükünün yönetici olmayanlarda yönetici olanlara göre daha yüksek olduğu gözlemleniyor.

Şekil 26: Yönetici Olan ve Olmayanlarda Algılanan Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yüğü



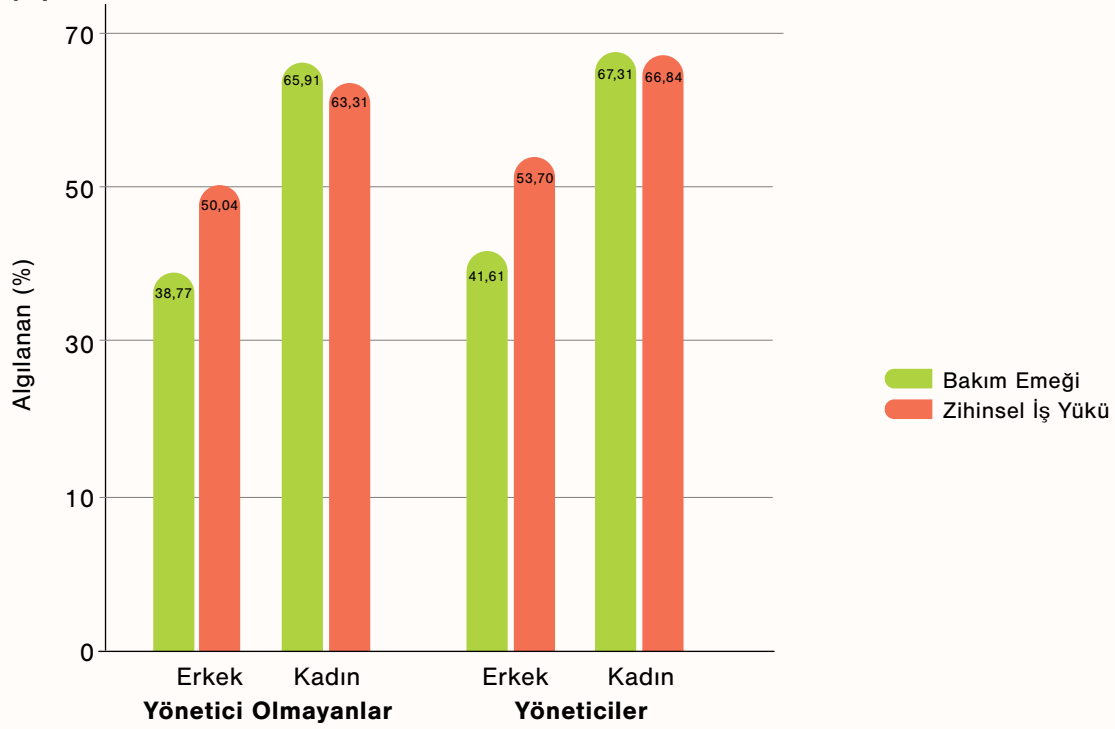
Şekil 27: Yönetici Olan ve Olmayanlarda Gerçekleşen Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yüğü



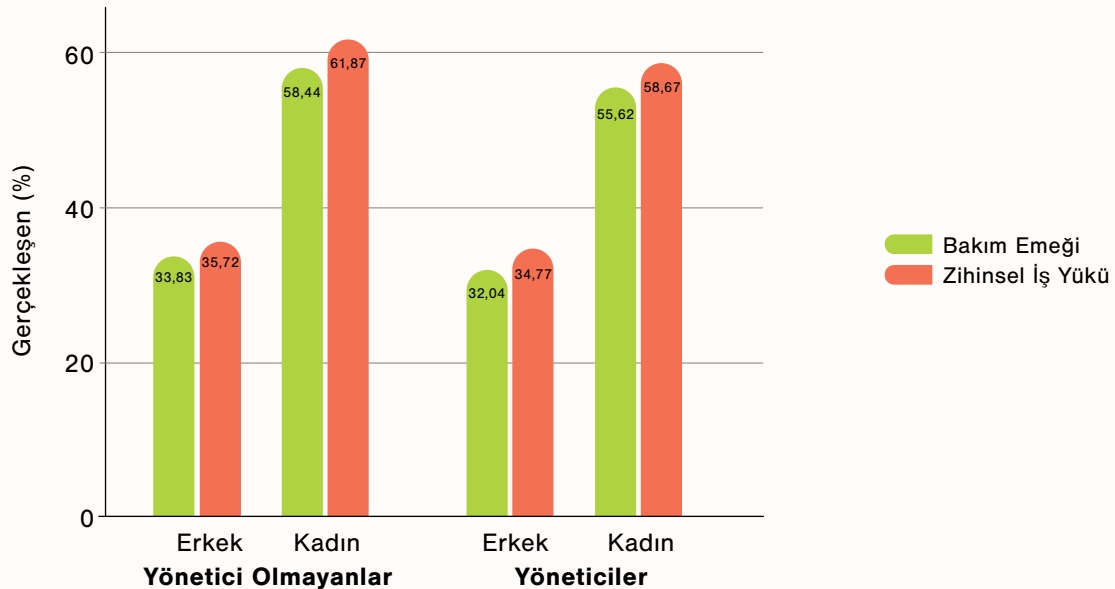
Şekil 28 ve Şekil 29 üzerinden cinsiyete göre dağılımlara baktığımızda ise cinsiyetler içerisinde genel dağılımla benzer bir ortalama bakım emeği ve zihinsel iş yükü dağılımı olduğunu görebiliyoruz. Diğer yandan kişilerin algılanan ve gerçekleşen bakım emeği ile zihinsel iş yükü skor farklarında önemli ayrılmalar öne çıkıyor. Örneğin, Şekil 30'da görülebileceği üzere, zihinsel iş yükünde algılanan ve gerçekleşen zihinsel iş yükü farkı en az yönetici olmayan kadınlarda ortaya çıkarken, bu fark en çok yönetici erkeklerde ortaya çıkıyor. Benzer şekilde, yönetici kadınların algılanan ve gerçekleşen zihinsel iş yükü farkının, yönetici olmayan kadınlara göre çok daha yüksek olduğu söylenebilir. Yöneticilerdeki bu yüksek algılanan ve gerçekleşen farkına dikkat etmenin önemli olduğunu düşünüyoruz. Çünkü kendi gerçekleştirdikleri işleri değerlendirme konusunda yaşanan algı yanılgısının benzerini, kendilerine bağlı çalışanların gerçekleştirdikleri bakım emeği ve zihinsel iş yükü için de yaşıyor olmaları olası. Yönetici olmayanların bakım emeği skorlarının yöneticilere kıyasla daha yüksek olduğu göz önüne alındığında; yöneticilerin, bakım emeği ve zihinsel iş yüküyle ilgili aksiyon alırken yönetici olmayanların deneyimlediği dinamikleri gözden kaçırma ihtimali olduğu düşünülebilir.

Regresyon analizleri sonucuna bakacak olursak, yönetici pozisyonunda çalışmanın aslında kadınların üzerindeki yükleri değiştirmediğini görüyoruz. Fakat erkeklerde gerçekleşen zihinsel iş yükünde düşüş olmasına rağmen, algıladıkları yük ile gerçekleşen yük arasındaki fark açılıyor. Bunu iki şekilde yorumlayabiliriz: erkekler yönetici pozisyonuna geçtikten sonra profesyonel anlamda artan zihinsel yüklerini ev içi işlerin yarattığı yüklerle birlikte algılıyorlar ya da gerçekleşen zihinsel iş yükleri önemli derecede düşüyor.

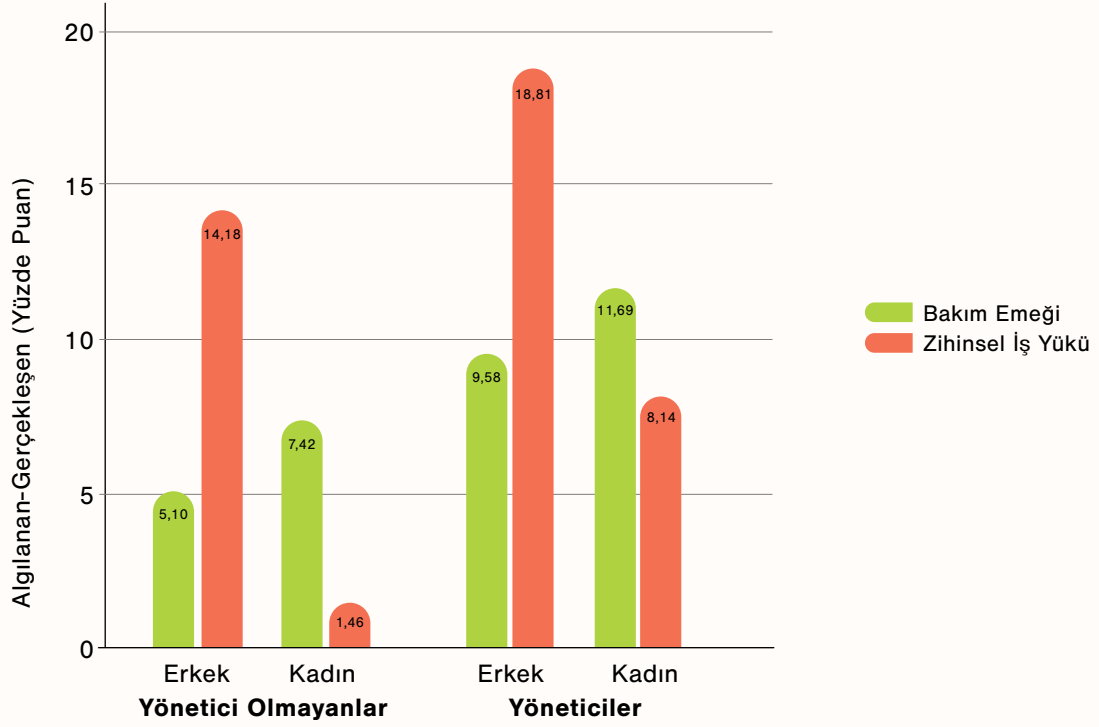
Şekil 28: Yönetici Olma Durumuna Göre Cinsiyet Kırılımında Algılanan Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yükü (%)



Şekil 29: Yönetici Olma Durumuna Göre Cinsiyet Kırılımında Gerçekleşen Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yükü (%)



Şekil 30: Yönetici Olma Durumuna Göre Cinsiyet Kırılımında Algılanan ve Gerçekleşen Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yükü Arasındaki Fark (Yüzde Puan)

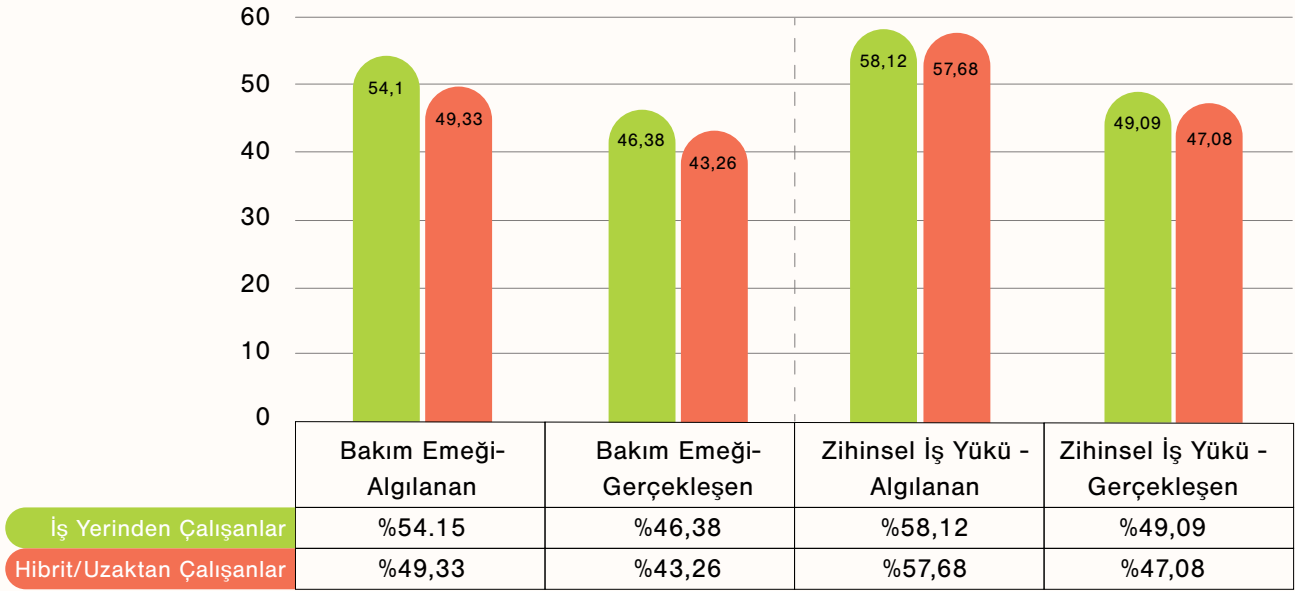


e. Çalışma Şekline Göre Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yükü

Pandemi ile birlikte giderek yaygınlaşan uzaktan ve hibrit çalışma modelleri, ev ile işi mekansal olarak giderek yakınlaştırdı. Buna paralel olarak, kişiler ev ve iş arasındaki dengeyi koruyabilmek için bakım emeği ve zihinsel iş yükü süreçlerini güncellediler. Bu nedenle çalışma türüne göre ortaya çıkan bakım emeği ve zihinsel iş yükü dağılımlarına da baktık. Şekil 31’de görüleceği üzere, iş yerinden çalışma ve uzaktan/hibrit çalışma modellerinde algılanan ve gerçekleşen bakım emeği ile zihinsel iş yükü skorlarında değişimler gözlemleniyor. Kişiler algılanan bakım emeği açısından iş yerinde çalışırken uzaktan/hibrit çalışmaya göre daha fazla bakım emeği algılıyorlar. Zihinsel iş yükünün algılanan ve gerçekleşen skorlarının iki çalışma türü açısından büyük farklılıklar göstermediği göz önüne alındığında, iş yerinden çalışmanın özellikle bakım emeğinin hissedilme seviyesine yönelik önemli bir etkisi olduğu söylenebilir.

İlerleyen bölümlerde tartışıldığı üzere, bakım emeğindeki bu tip algı farkları kişilerin işle olan ilişkilerine de negatif etki edebilir. Önceki bölümlerde işaret edilen yönetici olan ve olmayanlar arasındaki gerçekleşen iş yükü skoru farkını da göz önüne aldığımızda, yönetici olmayanlar için bu farklar daha önemli hale geliyor olabilir. Ayrıca, yöneticilerin kendileri özelinde dahi sahip olduğu yaşanan gerçekleşen farkı konusundaki algı yanılgısı, yönetici olanlar için bu bakım emeği farkının ve beraberinde getirdiği ek yükün yönetici olmayanlar açısından öneminin gözden kaçmasına neden olabilir. Bu da iş yerinden çalışma modelinde uzaktan/hibrit çalışmaya kıyasla yönetici olan ve olmayan kişiler arasında ayrışmalara neden oluyor olabilir.

Şekil 31: Çalışma Şekline Göre Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yüğü (Algılanan ve Gerçekleşen) (%)



4. Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yükünün Maliyeti

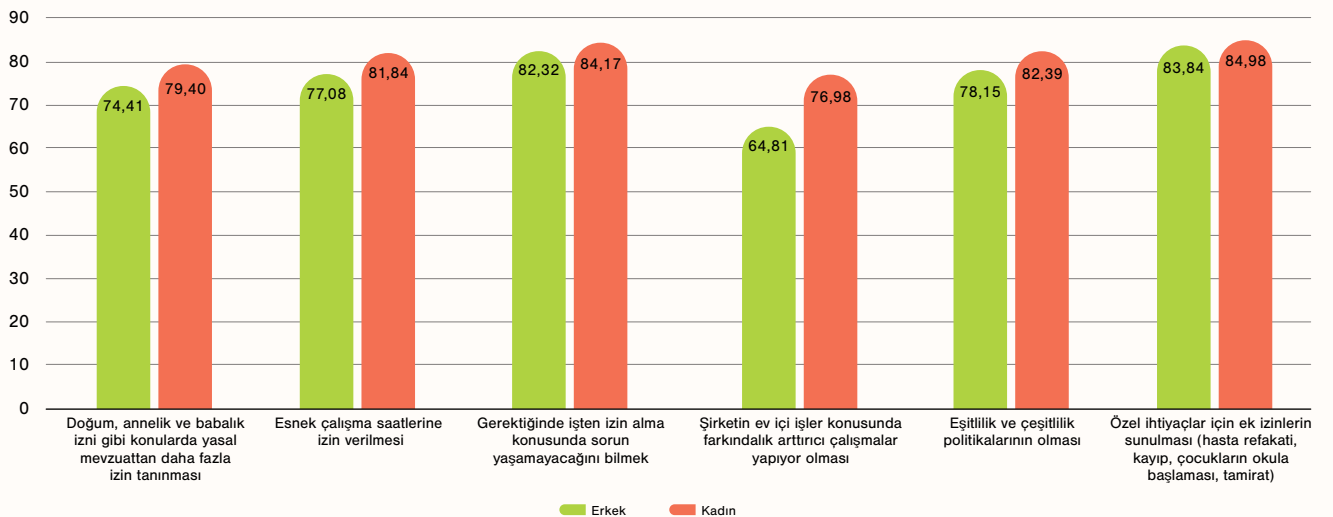
Bakım emeği ve zihinsel iş yükünün hanelerde kimler tarafından ve hangi ortalamalarla gerçekleştirildiğine önceki bölümde yakından baktık. Genel resme baktığımızda bakım emeği ve zihinsel iş yükü ihtiyacı, kişilerin medeni hali, ekonomik durumu, yaşı veya eğitim seviyesine bağlı olarak her hanede farklı seviyelerde ortaya çıkıyor. Çocuk gibi çok büyük değişkenler denkleme girdiğinde ise özellikle katlanarak artıyor. Her hanede gerçekleşen bu emek ve yüklerin sadece evin içinde kalacağını ve kişinin hayatının diğer noktalarına sirayet etmeyeceğini düşünemeyiz. Doğal olarak artan bakım emeği ve zihinsel iş yükü, kişilerin hayatlarının diğer noktalarına da etki edecektir. Bu bölümde, araştırmanın öznesi olan beyaz yakalıların değişen bakım emeği ve zihinsel iş yüklerinin iş hayatına yansımalarına bakacağız.

a. Motivasyon

Araştırma kapsamında katılımcılara bir iş yerinde çalışmayı tercih ederken onları motive ve demotive eden durumları sorduk. 8 farklı durumdan 6'sı kurumların sunduğu haklar veya kurumların davranışları üzerineydi ve 2 konu ise çalışılacak işin formatı üzerineydi. Katılımcılar her bir durum için çalışma motivasyonlarına bu durumun olumlu etkileyeceği, olumsuz etkileyeceği veya etki etmeyeceği üzerine değerlendirme yaptılar. Şekil 32'de kurumların sunduğu haklar veya kurumların davranışları üzerine yöneltilen soruları ve bunların kadın ve erkekler için dağılımlarını görebilirsiniz. Sunulan bakım emeği ve zihinsel iş yükü odaklı haklar ve tutumlardan yarısı veya daha fazlasını işaretleyen katılımcıların oranı tespit edildi. **Bu orana göre, katılımcıların %85,26'sı bakım emeği ve zihinsel iş yükü odaklı haklar ve tutumların iş yeri tercihlerine ve çalışma motivasyonlarına olumlu katkı sunacağını belirtti.**

