

# VERİ GİRİŞİ İŞİNDE KADIN ÇALIŞANLAR: İŞ VE İŞ DIŞI DENEYİMLERİ

Yrd. Doç. Dr. İlkay Savcı

Ankara Üniversitesi

Siyasal Bilgiler Fakültesi

•••

## Özet

Veri girişi tüm dünyada kadınların ağırlıklı olarak yer aldığı bir çalışma alanı olarak tanınır. Özellikle, Taylorist çalışma ilkelerine dayalı düşük nitelikli işin olumsuz etkileri yoğun bilgisayar kullanımıyla pekiştirilir. Bu çalışma iş ile iş dışı yaşam alanında yoğun bilgisayar kullanımının kadınlar üzerindeki etkilerini incelemektedir. İş ile iş dışı yaşam deneyimlerinin ilişkiliği, kültür tarafından toplumsal cinsiyet rollerini ifade eden "sosyal rol" kavramı ile kurulmaktadır. İş (kamusal alan) ile iş dışı (özel alan) yaşamdaki sosyal roller, çalışanların sosyal yaşamın bu iki alanında farklı rol setlerine üye olmaları yoluyla ilişkilendirilmiştir. Bu çalışma için, Ankara'da bilgi işlem merkezi bulunan 15 kamu kuruluşu seçilmiş ve burada evli ve çocuklu 661 bilgisayar operatörü (kadınların oranı %90.6) araştırmaya alınmıştır. Aynı şekilde, benzer bir işte kağıt-kalem ile çalışan 137 çalışan (kadınların oranı %84.7) kontrol grubu olarak kullanılmıştır. Bu çalışmanın önemli sonuçlarından biri, bir yanda yoğun bilgisayar kullanımının işteki sosyal ilişkiler üzerinde olumsuz etkileri olduğunu, diğer yandan bilgisayarla çalışanların iş dışı yaşamda insanlarla daha fazla sosyal temasta bulunmasına olanak sağladığını göstermektedir.

*Women Workers at Data Entry Work: Their Work and Nonwork Experience*

## Abstract

Data entry is known as a female-dominated work all over the world. Especially, negative impacts of low-grade work quality based on Taylorist work principles are reinforced by the intensive usage of computer. This study examines effects of intensive computer usage on women workers at work and nonwork life domain. The relatedness of work and nonwork life experience has been established through the concept of "social role" gendered by culture. Social roles in work (public sphere) and nonwork (private sphere) lives have been related by the membership of workers in different role-sets in these two areas of social life. For this study, in Ankara, fifteen governmental organizations with database units were chosen and 661 operators (women's ratio is 90.6%) who were married and had children were selected. In the same way, 137 workers who work with paper-pencil in similar jobs (women's ratio is 84.7%) were used as the control group. One of the important results of this study shows that on the one hand excessive computer usage at work life has negative effects on social relations, on the other hand it enables the computer users to have more social contact with people at nonwork life.

## Veri Girişi İşinde Kadın Çalışanlar: İş ve İş Dışı Deneyimleri\*

### GİRİŞ:

Veri girişi yoğun bilgisayar kullanımına dayalı ve kadınların çok yüksek oranda yer aldığı bir iş olarak bilinmektedir. Yalnız Türkiye’de değil, tüm ülkelerde bu oranın yüksek oluşu, veri girişi işini "kadınsı işler" kategorisine dahil etmektedir. Teknolojinin, genel olarak erkek dünyasına ait kabul edilmesine ve kadınların teknoloji ile çalışmalarına kapasitelerinin yetmeyeceği ön yargısına rağmen, veri girişi gibi yoğun bilgisayar kullanılan bir işte erkeklerin hemen hiç yer almayışı ilginçtir. Bu çelişki bir çok çalışmada kuramsal ve uygulamalı olarak ortaya konmakta, tartışılmaktadır (GÜTEK/BIKSON, 1985; BİLGİSAYAR, 1988; ATTAWELL, 1991; WINKER, 1991; PEARSON/MITTER, 1993).

Bu çalışmada, düşük vasıflı işler arasında kabul edilen veri girişi işinin, yoğun bilgisayar kullanımıyla aşırı hızlandırılması sonucu ortaya çıkan çalışma yaşamına ilişkin özelliklerin, çalışanların, özellikle kadın çalışanların iş ve iş dışı yaşamlarındaki sosyal rolleri ve ilişkileri üzerindeki etkileri belirlenmeye çalışılmıştır.