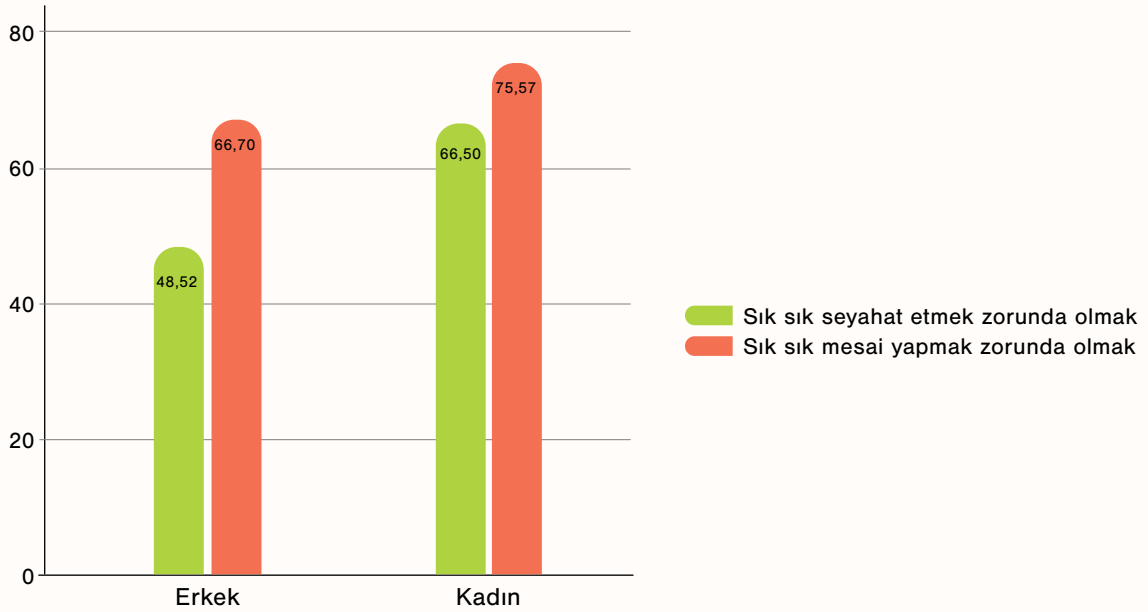
Hem erkekler hem kadınlar için "Özel ihtiyaçlar için ek izinler sunulması" en çok motive edici kurumsal tutum olarak karşımıza çıkıyor. İkinci ve üçüncü sıradaki olumlu motivasyon kaynağı tutumlar ise "Gerektiğinde işten izin alma konusunda sorun yaşamayacağını bilmek" ve "eşitlik ve çeşitlilik politikalarının olması" olarak ön plana çıktı. Bu maddeler arasında en dikkat çekici olan ve bu araştırma raporunun da merkezindeki konu olan "Şirketin ev içi işler konusunda farkındalık artırıcı çalışmalar yapıyor olması" oldu. Kadınlar ve erkekler arasındaki skor farkının en yüksek olduğu bu maddenin kadın çalışanlar için çok daha önemli olduğunu söyleyebiliriz. Önceki bölümlerde ortaya koyduğumuz **hanelerdeki bakım emeği ve zihinsel iş yükünün en çok kadınlar tarafından üstleniliyor olması gerçeği beraberinde kadın çalışanların çalıştıkları kurumlarda bu konuda farkındalık üretilmesi ihtiyacını da getiriyor. Neredeyse doğum izni maddesiyle aynı skoru alan bu maddeyi kurumların etraflıca gündemlerine alması gerektiği söylenebilir.**

Şekil 32: Çalışanların İş Motivasyonunu Olumlu Etkileyen Faktörler (%)



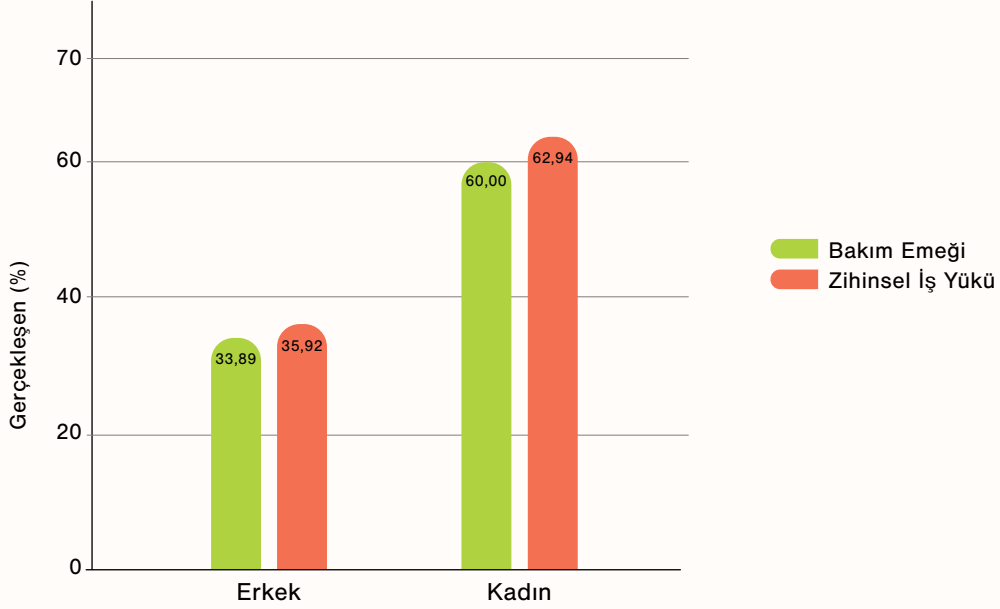
Katılımcılar bir kurumda çalışmak için onları motive eden unsurların yanı sıra özellikle çalışma formatlarına göre motivasyonlarını olumsuz etkileyen durumları da belirttiler. Sık sık seyahat etmek zorunda olmak ve sık sık mesai yapmak zorunda olmak iş yaşam dengesini doğrudan olumsuz etkileyecek iki durum ve bu iki durumun kadın katılımcıları çok daha fazla olumsuz etkilediğini Şekil 33'te görebiliyoruz. İş yaşamının kişinin iş dışı zamanına taşıdığı durumlar olarak görebileceğimiz bu iki durum, bakım emeği ve zihinsel iş yükünün çoğunu hanelerinde üstlenen kadınlar için motivasyonlarını olumsuz etkileyen durumlar. Bu şekildeki farklara baktığımızda, bir önceki şekilde yer alan kadın çalışanların kurumlarından ev içi işler konusunda farkındalık yaratması beklentisi, bir fırsat eşitliği talebi olarak da yorumlanabilir. Çünkü bu formattaki işler, sundukları fırsatlardan bağımsız olarak kadınlar için daha az tercih edilebilir duruyor. Erkekler için nispeten daha kolay tercih edilebilir olması, erkek çalışanların iş dışı zamanda üstlendikleri bakım emeği ve zihinsel iş yükü sorumluluklarının kadınlara göre önemli derecede az olmasından kaynaklanıyor olabilir. Bu nedenle, bu iki soruya "motivasyonumu olumsuz etkiler" yanıtını veren kişilerin bakım emeği ve zihinsel iş yükü skorlarına da yakından baktık.

Şekil 33: Çalışanların İş Motivasyonunu Olumsuz Etkileyen Faktörler (%)

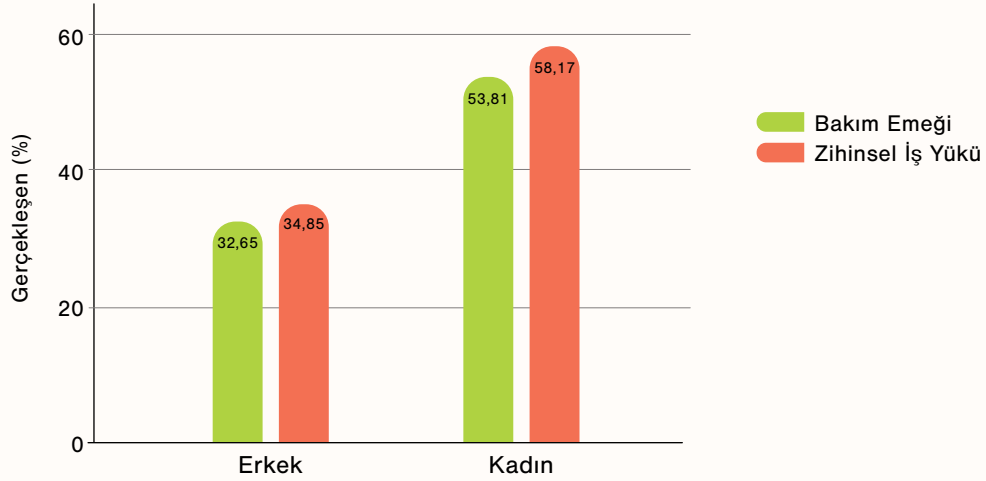


Sık sık seyahat etmek zorunda olma sorusuna motivasyonumu olumsuz etkiler ve olumlu etkiler yanıtını veren katılımcıların cinsiyete göre gerçekleşen bakım emeği ve zihinsel iş yükü skorları Şekil 34 ve Şekil 35'te gösterilmiştir (bu durum motivasyonumu etkilemez yanıtı verenler hariç tutulmuştur). Şekillerden görülebileceği üzere erkeklerin bu soruya verdikleri yanıtı göre bakım emeği ve zihinsel iş yükü skorları önemli ölçüde değişmiyor. Fakat olumlu etkiler diyen kadın çalışanların, olumsuz etkiler yanıtı verenlere göre bakım emeği skorlarının 6,19 yüzde puan ve zihinsel iş yükü skorlarının 4,77 yüzde puan daha az olduğu görülüyor.

Şekil 34: Sık Sık Seyahat Etmek Zorunda Olmanın Motivasyona Etkilerine Göre Cinsiyet Kırılımında Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yüğü Skorları (Olumsuz Etkiler) (%)



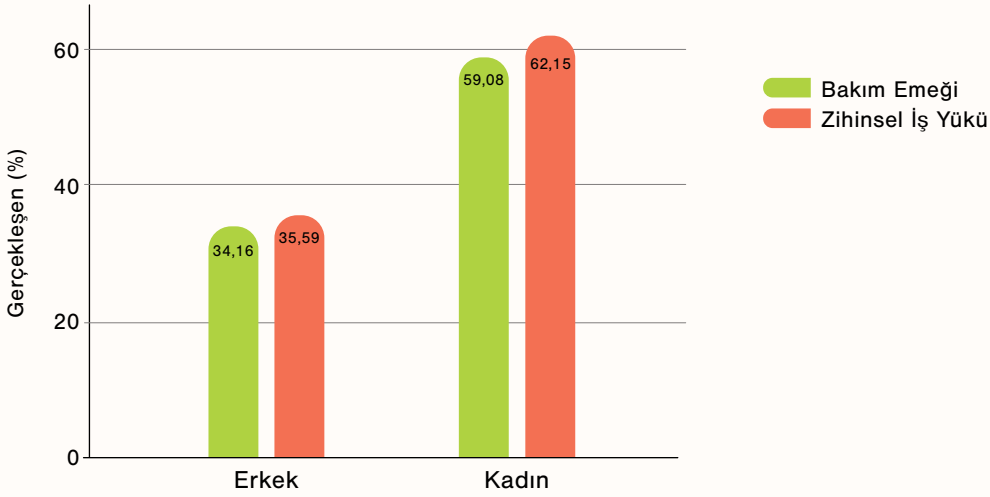
Şekil 35: Sık Sık Seyahat Etmek Zorunda Olmanın Motivasyona Etkilerine Göre Cinsiyet Kırılımında Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yüğü Skorları (Olumlu Etkiler) (%)



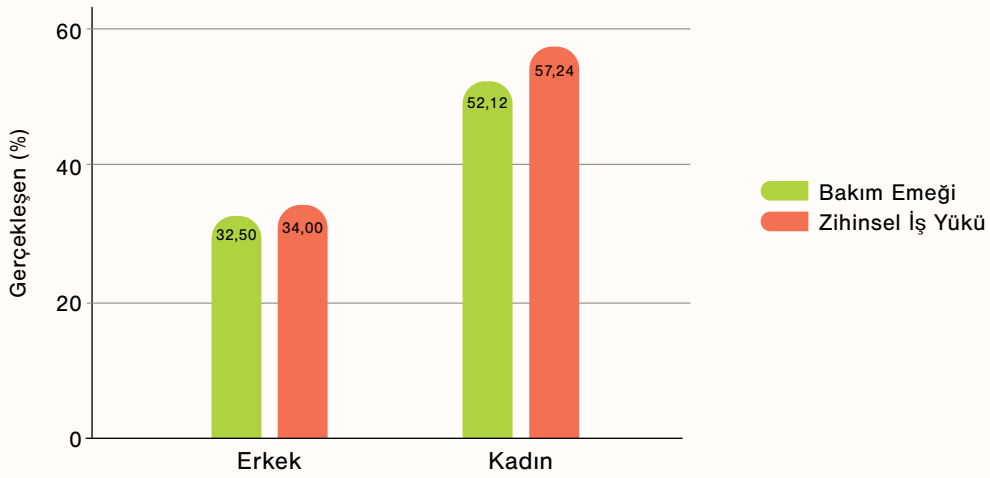
Benzer bir durumu sık sık mesai yapmak zorunda olma sorusuna verilen yanıtlar ve gerçekleşen bakım emeği ile zihinsel iş yükü skorlarında da görebiliyoruz. Şekil 36 ve Şekil 37’de görülebileceği üzere erkeklerin bu yanıtı verdikleri yanıtı göre bakım emeği ve zihinsel iş yükü skorları önemli ölçüde değişmiyor. Fakat olumlu etkiler diyen kadın çalışanların olumsuz etkiler yanıtı verenlere göre bakım emeği skorlarının 6,96 yüzde puan ve zihinsel iş yükü skorlarının 4,91 yüzde puan daha az olduğu görülüyor. Kadınların genel bakım emeği ve zihinsel iş yükü skorlarının erkeklerle göre daha yüksek olduğunu göz önünde bulundurursak, kadın çalışanların eşit fırsatlara ulaşabilmeleri için daha adil bakım emeği ve zihinsel iş yükü paylaşımına ihtiyaçları var.

Bu durumda kadınların kurumlarından ev içi işler konusunda farkındalık beklentisi, aynı zamanda kurumlarından müttefiklik beklentisi olarak da görülebilir. Bu müttefiklik çağrısına olumlu yanıt veren kurumlarda ise kadın çalışanların motivasyonunun olumlu derecede etkileneceği öngörülebilir.

Şekil 36: Sık Sık Mesai Yapmak Zorunda Olmanın Motivasyona Etkilerine Göre Cinsiyet Kırılımında Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yükü Skorları (Olumsuz Etkiler) (%)



Şekil 37: Sık Sık Mesai Yapmak Zorunda Olmanın Motivasyona Etkilerine Göre Cinsiyet Kırılımında Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yükü Skorları (Olumlu Etkiler) (%)



b. İş Yeri Memnuniyeti ve Aidiyet

Çalışanların motivasyonlarının bakım emeği ve zihinsel iş yükü konusunda kurumsal davranışlardan nasıl etkilendiğini ve özellikle çalışan kadınların bir müttefiklik beklentisi olduğunu tartışmıştık. Bu bölümdeyse kurumların müttefiklik pozisyonuna göre çalışanların aidiyetlerinin nasıl etkilendiğini tartışacağız. Birinci faz araştırmada katılımcıların çalıştıkları kurumlara dair memnuniyet ve aidiyetlerini ölçmek için aşağıdaki sorular “katılıyorum”, “kısmen katılıyorum” ve “katılmıyorum” şeklinde yöneltildi.

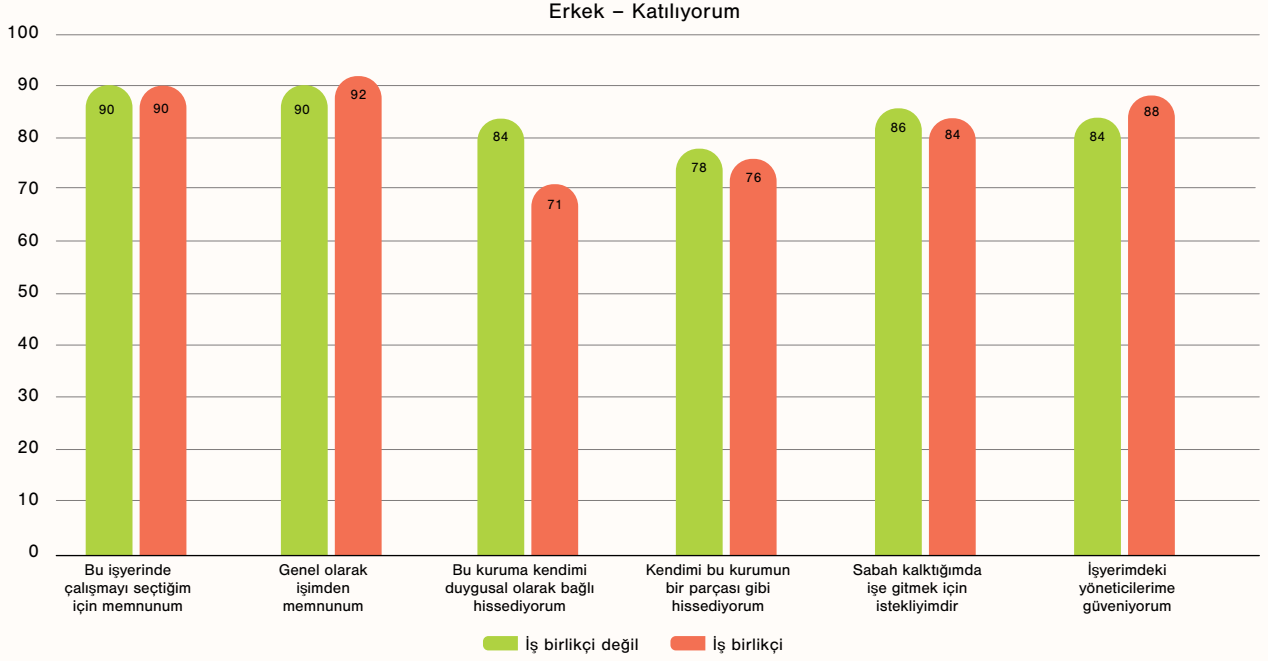
1. Bu iş yerinde çalışmayı seçtiğim için memnunum
2. Genel olarak işimden memnunum
3. Bu kuruma kendimi “duygusal olarak bağlı” hissediyorum
4. Kendimi bu kurumun bir parçası gibi hissediyorum
5. Sabah kalktığımda işe gitmek için istekliyimdir
6. İş yerimdeki yöneticilerime güveniyorum

Ardından kurumlarının veya yöneticilerinin bakım emeği ve zihinsel iş yükü konusunda katılımcıların iş-yaşam dengelerini doğrudan etkileyen (bakım emeği ve zihinsel iş yükü konularında kolaylık sağlayan) ve aşağıda listelenen konulardaki davranışları hiçbir zaman, nadiren, bazen, çoğu zaman ve her gün şeklinde yöneltmiştir.

1. Sağlık durumu sebebiyle ailemden birini doktora/hastaneye götürmem gerektiğinde yöneticim izin konusunda esneklik gösterir (örn. çocuğumu, eşimi, yaşlı bir aile bireyini)
2. Yöneticim ailevi sebeplerden dolayı işimi aksattığımı ima eder ve üzerimde baskı kurar (çocuğumu okuldan alma vb.)
3. Sağlığımın iyi olmadığını hissettiğimde hiç çekinmeden yöneticime haber veririm ve böyle durumlarda bana izin verir
4. Kurumum izinlerimi istediğim gibi kullanmama izin verir
5. Kurumum çocukların tatil döneminde çocuklu çalışanlarına esneklik tanır

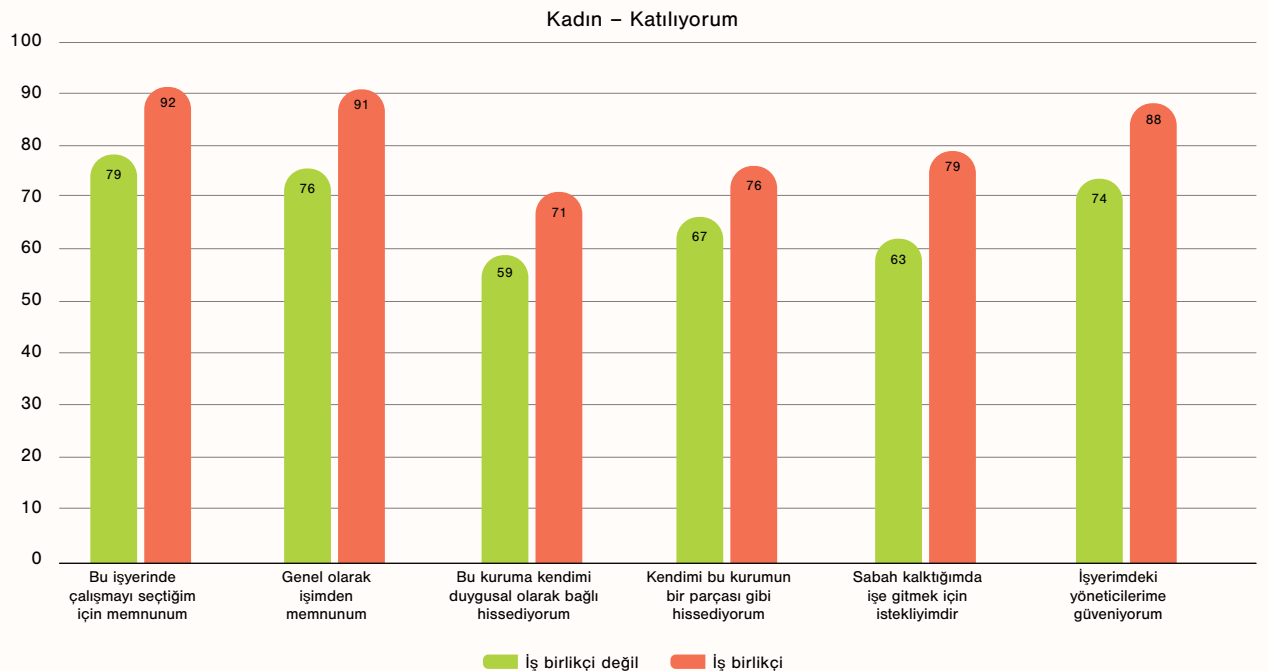
Bu maddelerden ikinci maddeye çoğu zaman ve her zaman yanıtının verilmesi, diğer maddelere ise hiçbir zaman ve nadiren yanıtı verilmesini, kurumun bakım emeği ve zihinsel iş yükü konusunda iş birlikçi olmayabileceğinin işareti olarak belirledik. Bu yaklaşımla, beş maddeden en az ikisine bu yanıtları veren katılımcıların kurumlarını, bakım emeği ve zihinsel iş yükü konusunda iş birlikçi olmayan kurumlar olarak nitelendirdik. Ardından, kişilerin iş yeri memnuniyeti ve aidiyeti göstergelerini hem cinsiyete göre hem de kurumların iş birlikçi olup olmamasına göre ayırdık. Şekil 38, bu konuda iş birlikçi olan ve olmayan kurumlarda çalışan erkeklerin iş yeri memnuniyeti ve aidiyeti sorularına verdiği “katılıyorum” yanıtının yüzdelerini gösteriyor. Erkekler açısından baktığımız bakım emeği ve zihinsel iş yükü konusunda kurumun iş birlikçi olması ile iş yeri memnuniyeti-aidiyeti arasında doğrudan bir ilişki gözlemlenmedi.

Şekil 38: İş Birlikçi Olan ve Olmayan Kurumlarda Çalışan Erkeklerin Memnuniyet ve Aidiyet Sorularına Verdiği “Katılıyorum” Yüzdesi (%)



Şekil 39 ise iş birlikçi olan ve olmayan kurumlarda çalışan kadınların iş yeri memnuniyeti ve aidiyeti sorularına verdiği “katılıyorum” yanıtının yüzdeleri gösteriyor. **Kurumun bakım emeği ve zihinsel iş yükü konusunda iş birlikçi olmasının kadınlar açısından iş yeri memnuniyeti ve aidiyetini olumlu yönde etkilediğini söyleyebiliriz.** Özellikle “Genel olarak işimden memnunum” ve “Sabah kalktığımda işe gitmek için istekliyimdir” sorularında 15 yüzde puan gibi önemli bir fark oluşmakta. Bu verilerden yola çıkarak, çalışan kadınların kurumlarından bekledikleri müttefikliği görmelerinin iş memnuniyetleri ve aidiyetlerine olumlu katkı yaptığı söylenebilir.

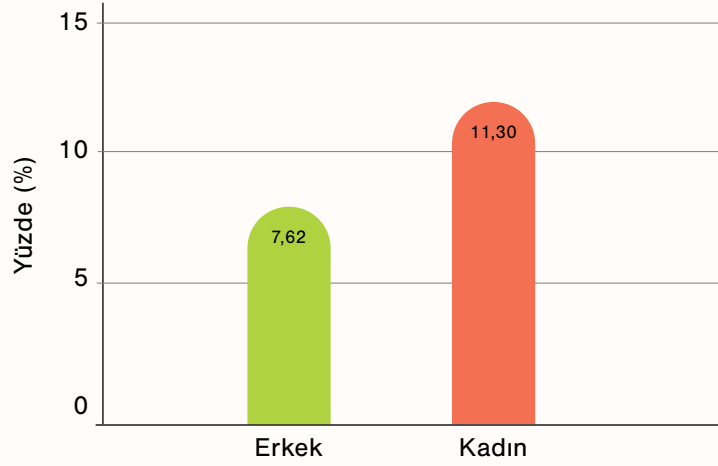
Şekil 39: İş Birlikçi Olan ve Olmayan Kurumlarda Çalışan Kadınların Memnuniyeti ve Aidiyet Sorularına Verdiği “Katılıyorum” Yüzdesi (%)



c. Terfi Reddetme, İşten Ayrılma ve Zaman Yoksulluğu

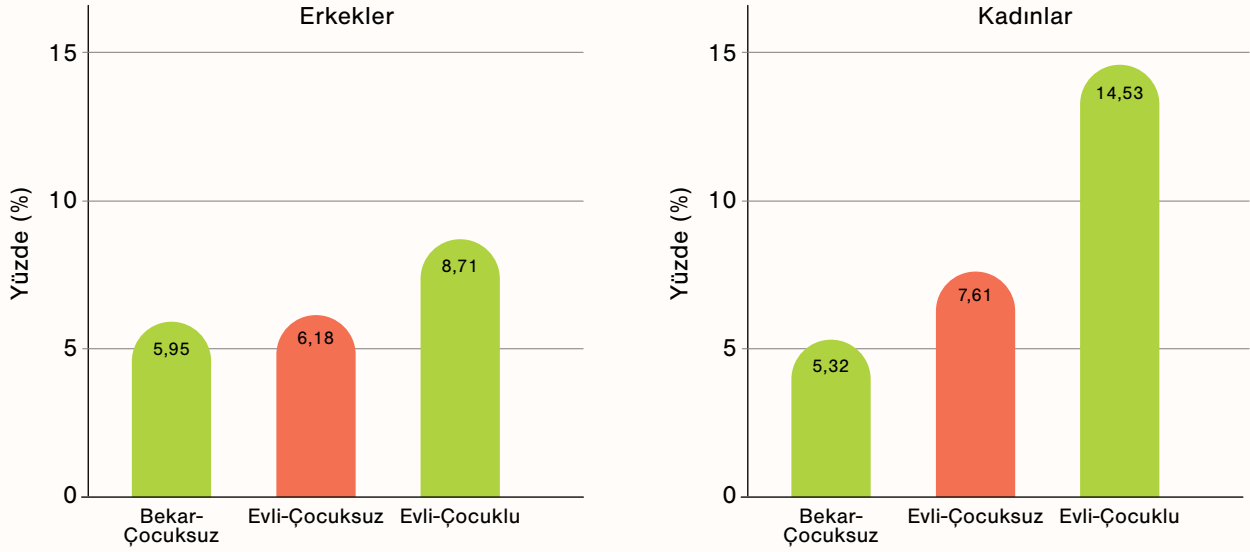
Bakım emeği ve zihinsel iş yükü sadece kişilerin kurum tercihlerinde, çalışma motivasyonlarında veya memnuniyet-aidiyet durumlarında değişimler yaratmıyor. Aynı zamanda mevcut işlerindeki kariyer ilerlemelerini de etkiliyor olabilir. Bu nedenle kişilere farklı nedenlerle karşısına çıkan terfi fırsatını reddedip reddetmediklerini sorduk. Bu kapsamda daha önce karşımıza çıkan terfi fırsatını “Çocuk bakımına ayırdığım zamanı ve eforu etkileyeceği için” ve “Ev bakımına ayırdığım zamanı ve eforu etkileyeceği için” reddettim diyen kişilerin cinsiyete göre dağılımını Şekil 40'ta görebilirsiniz. Bakım emeği ve zihinsel iş yükü nedeniyle terfiyi reddeden kadınların erkeklere kıyasla 3,68 yüzde puan daha yüksek olduğunu görebiliyoruz.

Şekil 40: Cinsiyet Kırılımında Terfiyi Reddetme Oranı (%)



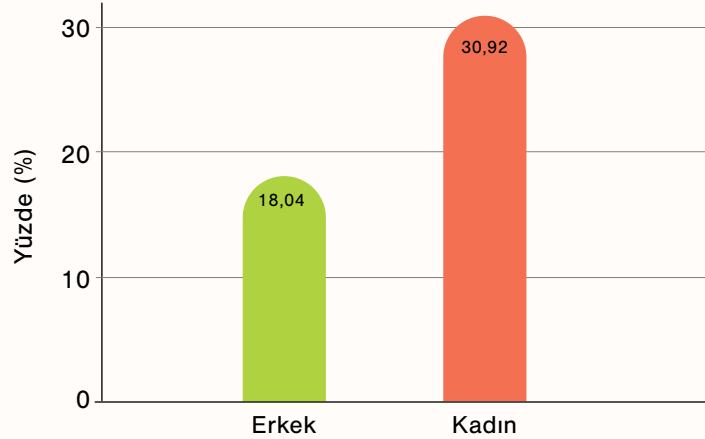
Önceki bölümlerde farklı demografilerden kişilerin bakım emeği ve zihinsel iş yükünü farklı oranlarda üstlendiğini görmüştük. Buradan yola çıkarak bakım emeği ve zihinsel iş yükünü en çok etkileyen değişim nedenleri olan medeni durum ve çocuk sahibi olma durumlarına yakından bakmak gerekir. Şekil 41 üzerinden görebileceğiniz üzere erkeklerde terfiyi reddetme oranı medeni duruma göre önemli ölçüde değişmiyor. Sadece çocuk sahibi olma bakım emeği ve zihinsel iş yükü nedeniyle terfiyi geri çevirmede daha fazla etkili oluyor. Kadınlar için baktığımızda ise bekar-çocuksuz kadınların bakım emeği ve terfiyi geri çevirme oranı bekar-çocuksuz ve evli-çocuksuz erkeklerle benzer seviyelerde. Evli-çocuksuz kadınlarsa evli-çocuklu erkeklerle yakın bir yüzdede bakım emeği ve zihinsel iş yükü nedeniyle terfiyi geri çevirmiş. Bu şekildeki en önemli sıçrama ise evli-çocuklu kadınlarda karşımıza çıkıyor. **Evli-çocuklu kadınların %14,53'ü hayatlarında en az bir kere bakım emeği veya zihinsel iş yükü nedeniyle terfiyi geri çevirmişler. Bu gruptaki kadınların en yüksek bakım emeği ve zihinsel iş yükü skoruna sahip olduğunu düşündüğümüzde, bakım emeği ve zihinsel iş yükünün adil bölüşülmemesi kadınlar için kariyer ilerlemelerinde bir cam tavan etkisi gösteriyor. Bu durum aynı zamanda kurumların da yetenek havuzlarındaki uygun adaylardan yeteri kadar faydalanamamasına yol açıyor.**

Şekil 41: Medeni Durum ve Çocuk Sahibi Olma Durumunda Terfiyi Reddetme Oranı (%)



Bakım emeği ve zihinsel iş yükü temelli kariyer yavaşlamasının yanı sıra, kadınların istihdam dışına çıkma riski de bulunuyor. **Şekil 42’de görüleceği üzere, araştırmaya katılan kadınların %31’i hayatlarının bir noktasında bakım emeği ve zihinsel iş yükü kaynaklı nedenlerle işinden ayrıldığını ifade ediyor.** Bu oran erkeklerde neredeyse kadınların yarısı kadar, %18’lik bir oranla karşımıza çıkıyor. Hali hazırda kadınların istihdama dahil edilmesi kadar istihdamda tutunmaları için de gerekli altyapıya ihtiyaç duyulduğu bu veriden anlaşılmaktadır.

Şekil 42: Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yükü Temelli İşten Ayrılma (%)

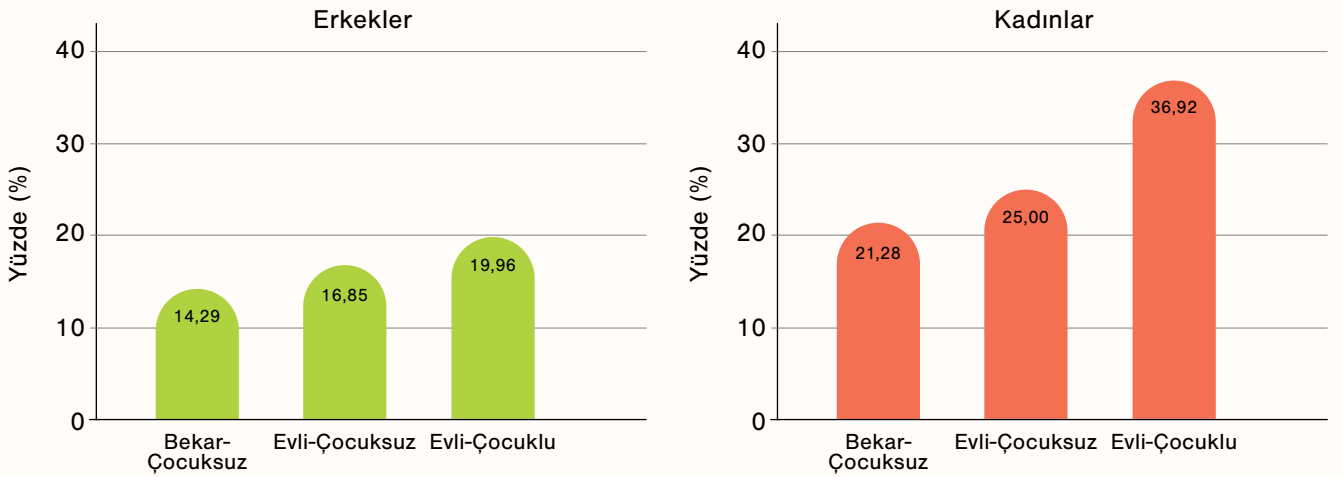


İşten ayrılma verilerine yine medeni durum ve çocuk sahibi olma üzerinden baktığımızda ortaya çıkan verileri Şekil 43’te görebilirsiniz. Terfi reddetme oranlarındaki görüntünün aksine işten ayrılmada her gruptan kadınların oranı erkeklerle göre çok daha yüksek. Her iki cinsiyette de değişen medeni durum ve çocuk sahibi olma durumu ayrılma oranlarını artırıyor. Erkeklerde her kademe yaklaşık 3 yüzde puan fark yaratırken, kadınlarda yine evli-çocuklu grup işten ayrılmada en dikkat edilmesi gereken grup olarak karşımıza çıkıyor. Evli-çocuklu kadınlardan %37’si hayatlarının bir noktasında bakım emeği ve zihinsel iş yükü nedeniyle işten ayrılmak zorunda kalmışlar. TÜİK9 verilerine göre Türkiye’de 2023 yılında iş gücüne dahil olmayanların %30’unun ev işleriyle meşgul olmak nedeniyle iş gücüne dahil olmadığını ve bu kategori kapsamında iş gücüne dahil olmayan yaklaşık 9 milyon kişinin tamamının kadınlardan oluştuğunu göz önüne aldığımızda bu veri çok daha kritik hale geliyor.

⁹ Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), İşgücü İstatistikleri, 2023.
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2023-53521>

Özellikle Türkiye’de iş gücüne dahil olmayan toplam kadın nüfusunun %43’ünün ev işleriyle meşgul olma nedenini öne sürdüğünü düşünerek bu tabloyu yakından incelediğimizde daha ciddi bir riskle karşılaşyoruz. Kurumları bakım emeği ve zihinsel iş yükü açısından iş birlikçi olmayan kadınlar işi bıraktıktan sonra tekrar istihdama geri dönememe riskiyle karşı karşıya kalıyorlar.

Şekil 43: İşten Ayrılma Verilerinde Medeni Durum ve Çocuk Sahibi Olma (%)



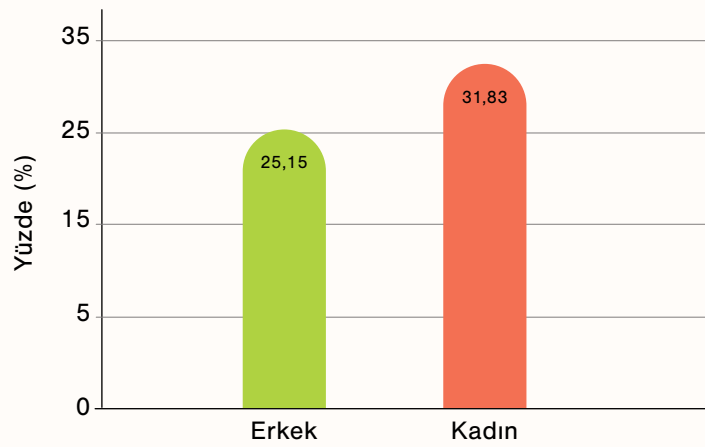
Yoksulluk literatüründe yoksulluk sadece ekonomik gelir bağlamında değil kişilerin boş zaman ve dinlenme bağlamında da ele alınır. Bu ikinci maddi olmayan yoksulluk durumuysa zaman yoksulluğu olarak adlandırılır.¹⁰ Kişiler maddi yoksulluk yani ekonomik yoksulluk statüsüne girmeseler bile boş zaman yetersizliği bağlamında zaman yoksulu statüsüne girebilirler. Özellikle çalışan kadınların ev içi ücretsiz bakım emeği nedeniyle zaman yoksulluğu yaşamaları olasıdır. Bu bağlamda analiz ettiğimiz bir diğer nokta ise bakım emeği ve zihinsel iş yükü haricinde boş zaman ve hobilere vakit ayırma amaçlı işten ayrılma nedenleri. Bu kapsamda katılımcılara hiç “kendinize daha çok zaman ayırmak istemeniz (örn. hobilerinize)” veya “ailenizle birlikte daha çok zaman geçirmek istemeniz (çocuklarınızın hobileri, aile ile ortak yapılan aktiviteler)” nedeniyle işten ayrıldınız mı sorusu yönelttik ve bu sorulara verilen yanıtları zaman yoksulluğu bağlamında değerlendirdik.

Şekil 44 zaman yoksulluğu bağlamında işten ayrılanların dağılımını gösteriyor. Bu kapsamda kadınların sadece bakım emeği amaçlı işten ayrılmakla kalmadıklarını, aynı zamanda grafikten de görülebileceği üzere erkeklerden daha yüksek oranla boş zaman ihtiyacı kaynaklı işten ayrıldıklarını görebiliyoruz. Kişiler kendilerine zaman anlamında alan açabilmek için işten ayrılabilirler. Kadınların özellikle hanelerdeki bakım emeği ve zihinsel iş yükü süreçlerinin çok önemli bir kısmını üstlendiklerini düşündüğümüzde gerçekleştirilen bu ayrılmaları zaman yoksulluğu bağlamında değerlendirebiliriz. Bununla birlikte, zaman yoksulluğu kaynaklı işten ayrılmaların, beraberinde ekonomik yoksulluğun da yolunu açabileceğini unutmamak gerekir.