### 1. KURAMSAL ÇERÇEVE:

#### 1.1. İŞ-İŞ DIŞI YAŞAM ALANLARININ ETKİLEŞİMİ:

İş ve iş dışı yaşam alanları şeklinde ikili bir sınıflama bir yandan iş ve iş dışı yaşam deneyimlerinin açıklanmasında kolaylık sağlarken, diğer yandan bu iki yaşam alanının etkileşimini gösterebilmeyi kolaylaştırmaktadır. Bu amaçla iş

\* Bu makale 15-17 Ağustos 2000 tarihleri arasında Boğaziçi Üniversitesi ve The International Association For Feminist Economics’in işbirliği çerçevesinde düzenlenen "The IAFFE Istanbul 2000 Conference" adlı uluslararası toplantıda sunulan bildiri metninden geliştirilerek hazırlanmıştır.

yaşamı alanı çalışma rolü çerçevesinde ele alınmış ve bu rolü üstlenenlerin, diğer yaşam alanında (özel alan) üstlenmiş oldukları sosyal rollerle bağlantılı olarak etkileşimde oldukları düşünülmüştür. Bu noktada, araştırmanın iki yaşam alanı deneyimlerini kapsıyor olması, kuramsal açıdan bu farklı yaşam alanlarıyla ilgili yaklaşımları bağdaştırma gereği yaratmıştır.

Genel olarak ilgili literatür incelendiğinde, iki alan arasındaki etkileşimi açıklayacak bağın genellikle "sosyal rol" kavramıyla kurulmaya çalışıldığı görülmektedir (BIELBY, 1992). Sosyal rol kavramından hareket edildiğinde, rol çözümlenmelerinde farklı yaklaşımlarla karşılaşılmaktadır. Sosyal rol çözümlenmelerinde, 1960'lara kadar savaş sonrası sosyolojinin ana bakış açısı, aile ve toplumsal cinsiyet rollerini tanımlayışta yapısal-işlevselci yaklaşım çerçevesinde oluşmuştur (PARSONS/BALES, 1956). Bu yaklaşıma göre ailede erkeğin rolü, gelir sağlayan, ekmeği kazanan birey olması ve "yaptığı iş" yoluyla ailenin dış dünyayla ilişkisini kurması nedeniyle "araçsal rol", kadının rolü ise, ev ve çocukların sorumluluğuyla ilgilenerek, ailenin gereksinimlerini tatmin etmesi nedeniyle "duygusal rol" olarak tanımlanmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, kadın ücretli olarak istihdam edilse bile, bu ücret aile bütçesine katkı olarak görülmekte, esas yerinin ev olduğu anlayışı değişmemektedir. Bu yaklaşımın ardında, biyolojik cinsiyete dayalı özelliklerin, kadın ve erkeğin rollerine yansıtılması yatmakta, böylece kültürel ve sosyal olarak yapılandırılmış toplumsal cinsiyet rolleri ortaya çıkmaktadır. Kamusal alanın erkeğe, özel alanın kadına ait olduğu şeklindeki bakış açısı, "erkeksi istihdam/iş modeli" olarak tanımlanmakta, erkeklerin yapmış oldukları işin onların sosyal pozisyonunu ve sosyal-politik davranışlarını tayin ettiği, oysa ki kadınların sosyal pozisyon ve tutumlarının istihdam içindeki durumlarıyla değil, aile ve toplumsal cinsiyet rolleri ile tayin edildiği konusunu tartışmaya açmaktadır. Bu yaklaşım, kadınlar için "toplumsal cinsiyet modeli (gender model)" olarak adlandırılmaktadır (CROMPTON/HARRIS, 1998: 298).

Kadın ve erkeğin sosyal rollerinin biyolojik cinsiyet rolleriyle açıklanması, "çalışma rolü" söz konusu olduğunda farklı bir tartışmayı gündeme getirmektedir (COLWILL, 1987). 1960'larda güçlenerek büyüyen feminist yaklaşımlar, "toplumsal cinsiyet sistemi" kavramıyla, "ayrıcılık" ve "hiyerarşi" olarak ifade edilen iki temel yasanın varlığını tartışmaktadır. Bu açıdan bakıldığında toplumlarda varolan toplumsal cinsiyet düzeni, tüm toplumsal sistemde, örgütsel düzeyde, çalışma ilişkilerinde, iş ve meslekler düzeyinde işlemekte, kadınlar ve erkekler arasındaki ilişkileri, erkekler lehine ayrımcı bir zihniyetle, kadının erkeğe göre düşük statüsünü toplumsal yaşamın her alanında vurgulayarak örgütlemektedir (SUNDIN, 1995: 341). Zihinsel ve teknik yetenek, beceri talep eden işlerin erkek işi olduğu, sekreterlik, öğretmenlik, hemşirelik, terzilik, temizlik vb. gibi işlerin, kadınlar için uygun olduğu şeklinde, işlerin toplumsal cinsiyete göre ayrım tabii tutulması ve kalıplaşması kadının

aile içindeki rollerinin sadece kamusal alana yansımaları değil, aynı zamanda ücretli çalışmanın ataerki ilişkiler tarafından yaratılıp biçimlendirilmesidir (WAJCMAN, 1991: 33).