¹⁰ Gökmen, Ç. E. (2017). Toplumsal cinsiyet ve zaman yoksulluğu: Hane içi ücretli ve ücretsiz emek sunumu. Çalışma ve Toplum, 4(55), 1953-1988.

Diğer bir deyişle, hanelerin içerisindeki adaletsiz bakım emeği ve zihinsel iş yükünün dağılımı, çalışan kadınlar üzerinde bir zaman yoksulluğu yaratıyor. Bu zaman yoksulluğuyla mücadelede daha adil bir emek ve yük bölüşümü gerçekleşmediğinde, kadınlar mevcut işlerinden ayrılabilir. Bu da ekonomik yoksulluğun önünü açıyor. Bu nedenle bakım emeği ve zihinsel iş yükünün adil bölüşümü çok daha geniş kapsamlı bir konudur. Sadece bakım emeği odaklı işten ayrılmalar değil, zaman yoksulluğu odaklı işten ayrılmalar da tartışmaya dahil edildiğinde, bu konunun çok daha büyük bir grubu ilgilendiren bir konu olduğu söylenebilir.

Şekil 44: Zaman Yoksulluğu Nedeniyle İşten Ayrılma (%)



d. Psikolojik İyi Olma Hali

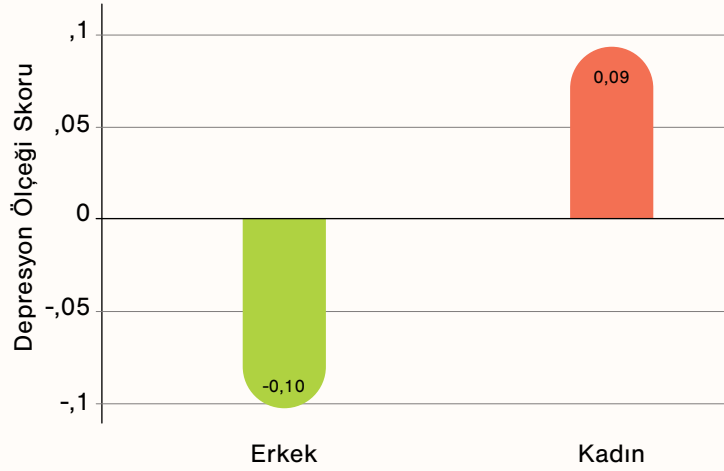
Bu bölüme kadar kişilerin ve kurumların bakım emeği ile zihinsel iş yükünün adil paylaşılmasından nasıl etkilendiğini iş yeri ile ilişkiler bağlamında irdeledik. Bu bağlamda son kez baktığımız bir diğer konu ise doğrudan kişilerin iyi olma hallerinin nasıl etkilendiğiydi. Doğrudan iş ile ilgili gözükmese de kişilerin iyi oluş halinin doğrudan iş performanslarına, memnuniyetlerine ve aidiyetlerine etki edeceği düşünüldüğünde kişilerin psikolojik iyi olma hallerine de yakından bakmak önemlidir.

Kişilerin psikolojik iyi olma hallerini ölçmek için depresyon skoru hesaplamamızı sağlayacak bazı sorular yönelttik. Depresyon skoru aşağıda listelenen sorulara verilen Asla / Yılda Birkaç Kez / Her Ay / Her Hafta / Her Gün yanıtları üzerinden faktör analizi yapılarak hesaplanmıştır. Negatif sonuçlar ortalamadan az sıklıkta depresif hissetmeye, pozitif sonuçlar ise ortalamadan daha sık depresif hissetmeye işaret eder. Negatif skorların mutlak değerce büyümesi depresif hissetme sıklığının azalması, pozitif skorların mutlak değerce büyümesi ise depresif hissetme sıklığının artması anlamına gelir.

- Çok endişeli, gergin veya kaygılı hissediyorum
- Çok üzgün hissediyorum
- Depresif hissediyorum.
- Bir şeyler yapmaktan çok az ilgi veya zevk alıyorum.

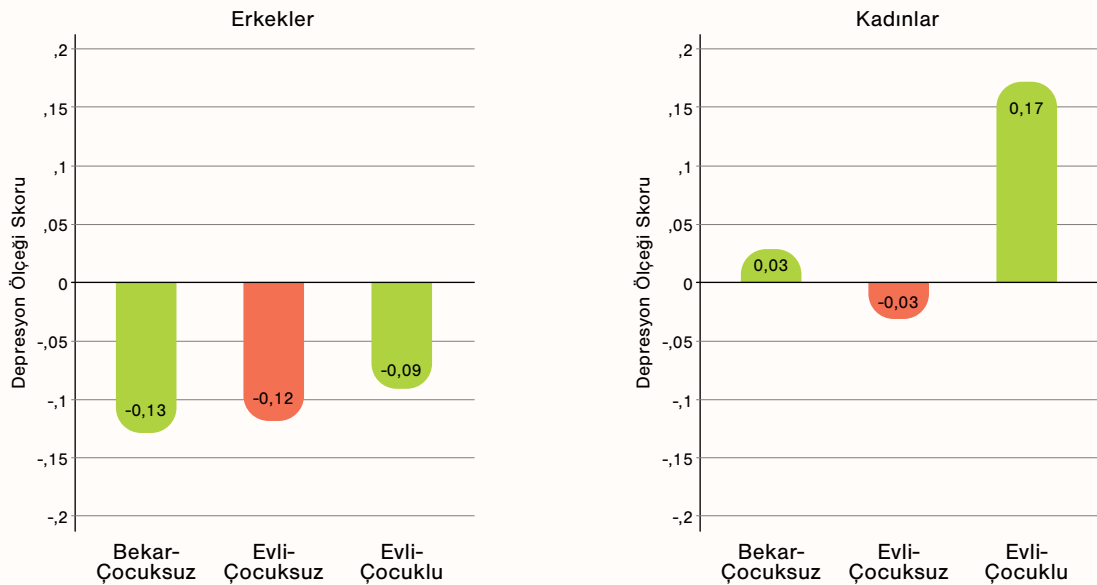
Bakım emeği ve zihinsel iş yükü odaklı hesaplamalara kaynaklık etmesi için öncelikle tüm katılımcıların cinsiyete göre depresyon skorlarını hesapladık. Şekil 45'te katılımcıların depresyon skor dağılımlarını cinsiyete göre ayrıştırılmış şekilde görebilirsiniz. Bu şekilden yola çıkarak katılımcı kadınların görece daha yüksek depresyon skoruna sahip olduğunu söyleyebiliriz.

Şekil 45: Cinsiyet Kırılımında Depresyon Skorları



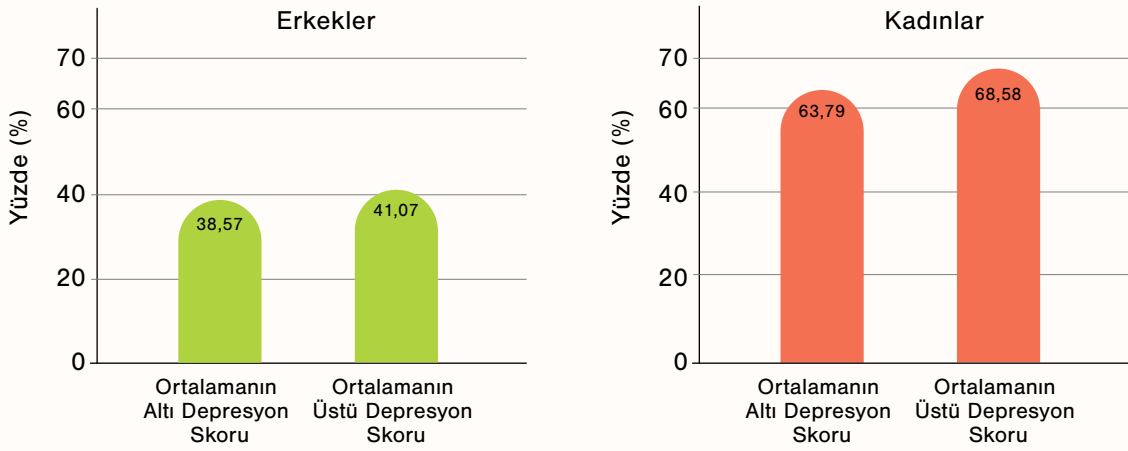
İkinci olarak baktığımız ve bakım emeği ile zihinsel iş yüküyle depresyon skoru arasındaki ilişkiyi anlamamız için baz oluşturacak hesaplama, kişilerin medeni durum ve çocuk sahibi olma değişkenleriydi. Şekil 46'da görülebileceği üzere erkeklerin evli-çocuklu durumdan bekar-çocuksuz duruma doğru depresyon skorlarının daha da azaldığını, kadınların ise evli-çocuklu durumdaki skorunun diğer gruplara göre görece daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz. Bu noktada, özellikle evli-çocuklu kadınların bakım emeği ve zihinsel iş yükünün diğer tüm gruplara göre daha yüksek olduğunu unutmamak önem taşıyor.

Şekil 46: Cinsiyet ve Medeni Durum-Çocuk Sahibi Olma Kırılımında Depresyon Skorları



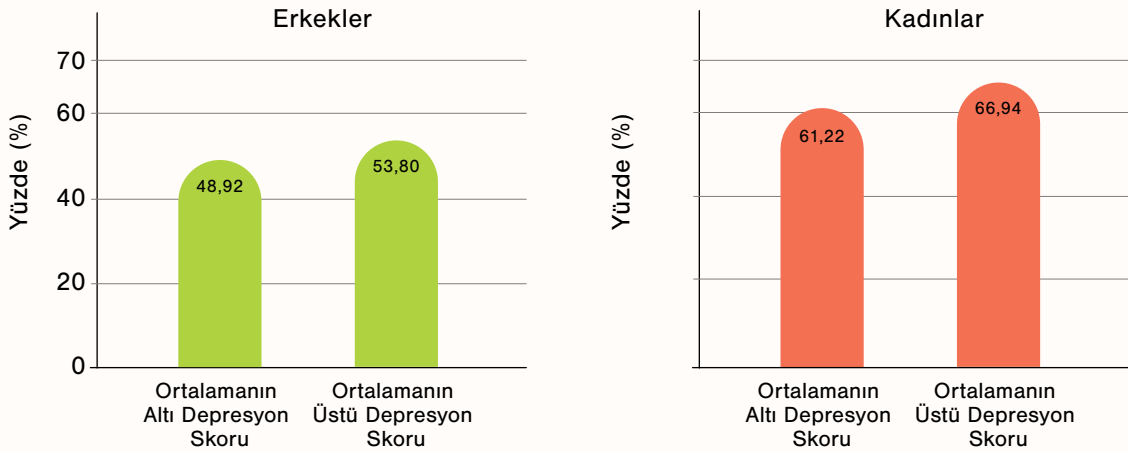
Bakım emeği ve zihinsel iş yükü odaklı baktığımız ilk hesaplama tüm katılımcıların ortalama depresyon skorunun altında ve üstünde skor beyan eden kadın ve erkeklerin algılanan bakım emeği ve algılanan zihinsel iş yükü oldu. Ortalama altı ve üstü depresyon skorları, her cinsiyetin medyan depresyon skoru baz alınarak hesaplandı. Şekil 47 ve Şekil 48’de bu skorların detaylarını görebilirsiniz. Algılanan bakım emeği açısından erkeklerde önemli bir değişiklik gözlenmezken, kadınlarda ortalama depresyon skorundan daha yüksek depresyon skoru bildiren kadınların algılanan bakım emeğinin diğer kadınlara göre 5 yüzde puan daha yüksek olduğunu görüyoruz.

Şekil 47: Cinsiyet Kırılımında Depresyon Skoruna Göre Algılanan Bakım Emeği (%)



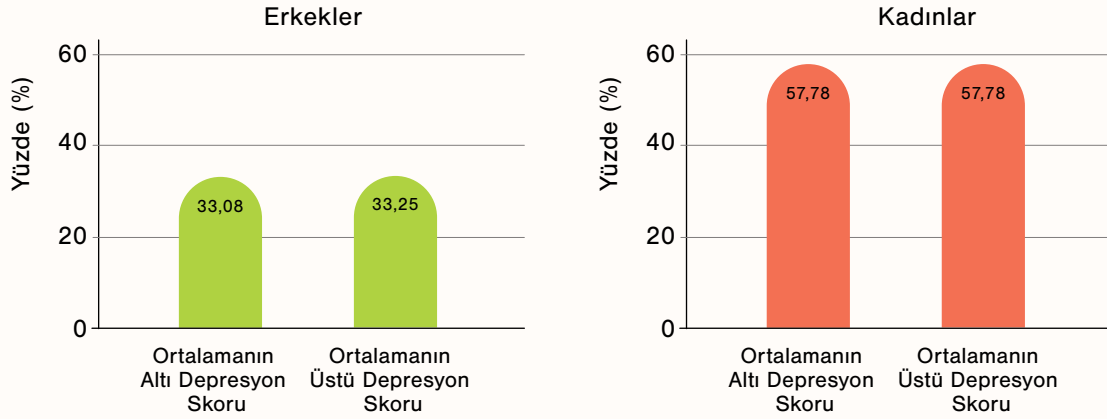
Algılanan zihinsel iş yüküne geldiğimizde ise ortalama depresyon skorundan daha yüksek depresyon skoru bildiren erkekler ve kadınların diğer hemcinslerine göre daha fazla zihinsel iş yükünü algıladığını söyleyebiliriz. Özellikle zihinsel iş yükü gibi görünmeyen bir kavramın yarattığı etkiyi psikolojik iyi olma halinin değişiminde daha somut şekilde görebiliyoruz.

Şekil 48: Cinsiyet Kırılımında Depresyon Skoruna Göre Algılanan Zihinsel İş Yükü (%)

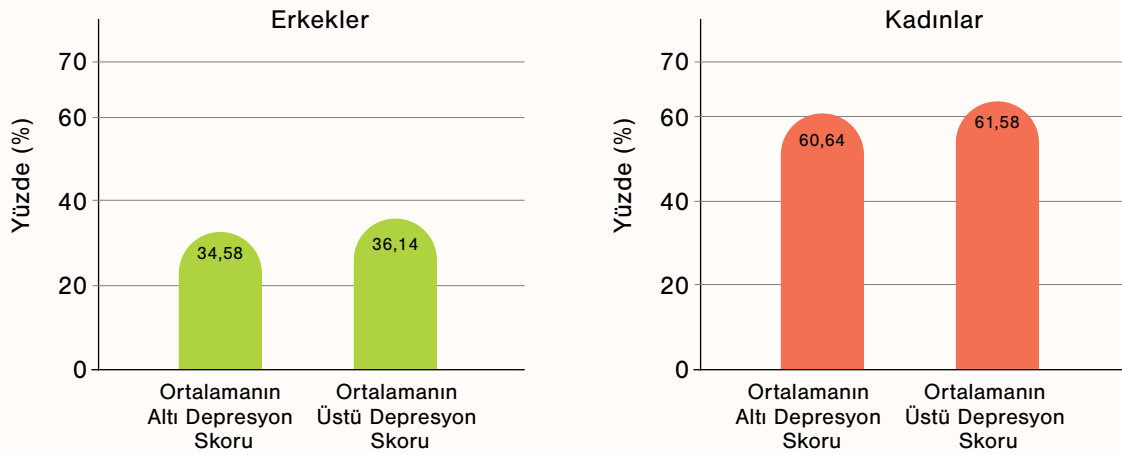


Gerçekleşen bakım emeği ve zihinsel iş yükü için aynı analizi yaptığımızda ise Şekil 49 ve Şekil 50’de görülebileceği üzere ortalamanın üstünde ve ortalamanın altında depresyon skoru beyan eden katılımcılarda neredeyse hiçbir fark ortaya çıkmıyor. Buradan yola çıkarak algılanan bakım emeği ve zihinsel iş yükünün aynı seviyede gerçekleşip gerçekleşmemesinden bağımsız olarak psikolojik iyi olma haline etkisinin daha büyük olduğunu söyleyebiliriz. Özellikle algılanan ve gerçekleşen bakım emeği ile zihinsel iş yükü skorları arasındaki farkın açık olması daha da önemli bir hal alıyor. Önceki bölümlerdeki analizlerden görülebileceği üzere her iki cinsiyet için de algılanan bakım emeği ve zihinsel iş yükü gerçekleşenden daha fazlaydı. Bu nedenle bakım emeği ve zihinsel iş yükü konusuna sadece gerçekleşen üzerinden bakmak eksik kalacaktır. Kişilerin algılanan bakım emeği ve zihinsel iş yüklerini daha iyi anlamak ve psikolojik iyi oluşlarını korumak için bu alanı da destekleyecek girişimlerde bulunmak gereklidir.

Şekil 49: Cinsiyet Kırılımında Depresyon Skoruna Göre Gerçekleşen Bakım Emeği (%)

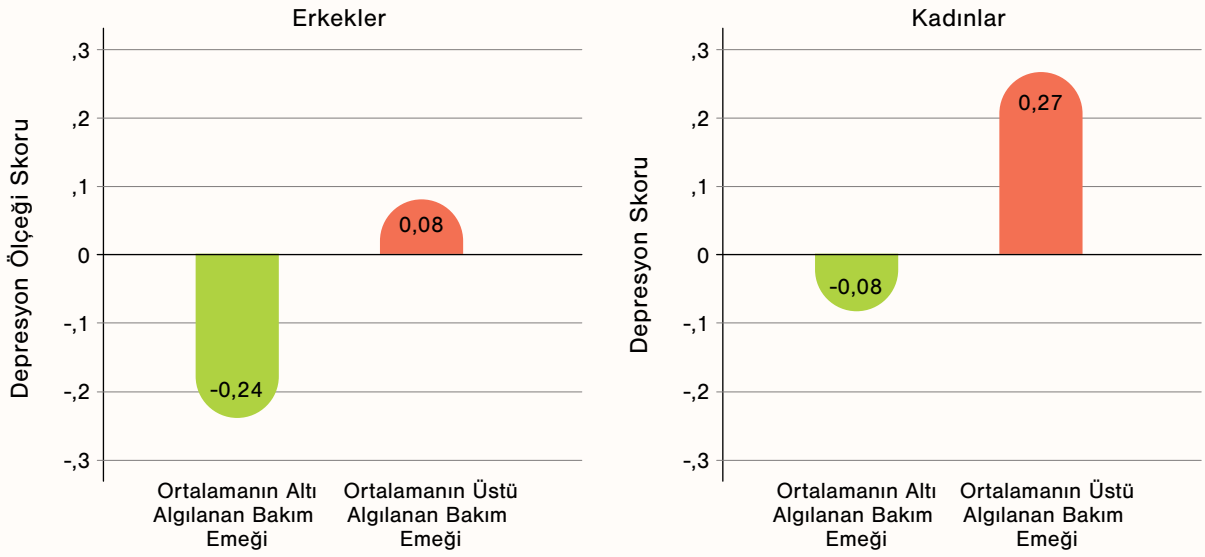


Şekil 50: Cinsiyet Kırılımında Depresyon Skoruna Göre Gerçekleşen Zihinsel İş Yükü (%)

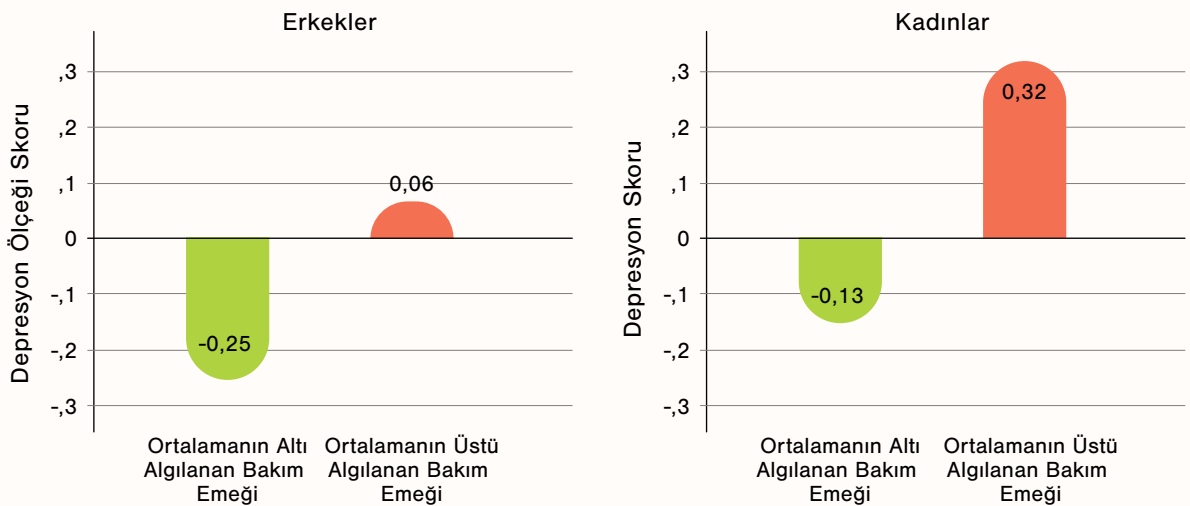


Bakım emeği ve zihinsel iş yükünün psikolojik iyi olma hali ile ilişkisini anlamak için ilave olarak ortalama altı ve üstü bakım emeği ve zihinsel iş yükü skoru beyan eden katılımcıların depresyon skoru ortalamalarına da baktık. Ortalama altı ve üstü bakım emeği ve zihinsel iş yükleri, her cinsiyetin medyan bakım emeği ve zihinsel iş yükü baz alınarak hesaplandı. Algılanan bakım emeği ve zihinsel iş yükünü gösteren Şekil 51 ve Şekil 52'ye baktığımızda erkeklerin ortalamanın altında bakım emeği ve zihinsel iş yükünü algıladıklarında diğer erkeklerle göre çok daha az depresyon skoruna sahip olduğunu görüyoruz. Halihazırda her iki grubun da depresyon skorunun negatif olduğunu ve bakım emeği ile zihinsel iş yükü algılarının kadınlara göre ortalama olarak daha düşük olduğunu unutmamak gerekir. Bununla birlikte ortalamanın üstünde bakım emeği ve zihinsel iş yükünü algılayan kadınlarda daha yüksek depresyon skoru gözlemliyoruz. Ortalamanın altında bakım emeği ve zihinsel iş yükü gösteren kadınlarda ise kadınların genel ortalama depresyon skorundan daha düşük bir skor (hatta negatif skor) aldığını görüyoruz. Fakat bu skor, erkeklerin ortalamanın altında bakım emeği ve zihinsel iş yükü skoru algılamalarında beyan ettikleri depresyon skorundan hala yüksek kalıyor. Bu da kadınların ortalama algılanan bakım emeği ve zihinsel iş yükü skorlarının erkeklerin çok üzerinde olmasıyla ilişkilendirilebilir.

Şekil 51: Cinsiyet Kırılımında Algılanan Bakım Emeğine Göre Depresyon Skorları

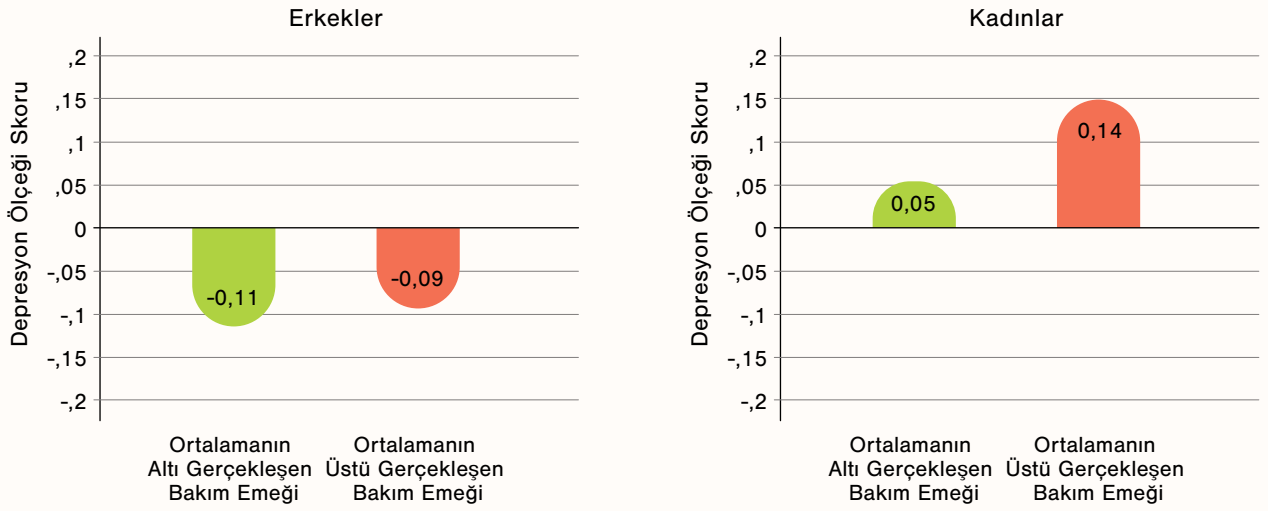


Şekil 52: Cinsiyet Kırılımında Algılanan Zihinsel İş Yüküne Göre Depresyon Skorları

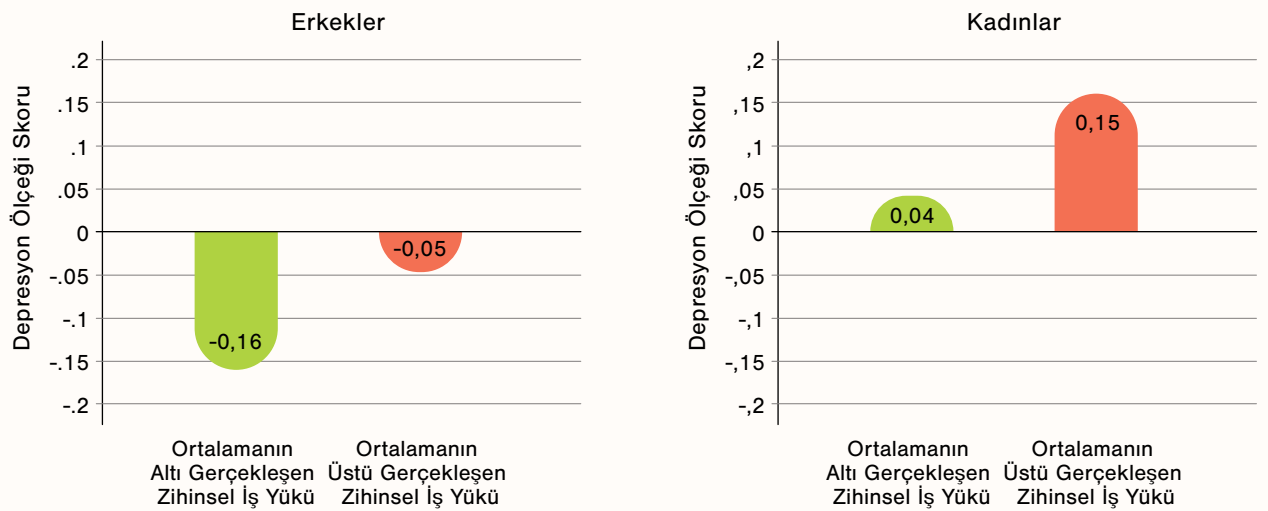


Gerçekleşen bakım emeği ve zihinsel iş yükü ortalamalarının altında ve üstünde skor beyan eden kişilerin cinsiyete göre depresyon skoru ortalamaları Şekil 53 ve Şekil 54'te gösterilmiştir. Algılanan skorlarda olduğu gibi erkeklerin yine negatif skorlarda olduğunu, kadınlarinsa bu durumda her iki durumda da pozitif depresyon skoru bildirdiğini görüyoruz. Fakat bu sefer her cinsiyet için ortalama altı ve üstü gruptaki kişilerin depresyon skorları arasındaki fark algılanan bakım emeği ve zihinsel iş yükündeki durumun aksine daha az. Bu da yine psikolojik iyi olma haline algılanan bakım emeği ve zihinsel iş yükünün daha kuvvetli etki ettiği yönündeki kanaatimizi pekiştiriyor.

Şekil 53: Cinsiyet Kırılımında Gerçekleşen Bakım Emeğine Göre Depresyon Skorları



Şekil 54: Cinsiyet Kırılımında Gerçekleşen Zihinsel İş Yüküne Göre Depresyon Skorları



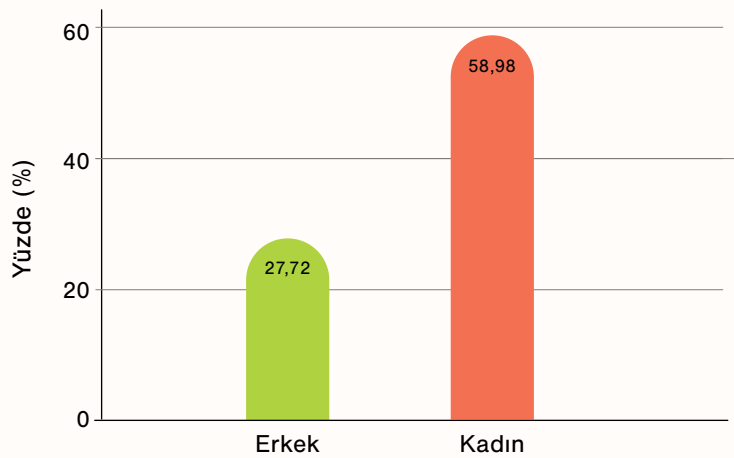
e. Partnerlerin Adil İş Paylaşımı Talebi

Bakım emeği ve zihinsel iş yükünün hem kurumlara hem de kişilere psikolojik iyi olma hali başta olmak üzere birçok açıdan etkisi olduğunu gözlemledik. Bununla birlikte tüm bu sorunların çekirdeğinde yatan adil olmayan bakım emeği ve zihinsel iş yükünün dağılımını çözmek için yine ilk bakacağımız yerlerden biri hanenin içi olmalı. Özellikle adil sorumluluk bölüşümü için kişilerin partnerleriyle bu durumu konuşmaları ve yeniden bir iş bölümü yapmak atılabilecek ilk adımlardan biri. Fakat bu derece temel bir adımın atılamadığını, mevcut sorumluluk dağılımlarının adaletli olmamasından görebiliyoruz. Buradaki kök sorunları ve hane içindeki dinamikleri anlamak için çeşitli soruları katılımcılara yönelttik.

Birinci faz araştırmamızda katılımcılara “ev içerisindeki sorumlulukların kendi aleyhinizde adaletsiz dağıldığını” düşünüp düşünmediklerini sorduk. Bu soru karşısında **kadın katılımcıların %31’i, erkek katılımcıların ise yalnızca %4’ü bu sorumlulukların adaletsiz dağıldığını düşündüğünü belirtti.** Özellikle mevcut algılanan ve gerçekleşen bakım emeği ile zihinsel iş yükü dağılımlarıyla bu veriye bir arada baktığımızda, kişilerin evlerindeki süreçlerin adaletli olup olmadığına dair algı yanılgısı yaşadıkları düşünülebilir.

Birinci fazdaki sorudan yola çıkarak ikinci faz araştırmada kişilere “Evdeki işlerde partnerinizden destek istiyor musunuz?” sorusunu yönelttik. Şekil 55’te sunulan bu soruya verilen yanıtların detaylarından da görülebileceği üzere, kadın katılımcıların %58,98’i ev işlerinde destek istiyorlar. Bu kısımdaki soruları bakım emeğiyle ilgili sorulardan sonra, “ev işleri” kavramı üzerinden ve bilinçli olarak “destek isteme” ifadesini kullanarak sorduk. Ev içi bakım emeği ve zihinsel iş yükü bir partnerin diğerine destek olacağı konular değildir. Bakım emeği ihtiyacı hanedeki fertlerin yaşamlarını devam ettirebilmeleri için nasıl kolektif şekilde ortaya çıkıyorsa, bu ihtiyacın karşılanması için yapılması gereken işler de aynı şekilde hanedeki fertlerin ortak sorumluluğudur. Fakat ilk faz verilerden yaptığımız çıkarımlarda kişiler hanedeki işin adil bölüşümü için “destek isteme” ifadesini kullanıyorlar. Bu durumu toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ve normlarının kişilerin gündelik rutinlerine bir yansıması olarak görebiliriz. Bu nedenle her ne kadar “destek isteme” kavramı doğru bir kavram olmasa da kişilerde karşılığı olduğundan dolayı mevcut durumu anlamak için bu bölümdeki soruları bu şekilde çerçeveledik.

Şekil 55: Ev İşlerinde Destek İsteme - Mevcut Durum (%)



Kadınların %58,98’i bakım emeğinde destek istemesinin (diğer bir deyişle daha adil bir paylaşım için partneri ile iletişim kanallarını açmasının) önemli bir bulgu olmasına rağmen, geriye kalan %41’in neden partnerini bu süreçlere davet etmediğini anlamamızın da bir o kadar önemli olduğunu düşünüyoruz. Aynı şekilde %72’yi bulan destek istemeyen erkeklerin de konuya bakışını bu soru kapsamında anlamaya çalıştık. Bu nedenle destek istemeyen kişilere aşağıda sıralanan nedenler sunuldu ve bir veya daha fazla neden işaretlemeleri istendi.

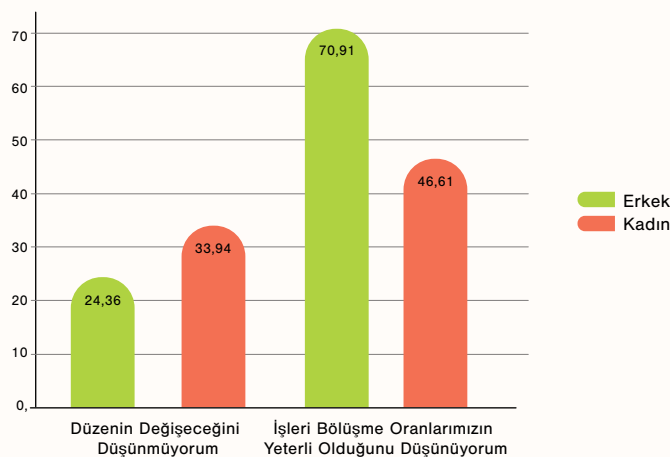
- Düzenin değişeceğini düşünmüyorum.
- İşleri bölüşme oranlarımızın yeterli olduğunu düşünüyorum.
- Tartışma/gerginlik yaratmasından çekiniyorum.
- Bu sorumlulukları kişisel yeterlilikleri nedeniyle yapabileceğini düşünmüyorum (örn. Yemek yapmayı bilmiyor veya tamir yapmayı bilmiyor).
- Bu sorumlulukları cinsiyeti nedeniyle yapabileceğini düşünmüyorum (örn. Erkek olduğu için yemek yapmayı bilmiyor veya kadın olduğu için tamir yapmayı bilmiyor).
- Bu işlerin zaten benim sorumluluğumda olduğunu düşünüyorum
- Bakım sorumluluklarını hafife aldığını düşünüyorum.
- İşinin/kariyerinin benimkinden daha önemli olduğunu düşünüyorum.
- Bu sorumlulukları aldığında bilerek kötü yaptığını düşünüyorum, bu nedenle artık sorumluluk vermek istemiyorum.
- Artık umursamıyorum.

Bu soru kapsamındaki maddelerden birden fazla seçim mümkün olduğundan, her bir neden farklı frekanslarda ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda yanıt verme sıklığına göre üç grupta ilgili maddelerin dağılımı Şekil 56, Şekil 57 ve Şekil 58'de sunulmuştur.

Destek istememe konusunda en sık öne sürülen neden "İşleri bölüşme oranımızın yeterli olduğunu düşünüyorum" oldu. Özellikle erkeklerin çok büyük bir kısmının işaretlediği bu seçeneği, mevcut iş bölümü skorları ile birlikte düşündüğümüzde daha önceden ileri sürdüğümüz işlere dair algı yanılgısı yaşama sorununun daha da ön plana çıktığını söyleyebiliriz. Çünkü verilerden hanelerde erkeklerin mevcut işlerin yaklaşık üçte birini üstlendikleri görülebiliyor. Buna rağmen paylaşımı yeterli görmeleri evdeki mevcut iş hacmini algılayamamalarıyla ilişkili olabilir. Bu da bakım emeğinin görünmez tarafını bir kez daha ortaya çıkarmakta. Benzer şekilde yine bu seçeneğin kadınlar için de en sık işaretlenen madde olması benzer bir sonuca işaret ediyor. Çünkü yine verilerden görebileceğimiz üzere kadınlar hanelerindeki işlerin yaklaşık üçte ikisini gerçekleştiriyor. Bu durum toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ve normlarının yarattığı algıyla ilişkili olabilir. Kadınlar bu işlerin kendi sorumluluğu olduğunu düşünüp daha adil bir paylaşımı hayal dahi etmiyor olabilirler.

Destek istenmemesinin ikinci nedeni olarak "Düzenin değişeceğini düşünmüyorum" maddesinin öne çıkması ve kadınlar özelinde bu maddenin oranının %33,94 olması yaptığımız bu yorumu pekiştirir nitelikte. Mevcut toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ve normlar kadınlar için kronikleşmiş sorunlar olarak karşımıza çıkıyor. Bu durum umutsuzluğu da beraberinde getiriyor. Ev işlerine dair farkındalığı artırıcı girişimlere dair kadınların kurumlardan bir beklentiye sahip olması, bu bağlamda mevcut düzeni değiştirmek için bir arayış olarak da düşünülebilir.

Şekil 56: Destek İstememe Nedenleri - 1. Grup Yanıtlar (%)

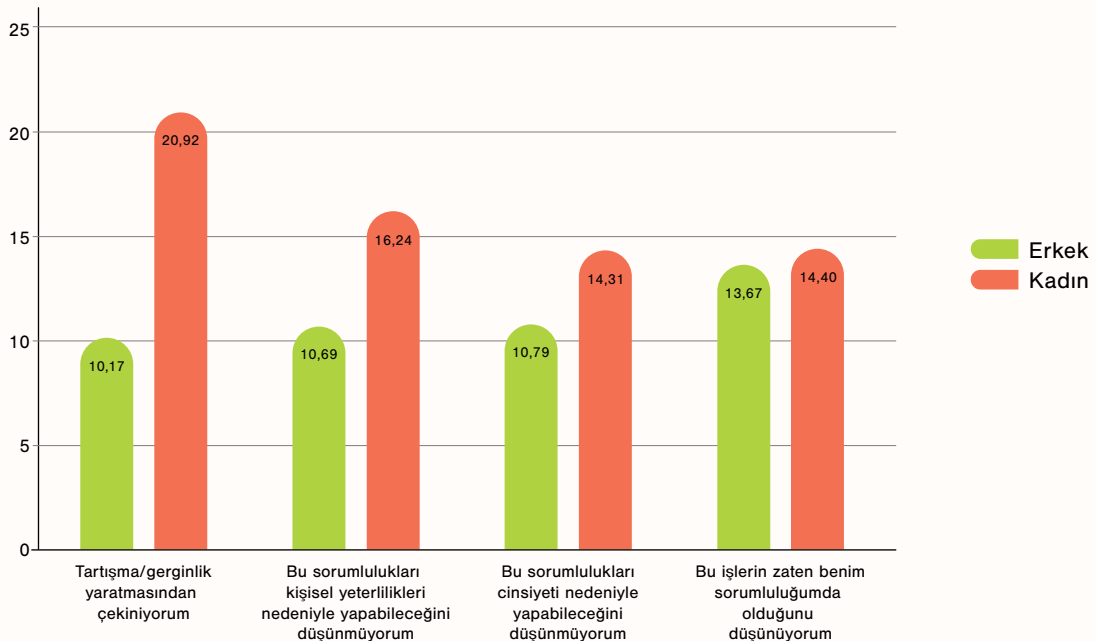


Kadın katılımcılar açısından üçüncü en sık destek istememe nedeni olarak “tartışma/gerginlik yaratmasından çekiniyorum” öne çıkarken, erkekler açısından da “bu işlerin benim sorumluluğumda olduğunu düşünmüyorum” maddesi öne çıktı. Kadınlar açısından en sık işaret edilen ikinci ve üçüncü nedeni birlikte okumak mümkün. Düzenin değişeceğini düşünmemeleri, bu düzeni değiştirme girişimlerinde karşılaştıkları tartışma-gerginlik ortamından kaynaklanıyor olabilir. Bununla birlikte erkeklerin bu işleri sorumluluk görmemesi bu gerginlik ihtimalini daha da artırıyor olabilir. Bu nedenle özellikle bu konuları gerginlik-tartışma olmadan konuşulabilmesi, açık iletişimin yolunun açılması ve mevcut algı yanlışlarının ortadan kaldırılarak tüm emeğin ve yükün somut ve adil şekilde bölünmesi ihtiyacı daha da ön plana çıkıyor.

Dördüncü ve beşinci nedenlerde destek istenecek kişinin yetersizliği ön plana çıkıyor. Bakım emeği ve zihinsel iş yükü kapsamında yapılması gereken işleri yapmamak için kişiler bazen bu konuda yetersiz gibi davranabiliyor veya cinsiyeti nedeniyle bu işi yapamayacağını öne sürebiliyor. Fakat mevzu bahis olan işlerin insanların hayatlarını sürdürebilmeleri için gerekli olan temel becerilerinden bazıları olduğundan, bu konuda yetersizlik iki nedenden kaynaklanıyor olabilir. **Toplumsal cinsiyet temelli normlar nedeniyle kişiler bazı işlerden uzak tutulmuş (kadınlar için araba bakımı, erkekler için yemek yapmak gibi) ve bu nedenle gerekli beceriyi eksik kazanmış olabilirler. Fakat bu beceriler ilerleyen yaşlarda da kazanılabildiğinden, beceriyi kazanmak yerine bu yetersizliğe vurgu yapmak eşitsizliklerin pekişmesine ve sürdürülmesine neden oluyor. Özellikle toplumsal cinsiyet temelli normların geniş kitlelerce kabul edilmiş olması, bu durumun sorgulanması yerine kabul edilmesini kolaylaştırıyor. Böylece bakım emeği ve zihinsel iş yükü odaklı eşitsizlikler devam ediyor.**

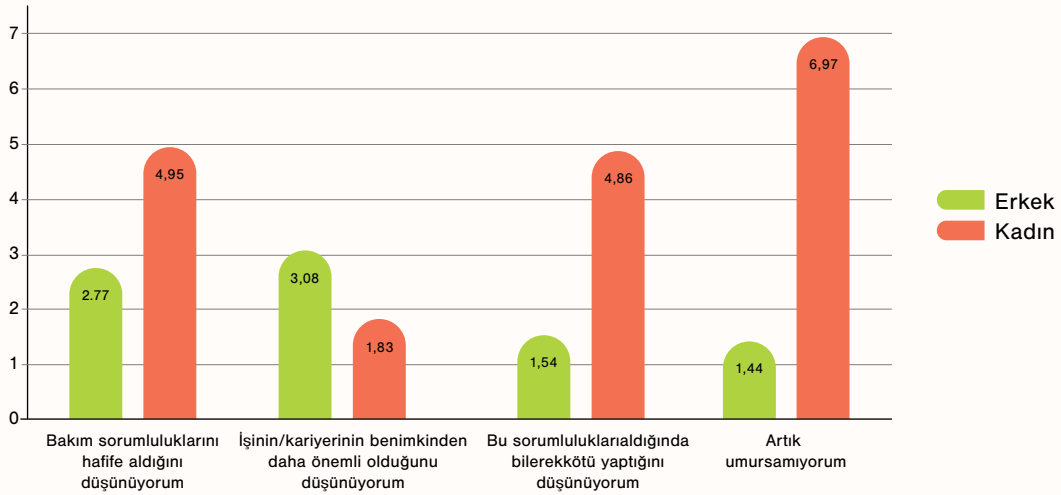
Diğer yandan kişiler bilerek bazı konularda yetersizmiş gibi davranıyor veya bilerek yetersiz oldukları konuda gelişim göstermek için çaba sarf etmiyor olabilirler. Silah olarak kullanılan beceriksizlik (weaponized incompetence) olarak da ifade edilen bu durum, yine mevcut normların ve eşitsizliklerin devamı için bir araç olarak kullanılıyor olabilir. Kişiler yükleri adil bir şekilde bölüşmek yerine bilerek o alanda yetersizmiş gibi davranıyor olabilir ve partnerleri de bu yetersizliği kabullenip bu araştırmada dördüncü ve beşinci nedenler olarak karşımıza çıktığı gibi kabul etmiş olabilirler.

Şekil 57: Destek İstememe Nedenleri - 2. Grup Yanıtlar (%)



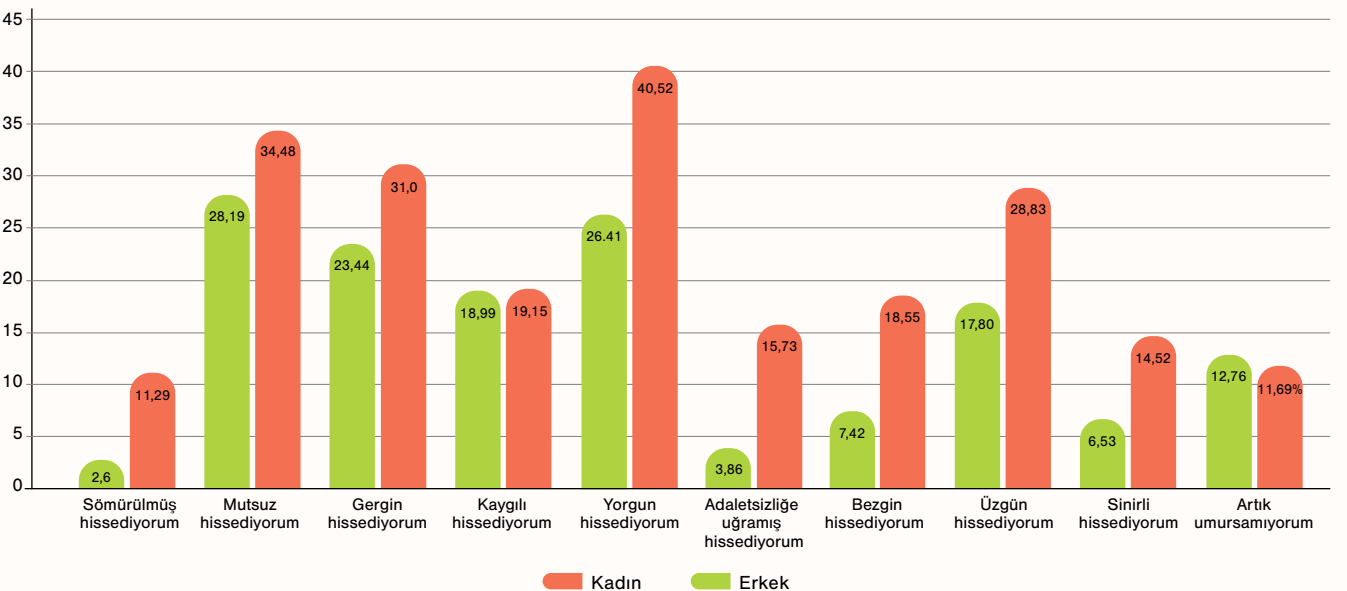
Diğer maddelere kıyasla daha az işaret edilen maddeler arasında “artık umursamıyorum” yanıtının kadınlar arasında daha ön plana çıkması yine dikkat edilmesi gereken bir husus. Özellikle düzenin değişmeyeceğini düşünen kişilerin beraberinde bu konuyu artık umursamayı bırakmış olabilirler. **Bakım emeği ve zihinsel iş yükünün psikolojik iyi olma halini tehdit eden yüzü üzerine yaptığımız tartışmadan yola çıkarak, “artık umursamama” davranışının psikolojik iyi olma halini korumak için bir başka davranış olduğunu söyleyebiliriz.**

Şekil 58: Destek İstememe Nedenleri - 3. Grup Yanıtlar (%)



Bu bölümde aynı zamanda sık sık destek isteyen katılımcıların duygularını da öğrenmek için bir soru yönelttik. Şekil 59’da detaylı kırılımını görebileceğiniz üzere, kişiler hanedeki bakım emeğini daha adil bölüşmek için destek istediklerinde de farklı duygular hissediyorlar. Kadınlar için özellikle sık sık destek istemek zorunda olmanın karşılığında sıklıkla yorgun, mutsuz, gergin ve üzgün hissediyorlar. Buradan yola çıkarak bakım emeği ve zihinsel iş yükünün adaletsiz dağıldığı durumlarda, adaletsizliğin aleyhinde işlediği kişilerin diğer kişileri harekete geçirmesinin de bir maliyeti var diyebiliriz. **Destek istemenin de başlı başına bir zihinsel iş yükü olduğunu düşündüğümüzde, haneler içerisinde bakım emeği ve zihinsel iş yükünün adaletli bölünmesi ve bu sürecin takibi yine tek bir kişi üzerinde kalmamalı. Aksi halde oluşturacağı duygusal yük ve zihinsel iş yükü devam edecektir.**

Şekil 59: Destek İsteyen Katılımcıların Duyguları (%)



5. Nasıl #YükOlmasın?

Araştırma kapsamında beyaz yakalı çalışanlar özelinde bakım emeği ve zihinsel iş yükünün hanelerde nasıl paylaşıldığını, farklı demografik özelliklere göre bu emek ve yüklerin kimler tarafından sıklıkla üstlenildiğini ve kurumların ve kişilerin adil olmayan bakım emeği ve zihinsel iş yükü bölüşümünden nasıl etkilendiklerini anlamaya çalıştık. Bu raporda ise araştırmanın çıktılarının önemli bir kısmını neyin yük olmaması gerektiği perspektifiyle sizlerle paylaştık. Bu bölümdeyse anlamaya çalıştığımız emek ve yüklerin nasıl yük olmaması gerektiğine dair verilerden yola çıkarak ürettiğimiz önerileri sizlerle paylaşıyoruz. Bu kapsamda ilk olarak kişilerin neler yapabileceği üzerine durduktan sonra kurumların bu süreçte üstlenebileceği rollere değiniyoruz.

a. Kişilerin Yapabilecekleri

Bakım emeği ve zihinsel iş yükünün oluşturduğu sonuçlar ilk olarak doğrudan olayın öznelarini etkiliyor. Bu nedenle bakım emeği ve zihinsel iş yükünün adil bölüşümüne dair bir dönüşüm hayal ediyorsak ilk olarak kişiler seviyesinde bazı dönüşümlerin tetiklenmesi gerekiyor. Bu kapsamda önerilerimizi şu şekilde sıralayabiliriz:

- *Üstlendiğiniz bakım emeği ve zihinsel iş yükünü anlamaya çalışın*

Kişilerin algıladıkları ve gerçekleşen bakım emeği ile zihinsel iş yükü skorlarında farklar olduğunu gözlemledik. Bununla birlikte, hanenin içerisindeki toplam gerçekleşen iş miktarını kişilerin doğru şekilde gözlemlemesi konusunda da sorunlar olabildiğini gördük. Benzer şekilde, hanelerindeki iş bölümünün kendilerinin aleyhinde adaletsiz dağıldığını düşünmeyen kişiler de aslında durumu kanıksamış, toplumsal cinsiyet normları nedeniyle bunun doğal bir durum olduğunu kabul etmiş olabilirler. Kişilerin bu durumu kabul etmiş veya görmüyor olmaları, ne yazık ki bakım emeği ve zihinsel iş yükünün adil dağılmadığı durumlarda ortaya çıkan sonuçlardan bu kişileri muaf hale getirmiyor. Özellikle zaman yoksulluğunun artması ve psikolojik iyi olma halinin zedelenmesi gibi sonuçlar gizlice ortaya çıkabilir. Bu nedenle, kişiler öncelikle ne yaşadığını anlamlandırabilir ve duruma göre ortaya çıkan ya da çıkabilecek sonuçları minimize etmek için aksiyonlar alabilir.

İlk adım olarak, kişiler bakım emeği ve zihinsel iş yükünün adil bir şekilde bölüşülebilmesi için kendi bakım emeği ve zihinsel iş yükü sorumluluklarını etraflıca düşünmeleri, analiz etmeleri ve hangi konuları nasıl paylaşabileceklerini düşünmeleri önemlidir. Tekrar hatırlatmanın faydalı olacağını düşündüğümüz en temel konu, bakım emeği ve zihinsel iş yükünün adaletli dağılımı için sorumluluğun adaletsizliğe maruz kalanlarda olmadığıdır. Bu bölümdeki tavsiyelerimiz sadece bireysel farkındalığı arttırmak ve adil bölüşüm talebinin yaygınlaşması için. Kişiler yaşadıkları durumu anlamlandırmak için bu ilk adımı atabilirler. Bu noktada, [#YükOlmasın](#) sitesi üzerinden sunulan bakım emeği ve zihinsel iş yükü testini bu amaçla uygulayabilir ve bu araştırmanın bulgularıyla kendi durumunuzu kıyaslayabilirsiniz.

- *Hanenizi paylaşan kişilerin üstlendiği bakım emeği ve zihinsel iş yükünü anlamaya çalışın*

Yaşadığınız haneyi eğer bir veya daha fazla kişiyle paylaşıyorsanız, hanedeki bakım emeği ve zihinsel iş yükü sorumlulukları da her yeni kişiyle birlikte artıyor. Bununla birlikte bu ortak bakım emeği ve zihinsel iş yükü havuzu bazen hiç konuşulmadan bölüşülüyor. Kişilere düşen sorumlulukların yüzdesi ve bu yüzdelerin adaletli olup olmadığı hem hane yapısına hem de işlerin yapısına göre değişebiliyor. Bu nedenle, kişilerin sadece kendilerini değil, haneyi paylaştıkları kişilerin de ihtiyaç duyduğu ve üstlendiği bakım emeği ve zihinsel iş yükünü doğru algılamaları önemlidir.

Bu bağlamda, toplam bakım emeği ve zihinsel iş yükünü adaletli bir şekilde bölüşebilmek için gerçekleşen her iş kalemini ve bu iş kalemlerine diğer kişilerin de sunduğu katkıları anlamak güzel bir başlangıç olacaktır.

Ek 2'de sunulan diğer analizler de göstermektedir ki erkeklerde empati becerisinin artması, erkeklerin üstlendiği bakım emeği ve zihinsel iş yüklerini artırdığı gibi, algıladıkları ve gerçekte olan yükler arasındaki farkı da azaltmaktadır. Bunun sonucunda, partneri ile arasındaki hem bakım emeği hem de zihinsel iş yükü farkı azalmaktadır. Bu nedenle, kişiler kendi üstlendikleri sorumluluk kadar, diğerlerinin de üstlendiği sorumluluğu gözlemlemeli, empati kurmalı ve bu gözlemlerin bütünü üzerinden yol haritalarını belirlemelidir. Sadece kişinin kendi sorumluluklarına odaklandığı durumda algı yanılgıları yaşanabilir ve iletişim kanalları tıkanabilir.

- *Açık iletişimi tercih edin ve bakım emeği üzerine konuşmaktan çekinmeyin*

Bakım emeği ve zihinsel iş yükünün adaletli bölüşümü için ilk iki adımı gerçekleştirdikten sonra atılabilecek üçüncü ama en önemli adım açık iletişimdir. İlk adımda toplanacak somut veriler ve gözlemler bu adım için önemli bir kaynak olacaktır. Elde edilen bilgiler ışığında artık hane içerisindeki toplam sorumluluklar daha iyi tespit edilmiş ve mevcut bölüşme oranları ortaya konmuş olacak. Bu noktada ise bu bilgilerin açık iletişimle gündeme getirilmesi ve ortak bölüşüm talep edilmesi verimli bir süreçte doğru kapı aralayacaktır.

Kişilerin mevcut durum için birbirlerini suçlamak yerine, mevcut duruma dair gözlemlerini, duygularını ve kendi üzerlerinde hissettikleri baskı, stres, kaygı gibi durumları paylaşmaları, daha yapıcı süreçler için bir başlangıç noktası oluşturacaktır. Bu sayede görünmeyen süreçler görünür hale getirilebilir; aslında çok da büyük görünmeyen işlerin yarattığı olumsuz etkiler diğer kişilere daha somut şekilde anlatılabilir. Aksi halde, kişiler tüm bu duygu ve hisleri kendi içlerinde yaşamaları durumunda, yapılan işlerin efor sarf etmeden kendiliğinden olduğu yanlış algısı devam edecektir.

Toplumsal cinsiyet normları nedeniyle kanıksanmış ve hiç konuşulmadan kişilerin gerçekleştirmek zorunda hissettikleri sorumlulukları konuşmaya başlamak herkes için dönüştürücü olacaktır. Özellikle kişilerin kendi sorumluluklarına ve hane içerisindeki diğer kişilerin üstlendikleri sorumluluklara dair yaşanan algı yanılgısının çözümü için en etkili yol açık iletişimdir.

Bu iletişim süreci tek bir seferde bitmek zorunda değil. Birden çok seferde ve yavaş ama gerçekten dönüştürücü adımlarla ilerlemek bu sürecin bir parçasıdır. Bu süreci başlattıktan sonra dönüşen durumun tekrar mevcut duruma geri dönmesi çok kolay olacaktır. Bu nedenle tek seferde başlı başına büyük bir değişimi hedeflemek yerine küçük dönüşüm hedeflerinin konulması, bu hedeflerin yine açık iletişimle takip edilmesi ve düzenli aralıklarla sadece bu konunun konuşulduğu sohbetlerin başlatılması daha verimli sonuçlar üretebilir. Bu sayede ilerleme yakından takip edilebileceği gibi ilerleme sürecinde yaşanan sapmalara da hızlıca müdahale edilebilir.

Burada bir konuyu tekrar vurgulamak iyi olacak. **Bakım emeği ve zihinsel iş yükünün adaletli dağılımı için sorumluluk adaletsiz bir dağılıma maruz kalanlar değildir.** Bu adaletsizliği düzeltmek için onlardan başka sorumluluklar almalarını beklemek başlı başına adaletsizdir. Bu nedenle açık iletişime başlarken bu durum açıklıkla ifade edilmeli ve sorumluluğun bu adaletsiz dağılımdan en az etkilenen kişilerde olduğu vurgulanmalıdır.

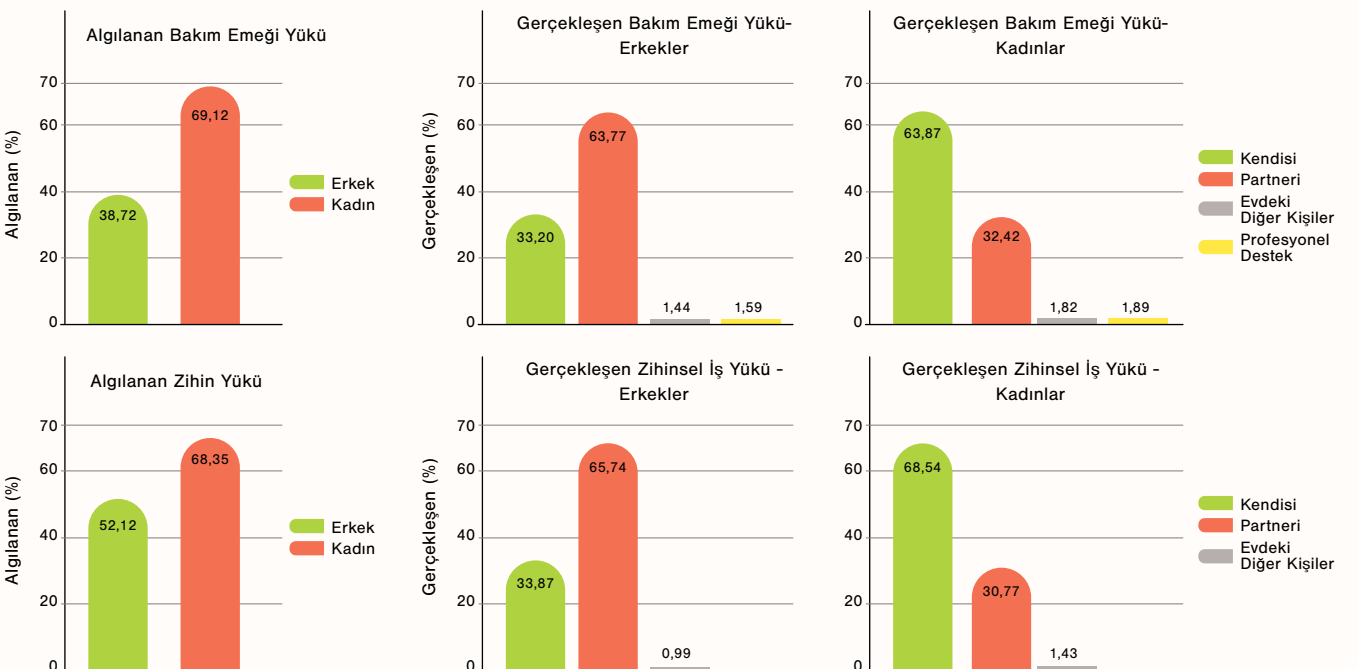
- Bakım emeği ve zihinsel iş yükünün adil bölüşülmesi kaygısının yeni bir zihinsel iş yüküne dönüşmesi için çeşitli araçlar kullanın

Bakım emeği ve zihinsel iş yükünü daha adil şekilde bölüşmek için açık iletişim kanallarını açtıktan sonra gelişimi ve dönüşümü sıklıkla takip etmek bu sürecin devamlılığını sağlayacaktır. Tekrar eski alışkanlıklara dönmek, hanedeki toplam sorumluluk hacmini görebilmek ve kişilerin üstlendikleri sorumlulukları anlayabilmek için bir takip mekanizması kurmak iyi olacaktır. Bunun için #YükOlmasın sitesi üzerinden sunduğumuz aracı kullanarak belirli aralıklarda hanedeki mevcut durumu en basit şekilde takip edebilirsiniz.

Bu noktada ilgili araçtan üretilmiş sorulara verilen yanıtları, 106 hanede partner olarak yaşamlarını sürdüren toplam 212 kişi üzerinden kıyasladık. Amacımız bu tarz bir aracın kişilerin haneyi paylaştıkları diğer kişilerin üstlendikleri sorumlulukları kendi başlarına gözlemleyebilmeleri için faydalı olup olmadığını anlamaktı. Şekil 60'tan görülebileceği üzere ilgili araçtan üretilmiş soruları yanıtlayan çiftler, partnerlerinin gerçekleşen bakım emeği ve zihinsel iş yükü skorlarını başarılı şekilde tahmin edebiliyorlar. İkinci sütundaki grafikler bu hanelerde erkeklerin yanıtlarına göre oluşturulurken, üçüncü sütundaki grafikler kadınların yanıtlarına göre oluşturuldu. İlk sütundaki algılanan bakım emeği ve zihinsel iş yükü hesaplamaları kişilerin kendi beyan ettikleri skorlar üzerinden oluşturuldu. İkinci ve üçüncü sütundaki verilerin çok yakın olması önemlidir.

Belirli periyotlarla kişiler bu aracı kullanarak partneri belirtmeden onun üstlendiği sorumlulukları ve kendi üstlendiği sorumlulukları görebilir. Bu sayede herkes kendi gelişimini bağımsız bir şekilde takip edebilir. #YükOlmasın sitesi üzerinden sunulan bu araç basılı hale getirilebilir veya hanelerin mevcut sorumluluk havuzuna göre yeniden şekillendirilebilir. Özelleştirilen bu araçların hane içerisinde kullanımının teşvik edilmesi, haneyi paylaşan kişilerde bir farkındalık yaratacağı gibi dönüşüm için atılan adımların ilerlemesinin takibi de kolaylaşacaktır.

Şekil 60: Aynı Haneyi Paylaşan Partnerlerin Algılanan ve Gerçekleşen Bakım Emeği (Kadın/ Erkek) (%)



Daha yakından ve sistematik bir takip gerçekleştirmek isteyen haneler ise cep telefonlarında kullanılabilen ebeveynlik mobil uygulamalarını kullanabilirler. Genellikle çocukların ev işlerine dahil edilmesi için kullanılan bu uygulamaların tüm hane tarafından kullanılması anlık bir takip sistemi yaratacaktır. Evde gerçekleşen bakım emeği ve zihinsel iş yükü süreçleri bu uygulamalara işlenebilir ve hanedeki kişilere sorumluluklar dağıtılabilir. Uygulamaların sahip olduğu hatırlatıcı gibi özellikler ise sorumlulukların yerine getirilmesini kolaylaştıracaktır. Bu tarz uygulamalar aynı zamanda hane içerisindeki toplam zihinsel iş yükünün de bir kısmını üzerine alarak azaltacaktır. Çünkü birçok bakım emeğinin ön koşulu olan zorunlu adımların gerçekleşip gerçekleşmediğini kişiler değil, uygulama takip edecektir.

b. Kurumların Yapabilecekleri

Daha önce sıklıkla bahsini ettiğimiz gibi, bakım emeği ve zihinsel iş yükü sadece gerçekleştikleri haneleri ilgilendiren bir paradoks olmadığı gibi, oluşturduğu etkiler açısından da kurumlar bu süreçlerin dışında değiller. En basit yaklaşımla, kurumlar toplumsal cinsiyet eşitsizlikleriyle mücadele için ve sosyal etkilerini arttırmak amacıyla çok daha fazla çalışılmaya ihtiyaç duyulan bu alana katkı sunabilirler.

Ayrıca toplumsal bir ihtiyaç olan bakım emeği ve zihinsel iş yükü süreçlerinin adil bölüşülmemesi, günün sonunda kurumları da doğrudan etkiliyor. Kurumlar, sırf bu yüzden, çok önemli bir yetenek havuzuna erişemiyor; eriştikleri yetenek havuzunda kayıplar yaşıyor; en basitinden, sahip olduğu yetenek havuzundan motivasyon, aidiyet ve memnuniyet gibi nedenlerle verimli şekillerde faydalanamıyor. Yani, hanelerin içinde gerçekleşen bakım emeği ve zihinsel iş yükü hiçbir koşulda evin sınırları içerisinde kalmıyor. Bu nedenle, kurumlar bakım emeği ve zihinsel iş yükü konusuna çok daha yakından bakmalı ve çalışanların iyi olma halini korumak için bu konuda adımlar atmalılar. Bu talebin, özellikle kadın çalışanlar tarafından değer verilen bir konu olduğunu ve atılan adımların doğrudan motivasyonu olumlu etkilediğini önceki bölümlerde paylaşmıştık. Bu kapsamda önerilerimizi şu şekilde sıralayabiliriz:

- *Çalışanlarınızın bakım emeği ve zihinsel iş yükü sorumluluklarını görün ve bunu kurum içi politika ve uygulamalarla destekleyin*

Bakım emeği ve zihinsel iş yükünün maliyeti bölümünde bahsettiğimiz gibi, bu sorumlulukların çalışılan kurumlara da maliyeti olmakla birlikte, özellikle çalışan kadınların kurumlarından bir müttefiklik talebi de var. Bakım emeği ve zihinsel iş yükü farkındalığının oluşturulması için adımların atılıyor olması, diğer birçok bakım emeği ve zihinsel iş yükü odaklı politika gibi, çalışan motivasyonunu olumlu şekilde etkiliyor.

Bakım emeği ve zihinsel iş yükü üzerine mevcut kurumsal politikalar genellikle çocuk bakımı gibi konulara odaklı olabiliyor. Fakat bu araştırmanın bulgularından da görülebileceği üzere bakım emeği ve zihinsel iş yükü çok daha geniş bir kavram. Bu nedenle bakım emeği ve zihinsel iş yükü odaklı politikalar sadece evli ve çocuklu çalışanları değil, bekar, partneri ile yaşayan, ailesi ile yaşayan, evli, çocuksuz, çocuklu tüm çalışanları ilgilendiren bir mevzu. Kurumlar bu konuyu geniş çaplı gündemlerine almadıklarında veya bunu hanelerin içerisinde münferit olaylar olarak değerlendirdiklerinde ne yazık ki oluşan ve oluşacak maliyetten uzak kalamıyorlar. Hem bu maliyeti azaltmak hem de çalışan memnuniyetini, aidiyetini, bağlılığını ve verimliliğini yükseltmek için bakım emeği ve zihinsel iş yüküne odaklanan politikalar geliştirmek önemlidir. Sosyal sürdürülebilirlik politikaları kapsamında bu politikalar geliştirilebilir, takip edilebilir ve raporlanarak bu politikaların verimliliğinin artırılması için uzun soluklu ve bütüncül çalışmalar yapılabilir.

Bu kapsamda geliştirilebilecek politikalar bunlarla sınırlı kalmamakla birlikte şu şekilde örneklendirilebilir:

- Bakım emeği ve zihinsel iş yükü dostu kurum olmayı bir kurum kültürü haline getirin. Çalışanlarınız bu konuda sizi iş birlikçi kurum olarak görmeliler. Bunun için gerekli iç iletişimi yapın.
- Bakım emeği ve zihinsel iş yükü nedeniyle çalışanların izin kullanmaları gerekebilir. Yıllık izinler, çalışanların yenilenme, enerji toplama ve sakinleşme amacıyla kullanması gereken izinlerdir. Bu nedenle, çalışanları bakım emeği ve zihinsel iş yükü nedeniyle yıllık izin kullanmaya yönlendirmek yerine, bu sorumlulukların iş hayatına uzandığı noktalarda kullanılabilecek yeni izinler tanımlayın.
- Bakım emeği ve zihinsel iş yükünü bölüşmek yerine dışarıdan profesyonel destek almayı tercih eden çalışanlarınız olacaktır. Bu durumda, çalışanlarınızın güvenilir profesyonel destek ağlarına uygun maliyetlerle ulaşabilmeleri için bu hizmetleri profesyonel olarak veren kurumlarla çeşitli anlaşmalar gerçekleştirin.
- Mevcut bakım emeği ve zihinsel iş yükü politikalarınızı gözden geçirin. Çocuk bakımı gibi konularda kadın çalışanlarınız kadar erkek çalışanlarınızın da mevcut haklardan faydalanabilmelerinin önünü açın. Bu araştırmada ortaya konulduğu üzere erkeklerin bakım emeği ve zihinsel iş yükü konusunda daha çok sorumluluk almaya ihtiyaçları var. Bakım emeği ve zihinsel iş yükü konusunda sadece kadınlara ek destekler sağlamak, toplumdaki "kadın bakım verendir" normunu pekiştirecek ve çözüme katkı sunmayacaktır. Aksine erkeklerin bakım emeği ve zihinsel iş yüküne dahil olabilmeleri için gerekli alt yapı, teşvik ve destek mekanizmaları kurulmalı.
- Bakım emeği ve zihinsel iş yükü farklı hanelerde farklı şekillerde ortaya çıkıyor. Çalışanlarınızın bu süreçleri nasıl deneyimlediğini anlamak için sıklıkla kurum içi araştırmalar yapın. Ortaya çıkan tablolara göre çalışanlarınızın ihtiyaç duyduğu konularda yeni politikalar geliştirin.
- Bakım emeği ve zihinsel iş yükü politikalarında kapsayıcı olun. Bu politikaların sadece çocuk bakımı ile sınırlı olmamasına özen gösterin. Çeşitli aile, ilişki ve hane paylaşım formatlarını kapsayın. Örneğin kişilerin aynı haneyi paylaştıkları ev arkadaşlarının hastalığı nedeniyle de belirli süreler için bakım emeği ve zihinsel iş yükleri artabilir ve bunun için zaman başta olmak üzere çeşitli kaynaklara ihtiyaç duyabilirler. Diğer yandan bir kişinin evcil hayvanının rahatsızlanması nedeniyle sık sık veteriner ziyaretleri yapması gerekebilir. Refakat izni gibi konular başta olmak üzere diğer destekleyici imkânlardan herkes faydalanabilmeli. Aksi halde, tek bir gruba verilen bakım emeği ve zihinsel iş yükü odaklı destekler, diğer gruplar açısından ayrımcılığa dönüşebilir. Bunun için bakım emeği ve zihinsel iş yükünü çeşitlilik ve kapsayıcılık gündeminiz ile senkronize edin.
- Geçici esnek çalışma modellerini gündeminize alın. Bu sayede kişiler, bakım emeği ve zihinsel iş yükü konusunda ihtiyaç duymaları halinde alternatif çözümlere sahip olduklarını bilirler. Bu durum, kişilerin işten ayrılma kararlarının önüne geçeceği gibi, zaman yoksulluğunun ekonomik yoksulluğa dönüşmesinin de önüne geçilmesi için bir adım haline dönüşür.

→ “Bakım Dönemi Eylem Planı” oluşturun. Kişilerin bakım emeği ve zihinsel iş yükleri hiç beklenmedik nedenlerle artabilir (örneğin doğum, ölüm, hastalık, engellilik vb.). Kişiler için bu süreçleri yönetmek ilk etapta zor olabilir. Bu nedenle oluşturacağınız “Bakım Dönemi Eylem Planı”, bu durumu deneyimleyen çalışanlarınız için çevik aksiyon almanızı kolaylaştıracaktır. Kişilerin yüklerinin hızlı bir şekilde azaltılması, mevcut işlerin doğru şekilde yeniden paylaştırılması ve kişilerin vermekle zorunlu olduğu bakım emeği dönemi bittiğinde tekrar işe adapte olabilmeleri için yol haritalarınız olsun. Bu eylem planları, özellikle yönetici seviyesi başta olmak üzere birçok çalışanınızın bu süreçleri daha sağlıklı yönetmelerini sağlayacaktır. Aynı zamanda kurumda bu tür acil oyun planı değişikliklerinin yaratacağı etki en aza inerek işten ayrılmalara azalacaktır.

- *Çalışanlarınızda bakım emeği ve zihinsel iş yükü farkındalığı geliştirmek için adımlar atın*

Kurumlar olarak mevcut politikalarınızı güçlendirebileceğiniz gibi çalışanlarınız arasında farkındalık da yaratabilirsiniz. Bu konuda çalışanların hanelerinde açık iletişim odaklı çözüm geliştirmeleri, bakım emeği ve zihinsel iş yükü odaklı maliyetleri hem onlar hem de sizin için azaltacaktır. Bu nedenle açık iletişim odaklı farkındalık çalışmalarını kurum içerisinde gerçekleştirebilirsiniz. Bu faaliyetler kimi zaman sunulan eğitimler olabilirken, kimi zaman çalışanların ortak deneyim paylaşımları yapabileceği akran grupları kurmak olabilir. Özellikle çalışanlara yönelik psikolojik iyi olma hali açısından ortaya çıkan maliyeti yönetmek için çeşitli profesyonel uzmanlardan destek alıp oluşturacağınız gruplar, kişilerin yaşadıkları deneyimi anlamlandırabilmeleri için güzel bir başlangıç olacaktır. Aynı zamanda kişileri aksiyona geçmeye yöneltecek bu farkındalık yükseltme faaliyetleri, kişiler için çeşitli yol haritaları sunabilir. Özellikle hanelerde tartışma ve gerginlik çıkmasından çekinildiği düşünüldüğünde, açık iletişim odaklı beceri gelişimini destekleyecek faaliyetler çalışanlar için işlevsel olacaktır. Aynı zamanda açık iletişim odaklı beceri gelişimi, çalışanların kurum içerisinde kendi işlerini de yönetmede ve bölüşmede önemli bir araç olacaktır. Fakat bu konuda en kritik nokta, kişilerde farkındalık uyandırmadan önce kurum içi politikaların da destekleyici olduğundan emin olmaktır.

- *Yöneticileri bakım emeği ve zihinsel iş yükü konusunda güçlendirin*

Yönetici pozisyonundaki kişilerin bakım emeği ve zihinsel iş yükü algılarının yönetici olmayan gruba göre farklılaştığını önceki bölümlerde tartışmıştık. Kişilerin yönetici olma süreciyle birlikte artan kurum içi sorumlulukları düşünüldüğünde, bu konudaki algı farklılaşmalarının olması normaldir. Bununla birlikte, bu kişilerde yönetmek zorunda kalınan iş kalemi arttığından, bakım emeği ve zihinsel iş yükünün kişilerin üzerinde oluşturabileceği etkilerin farkındalığının azalması da çok olasıdır.

Kurumların bakım emeği ve zihinsel iş yükü konusunda iş birlikçi olup olmamasının çalışanların motivasyonunda önemli etkileri olduğundan bahsetmiştik. Bu noktada kurumların olduğu kadar yöneticilerin de iş birlikçi olması önemlidir. Kurumda tanımlanan politikalar, yöneticilerin inisiyatifi ile birlikte çalışanlar aleyhinde değiştirilebiliyorsa günün sonunda çalışanlar yine kurumlarını iş birlikçi olmayan sınıfında görebilirler. Bu nedenle yöneticilerin de bakım emeği ve zihinsel iş yükü konusunda güçlendirilmesi, çalışan motivasyonunun yükseltilmesinde kritik bir konumdur. Özellikle kendine bağlı çalışanların bakım emeği ve zihinsel iş yükünü görerek gerekli düzenlemeleri yapma becerisine sahip yöneticiler, bakım emeği ve zihinsel iş yükünün kurumlara maliyetini azaltma konusunda yüksek etkili adımlar atabilirler.

- *Kurumlar arası inisiyatifler kurun ve etki alanınızı genişletin*

Bakım emeği ve zihinsel iş yükü, toplumun sadece küçük bir kısmını etkileyen bir konu değil, aksine tüm bireylerini etkileyen bir konu. Kişiler yaşamlarını sürdürmeye devam ettikçe, çeşitli bakım emeği ve zihinsel iş yükü ihtiyaçları ortaya çıkacaktır. Bu ihtiyaçlar, toplumsal cinsiyet normları nedeniyle günümüzde sıklıkla kadınlar tarafından karşılanıyor. Fakat bu durum kadınların istihdam dışına itilmesine, psikolojik iyi oluşlarının zedelenmesine, motivasyonlarının olumsuz etkilenmesine ve çeşitli fırsatları kaçırmalarına neden olmakta. Bu nedenle bu sistematik adaletsizliğin ve eşitsizliğin değişmesi ve dönüşmesi için kolektif aksiyonlara ihtiyaç vardır.

Toplumdaki her fert en basitinden her gün beslenerek bir bakım emeği ihtiyacı ortaya çıkarıyorsa, bu bakım emeği ve zihinsel iş yükü toplamının üstlenilmesi de yine toplumun tüm bireylerinin gündemi olmalıdır. Bu noktada kurumlar bunun farkındalığını yaratmak ve dönüşümü teşvik etmek için ortak hareket edebilir. Çünkü bu araştırmanın da bulgularında yer aldığı gibi, bakım emeği ve zihinsel iş yükünün maliyeti sadece doğrudan o hanelerdeki kişilerle sınırlı kalmıyor; aynı zamanda kurumlar için de bir maliyet ortaya çıkıyor.

Hâlihazırda kurumlar bu maliyeti ödediğinin farkında olmayabilir. Fakat bu maliyetin farkına vararak, buraya harcanan kaynakları (örneğin, bir yeteneğin bakım emeği ve zihinsel iş yükü nedeniyle istifa etmesi sonucu oluşan pozisyonu yeniden doldurma maliyeti) bu konuda farkındalık oluşturma ve dönüşümü tetikleme amaçlı kullanabilir. Toplumun her ferdini etkileyen bu konuda kurumlar arası geliştirilecek iş birliği mekanizmaları sayesinde hem kurumlar çalışanlarını güçlendirmek için deneyim paylaşımı yapabilir hem de bu konuda çözüm mekanizmaları kurmak için güçlerini birleştirebilirler.

Kurumlar doğrudan kurumlarındaki çalışanların partnerlerine belki ulaşamayabilirler, fakat bu şekilde ortaya konacak kolektif bir hareket sonucu kurumlar çalışanlarının partnerlerine de ulaşma ve dönüşüme öncülük etme fırsatı yakalayacaklardır. Bu nedenle kurumlar bu konuyu bir sosyal sürdürülebilirlik gündemi olarak ajandalarına almalı ve ortak müşterek etrafında toplanarak alan uzmanlarını da dahil ederek çözümün bir parçası olmalı.

6. Ekler

Ek -1 Bakım Emeği ve Zihinsel İş Yüğü Listeleri

a. Bakım Emeği Listesi

- 1 Aile büyüklerinin ihtiyaçlarını karşılama (Arama, alışveriş, doktora götürme, ilaçlarını alma vb.)
- 2 Araba bakımı (Benzin alma, yıkama, muayene ve tamire götürülmesi, vb.)
- 3 Basit onarım ve tamirat işlerinin yapılması
- 4 Bulaşıkları yıkama
- 5 Çamaşır yıkama (Yıkama, asma, ütöleme, yerleştirme)
- 6 Çocukları okula hazırlama (Kahvaltısını hazırlama, çantasını hazırlama, okul ihtiyaçlarını sağlama vb.)
- 7 Çocukları okula/kursa/etkinliğe götürme (Çocukların ulaşımını sağlama, vb.)
- 8 Çocukların ödevlerine destek (Ödev yapmasına yardım etme, ödevleri kontrol etme vb.)
- 9 Çöpleri atma
- 10 Özel günlerde hediye alma (Doğum günü, Anneler Günü, Babalar Günü vb.)
- 11 Ev temizliği (Süpürme, silme, toz alma vb.)
- 12 Evcil hayvan bakımı (Mama verme, yıkama, dolaştırma vb.)
- 13 Market alışverişı (Alışveriş listesi, taşıma, yerleştirme)
- 14 Evin günlük toplanması (Yatakları toplama, eşyaları düzenleme vb.)
- 15 Fatura ve vergilerin ödenmesi
- 16 Hasta bakımı (Hanedeki hasta kişinin sağlık kontrolleri, doktor randevusu alınması, ilaç takibi vb.)
- 17 Tatil için hazırlık yapma (Valiz hazırlama, eksiklerin temin edilmesi, bozulabilecek gıdaları ayrıştırma vb.)
- 18 Yemek yapma
- 19 Yemek sofrasının kurulması ve kaldırılması

b. Zihinsel İş Yüğü Listesi

- 1 Aile büyüklerinin ihtiyaç ve sağlık takibi (Eksiklerinin tespit edilmesi, Doktor randevusu, vb.)
- 2 Aile/arkadaş ziyaretleri planlama
- 3 Araba için alınacak ürünlerin markalarının ve alım zamanının belirlenmesi
(lastik, benzinin alınacağı benzin istasyonu vb.) , Araba kasko/muayene takibi
- 4 Bulaşık deterjanı stokunun takibi
- 5 Çamaşır yıkama günlerinin belirlenmesi
- 6 Çocukların okul performansının takibi
- 7 Çocukların boş zaman aktivitesi planlama (İlgi alanlarına göre kurs seçme, spor faaliyetleri vb.)
- 8 Evdeki çöplerin dolup-dolmadığının ve ne zaman boşaltılacağına takibi
- 9 Önemli tarihlerin hatırlanması ve özel etkinliklerin planlanması (doğum günü vs)
- 10 Evdeki genel temizliğin hangi günler yapılacağına karar verilmesi/planlanması
- 11 Evcil hayvanın mama ve veteriner ziyaretlerinin takibi (Aşı takibi vb.)
- 12 Buzdolabındaki ürünlerin bitip bitmediğinin takibi ve evdeki ürünlerin son kullanma tarihlerinin takibi (Gıda ürünleri, vb.)
- 13 Ev temizliği için gerekli malzemelerin takibi
- 14 Fatura ve vergi takibi
- 15 Tatil planı yapma (Bilet alma, rezervasyon vb.)
- 16 Akşam hangi yemeğin pişirileceğine karar verilmesi

Ek 2 - Regresyon Analizi Tabloları

Tablo 1: Bakım Emeği Algılarını Belirleyen Faktörler

	Toplam	Erkekler	Kadınlar
Kadın (=1)	25.225*** (1.066)		
Yaş	0.134** (0.060)	0.055 (0.086)	0.181** (0.076)
Ön Lisans	0.875 (1.909)	-0.018 (3.019)	0.297 (2.257)
Lisans	2.443 (1.519)	2.810 (2.345)	3.732* (1.973)
Lisansüstü	4.700* (2.619)	3.215 (3.345)	6.443* (3.564)
Evli-Çocuksuz	11.209*** (1.557)	3.102 (2.007)	17.377*** (2.169)
Evli-Çocuklu	12.625*** (1.497)	2.142 (2.026)	20.662*** (1.974)
Hanehalkı geliri: 60,001-100,000	0.664 (1.140)	3.247** (1.549)	-3.508** (1.651)
Hanehalkı geliri:>100,000	-1.167 (1.590)	-1.757 (2.088)	-2.977 (2.281)
Yönetici Rolü (=1)	-2.218* (1.245)	-0.637 (1.541)	-0.442 (1.893)
Geleneksel Cinsiyet Roller ¹¹	-2.088*** (0.636)	-1.457 (0.901)	0.967 (0.931)
Bilişsel Empati ¹²	-1.202 (3.927)	-3.683 (5.794)	5.484 (5.225)
Gözlem Sayısı	1423	684	739

Not: Sektör, anketör, anketörün cinsiyeti ve il sabit etkileri kontrol edilmiştir. Robust standart hatalar kullanılarak tahmin yapılmıştır.

¹¹ **Geleneksel Cinsiyet Roller**, aşağıda listelenen sorulara verilen Kesinlikle Katılmıyorum / Katılmıyorum / Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum / Katılıyorum / Kesinlikle Katılıyorum yanıtları üzerinden faktör analizi yapılarak hesaplanmıştır. Pozitif skorlar büyüdükçe katılımcının cinsiyet normlarına daha güçlü katıldığı anlamına gelmektedir. Negatif skorlar küçüldükçe katılımcının cinsiyet normlarına daha güçlü karşı çıktığı anlamına gelmektedir.

- Bir erkek kariyerine, bir kadın ise ailesine daha çok odaklanmalıdır.
- Bir kadın için iyi bir evlilik, iyi bir işten daha iyi bir yaşam sağlar.
- İşlerin sayısının kısıtlı olduğu durumlarda, erkekler kadınlara göre bir işte daha fazla hak sahibi olmalıdır.
- Erkekler, kadınlara kıyasla liderliğe özellikle daha yatkındır.

¹² **Bilişsel Empati**, Göz resimlerinden empati ölçme testi sonuçları kullanılarak hazırlanmıştır. Göz resimlerinden empati ölçme testi, bireylerin başkalarının duygusal durumlarını anlama yeteneğini ölçen bir psikolojik testtir. Katılımcılara, sadece göz ifadelerinin yer aldığı resimler sunulur ve bu resimlerden kişilerin duygusal halleri tahmin etmesi beklenir. Test, empatik becerileri ve sosyal anlayışı değerlendirmeyi amaçlar. Yüksek puanlar empatik anlayışın güçlü olduğuna işaret eder. Test sonuçları bu çalışmada, ev işlerinin fiziksel, zihinsel ve duygusal yüklerinin farkındalığı konusunda fikir vermesi için regresyon analizlerinde kullanılmıştır.

Tablo 2: Zihinsel İş Yüğü Algılarını Belirleyen Faktörler

	Toplam	Erkekler	Kadınlar
Kadın (=1)	15.022*** (0.989)		
Yaş	0.112** (0.052)	0.068 (0.077)	0.200*** (0.069)
Ön Lisans	-1.670 (1.636)	-1.364 (2.565)	-2.758 (1.992)
Lisans	-0.056 (1.419)	0.040 (2.242)	-0.227 (1.747)
Lisansüstü	0.126 (2.508)	2.125 (3.786)	-2.692 (3.251)
Evli-Çocuksuz	10.920*** (1.396)	8.982*** (2.002)	12.713*** (1.839)
Evli-Çocuklu	11.565*** (1.383)	6.886*** (2.117)	14.552*** (1.746)
Hanehalkı geliri: 60,001-100,000	-0.634 (1.110)	1.503 (1.575)	-2.911* (1.570)
Hanehalkı geliri:>100,000	-1.757 (1.473)	-3.602* (2.093)	-1.122 (1.964)
Yönetici Rolü (=1)	0.709 (1.128)	0.327 (1.541)	2.097 (1.728)
Geleneksel Cinsiyet Roller	-0.448 (0.648)	-0.124 (0.987)	1.553* (0.942)
Bilişsel Empati	2.289 (3.539)	2.090 (5.720)	1.745 (4.727)
Gözlem Sayısı	1411	675	736

Not: Sektör, anketör, anketörün cinsiyeti ve il sabit etkileri kontrol edilmiştir. Robust standart hatalar kullanılarak tahmin yapılmıştır.

Tablo 3: Gerçekleşen Bakım Emeğini Belirleyen Faktörler

	Toplam	Erkekler	Kadınlar
Kadın (=1)	24.656*** (1.126)		
Yaş	-0.001 (0.060)	0.008 (0.063)	0.063 (0.099)
Ön Lisans	-0.691 (1.926)	2.906 (2.411)	-4.351 (2.839)
Lisans	2.543 (1.566)	5.488*** (1.879)	0.705 (2.354)
Lisansüstü	3.747 (2.474)	5.284* (2.781)	1.815 (4.004)
Evli-Çocuksuz	12.579*** (1.651)	4.048** (1.931)	22.110*** (2.385)
Evli-Çocuklu	12.839*** (1.592)	5.858*** (1.916)	19.896*** (2.273)
Hanehalkı geliri: 60,001-100,000	-1.211 (1.145)	1.545 (1.320)	-3.981** (1.941)
Hanehalkı geliri:>100,000	-3.277* (1.702)	-1.516 (1.763)	-5.190* (2.736)
Yönetici Rolü (=1)	-3.437*** (1.315)	-4.890*** (1.419)	-2.820 (2.511)
Geleneksel Cinsiyet Roller	-0.394 (0.706)	-0.104 (0.800)	1.417 (1.249)
Bilişsel Empati	5.504 (4.181)	12.588** (5.005)	4.240 (6.180)
Gözlem Sayısı	1415	676	739

Not: Sektör, anketör, anketörün cinsiyeti ve il sabit etkileri kontrol edilmiştir. Robust standart hatalar kullanılarak tahmin yapılmıştır.

Tablo 4: Gerçekleşen Zihinsel İş Yükünü Belirleyen Faktörler

	Toplam	Erkekler	Kadınlar
Kadın (=1)	25.642*** (1.159)		
Yaş	0.042 (0.062)	-0.066 (0.070)	0.216** (0.095)
Ön Lisans	-0.742 (1.965)	2.131 (2.494)	-4.009 (2.769)
Lisans	2.653 (1.672)	5.958*** (2.063)	-0.397 (2.384)
Lisansüstü	2.636 (2.781)	3.659 (3.085)	0.547 (4.117)
Evli-Çocuksuz	11.967*** (1.761)	2.865 (2.018)	22.976*** (2.525)
Evli-Çocuklu	11.262*** (1.731)	4.568** (2.040)	17.941*** (2.511)
Hanehalkı geliri: 60,001-100,000	-1.131 (1.183)	0.965 (1.490)	-3.503* (2.035)
Hanehalkı geliri:>100,000	-2.814 (1.720)	-2.095 (1.821)	-3.814 (2.682)
Yönetici Rolü (=1)	-1.928 (1.427)	-3.263** (1.531)	-0.538 (2.690)
Geleneksel Cinsiyet Roller	-0.707 (0.747)	-0.594 (0.903)	1.359 (1.320)
Bilişsel Empati	5.511 (4.371)	16.063*** (5.589)	0.159 (6.182)
Gözlem Sayısı	1414	675	739

Not: Sektör, anketör, anketörün cinsiyeti ve il sabit etkileri kontrol edilmiştir. Robust standart hatalar kullanılarak tahmin yapılmıştır.

Tablo 5: Algılanan ve Gerçekleşen Bakım Emeği Arasındaki Farkı Belirleyen Faktörler

	Toplam	Erkekler	Kadınlar
Kadın (=1)	-0.066 (1.234)		
Yaş	0.129* (0.068)	0.030 (0.097)	0.106 (0.089)
Ön Lisans	0.830 (2.224)	-3.311 (3.582)	3.783 (2.658)
Lisans	-0.867 (1.830)	-3.603 (2.825)	1.513 (2.276)
Lisansüstü	0.110 (2.938)	-3.224 (4.255)	1.846 (3.578)
Evli-Çocuksuz	-1.885 (1.686)	-1.715 (2.257)	-4.827** (2.419)
Evli-Çocuklu	-0.224 (1.563)	-3.853* (2.303)	-0.107 (2.037)
Hanehalkı geliri: 60,001-100,000	1.947 (1.345)	0.909 (1.696)	1.009 (2.017)
Hanehalkı geliri:>100,000	1.579 (1.920)	-0.645 (2.370)	2.447 (2.860)
Yönetici Rolü (=1)	0.506 (1.452)	3.593* (1.837)	2.050 (2.362)
Geleneksel Cinsiyet Roller	-1.601** (0.748)	-1.257 (0.966)	0.567 (1.192)
Bilişsel Empati	-6.170 (4.280)	-17.666*** (5.743)	0.417 (6.035)
Gözlem Sayısı	1406	669	737

Not: Sektör, anketör, anketörün cinsiyeti ve il sabit etkileri kontrol edilmiştir. Robust standart hatalar kullanılarak tahmin yapılmıştır.

Tablo 6: Algılanan ve Gerçekleşen Zihinsel İş Yükünün Arasındaki Farkı Belirleyen Faktörler

	Toplam	Erkekler	Kadınlar
Kadın (=1)	-10.636*** (1.266)		
Yaş	0.076 (0.065)	0.143 (0.090)	-0.018 (0.091)
Ön Lisans	-0.488 (2.111)	-2.777 (3.081)	1.338 (2.810)
Lisans	-2.404 (1.834)	-5.260** (2.506)	0.116 (2.510)
Lisansüstü	-2.138 (3.154)	-0.879 (4.253)	-3.255 (4.676)
Evli-Çocuksuz	-0.788 (1.789)	6.578*** (2.456)	-10.114*** (2.505)
Evli-Çocuklu	0.513 (1.711)	2.799 (2.526)	-3.358 (2.396)
Hanehalkı geliri: 60,001-100,000	0.548 (1.357)	0.640 (1.935)	0.466 (1.959)
Hanehalkı geliri:>100,000	1.079 (1.937)	-1.456 (2.489)	2.593 (2.698)
Yönetici Rolü (=1)	2.729* (1.586)	3.776** (1.881)	2.659 (2.864)
Geleneksel Cinsiyet Roller	0.141 (0.816)	0.352 (1.199)	0.121 (1.276)
Bilişsel Empati	-3.265 (4.897)	-14.107* (7.602)	1.591 (6.699)
Gözlem Sayısı	1410	674	736

Not: Sektör, anketör, anketörün cinsiyeti ve il sabit etkileri kontrol edilmiştir. Robust standart hatalar kullanılarak tahmin yapılmıştır.

Tablo 7: Hane İçindeki Bakım Emeği Farkını (Kendisi-Partneri) Belirleyen Faktörler

	Toplam	Erkekler	Kadınlar
Kadın (=1)	48.905*** (1.931)		
Yaş	-0.040 (0.104)	-0.004 (0.120)	0.102 (0.150)
Ön Lisans	0.867 (3.276)	4.880 (4.407)	-3.424 (4.286)
Lisans	1.766 (2.832)	6.241* (3.570)	-0.609 (3.978)
Lisansüstü	5.996 (4.258)	6.932 (5.161)	4.022 (6.488)
Evli-Çocuksuz	-22.519*** (2.653)	-42.731*** (3.248)	-0.873 (3.405)
Evli-Çocuklu	-22.340*** (2.541)	-41.194*** (3.327)	-4.189 (3.135)
Hanehalkı geliri: 60,001-100,000	-0.979 (1.998)	2.687 (2.350)	-5.584* (3.081)
Hanehalkı geliri:>100,000	-1.818 (2.746)	0.744 (3.076)	-5.482 (4.042)
Yönetici Rolü (=1)	-2.643 (2.160)	-3.176 (2.519)	-3.084 (3.569)
Geleneksel Cinsiyet Roller	-1.404 (1.247)	0.471 (1.574)	1.119 (1.978)
Bilişsel Empati	6.560 (6.901)	19.349** (8.369)	4.786 (9.965)
Gözlem Sayısı	1415	676	739

Not: Sektör, anketör, anketörün cinsiyeti ve il sabit etkileri kontrol edilmiştir. Robust standart hatalar kullanılarak tahmin yapılmıştır.

Tablo 8: Hane İçindeki Zihinsel İş Yüğü Farkını (Kendisi-Partneri) Belirleyen Faktörler

	Toplam	Erkekler	Kadınlar
Kadın (=1)	51.164*** (1.971)		
Yaş	-0.071 (0.107)	-0.208 (0.132)	0.202 (0.143)
Ön Lisans	-0.530 (3.269)	3.459 (4.129)	-4.936 (4.271)
Lisans	2.428 (2.905)	7.183** (3.613)	-1.314 (3.915)
Lisansüstü	3.977 (4.708)	3.807 (5.503)	2.193 (6.566)
Evli-Çocuksuz	-24.184*** (2.738)	-46.346*** (3.306)	0.186 (3.492)
Evli-Çocuklu	-24.140*** (2.621)	-42.961*** (3.436)	-6.534** (3.296)
Hanehalkı geliri: 60,001-100,000	-2.361 (2.005)	0.338 (2.642)	-6.178** (3.062)
Hanehalkı geliri:>100,000	-4.090 (2.809)	-4.054 (3.298)	-4.932 (3.990)
Yönetici Rolü (=1)	0.158 (2.330)	-0.803 (2.665)	2.172 (3.799)
Geleneksel Cinsiyet Roller	-1.778 (1.279)	-0.455 (1.676)	1.603 (1.995)
Bilişsel Empati	9.732 (7.045)	25.420*** (9.106)	3.517 (9.654)
Gözlem Sayısı	1414	675	739

Not: Sektör, anketör, anketörün cinsiyeti ve il sabit etkileri kontrol edilmiştir. Robust standart hatalar kullanılarak tahmin yapılmıştır.