Çalışma yaşamında teknoloji-toplumsal cinsiyet ilişkisine bakıldığında üç ana sosyolojik yaklaşımla karşılaşılmaktadır: *Birincisi yapısalcı (structuralist) yaklaşım* olarak, örgütsel düzeyde yaşanan kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ilişkilerin toplumsal cinsiyete atfedilmesinden çok işin yapısal özellikleriyle açıklanabileceğini ifade etmektedir. Bu durumda teknoloji seçimi ve kullanımı, işin ve örgütsel yapının talepleriyle yakından ilişkili bulunmaktadır. İkincisi *sosyalleşme (socialization) yaklaşımı*dır ve örgütlerde çalışanlar arasındaki ilişkilerin temelinde toplumsal cinsiyetle ilgili sosyalleşmenin yattığı, tutum ve davranışların toplumdan aktarılan ve doğru kabul edilen değerler çerçevesinde oluştuğunu kabul etmektedir (SMITH vd. 1998: 650-53). Bu bakış açısıyla, teknoloji-çalışan ilişkileri, toplumsal cinsiyet sisteminin ayrımcı ve hiyerarşik yasalarını yansıtır biçimde, teknik vasıf istemeyen düşük statülü işlerde kadınların istihdam edilmesi biçiminde yapılandırılır. *Etnometodolojik yaklaşım* ise, sosyalleşme süreciyle yapılandırılmış toplumsal cinsiyet ilişkilerinin, kadın çalışanlar için bir bariyer görevi görerek gelişimlerini engellediğini, ayrımcılığa maruz bıraktığını ileri sürmektedir. Bu nedenle kadınlar istemedikleri işlere ve konumlara adeta hapsedilmektedirler (MILLER/LOESSİ, 1992: 9-10). Bu açıdan bakıldığında teknoloji eril bir kavramdır, erkeğe ait olarak tanımlanır ve beklenen, kadınların erkeğin egemenliğindeki teknoloji alanından uzak durmasıdır. Nitekim kadınların çalıştığı işlerde kullanılan teknolojiler genel olarak çok fazla teknik bilgi ve zihinsel yetenek gerektirmemektedir (WEBSTER,1996:18-20).

İş yaşamı alanında bireyin çalışma rolüne ilişkin algısının, işe karşı tutumunun ne şekilde oluşacağı, yapılan işin ana özellikleriyle de yakından ilişkilidir. "İş Özellikleri Kuramı", işin altı ana özelliğini, çeşitlilik, özerklik, arzu edilen düzeyde sosyal ilişki olanağı, statü, sorumluluk ve geribildirim olarak sıralamaktadır (MOOREHEAD/GRIFFIN, 1989: 234). Bu altı özelliğe arzu edilen düzeyde sahip olan işlerin vasıflı işler oldukları, çalışmanı güdüleyerek performans ve iş tatmini çıktılarını artırdıkları ileri sürülmektedir.

İş dışı yaşam alanının analizinde "bireyleri/aktörleri" daha geniş sosyal yapılara bağlayan -örneğin, duygusal, iletişimsel, alışveriş, güç ilişkileri gibi- belirli bir içeriğe sahip olan "sosyal ağ" modelinde seçilecek birim, yalnız birey değil, aynı zamanda sosyal ilişkiler ağı ile çevrelenmiş grup, örgüt ya da toplum olmaktadır. Bireyler aktörler olarak yer aldıkları gruplar içinde birbirlerine ağ biçiminde bağlandıkları gibi, diğer gruplara ve içinde yer alan aktörlere bağlanırlar (EMIRBAYER/GOODWIN, 1994: 1417-18). Sosyal ağ modelinde, aktörler sosyal rollerle birbirine bağlanır ve ilişkiler kurarlar. Aile içi ilişkiler, bireylerin aile dışındaki insan ve gruplarla ilişkileri, ailelerin diğer ailelerle

ilişkileri sosyal rollerle bağlantılı etkileşim aracılığıyla gerçekleşmekte, bu etkileşimin dokusu, başka bir deyişle görüşme sıklığı= yoğunluğu, bireyler ya da gruplar arasında ortak paylaşılan ilgilerin varlığına işaret etmektedir (BOTT, 1970: 148; LOGAN/SPITZE, 1994: 455).

Görüldüğü gibi endüstri sosyolojisi'nin ilgi alanlarından birini oluşturan iş ve iş dışı deneyimler ve bu deneyimler arasındaki etkileşim konusu, disiplinler arası özelliğe sahip olarak çok sayıda kuramsal bakış açısını bir arada kullanabilmeyi olanaklı kılmaktadır. Ancak iki alanın etkileşimine ilişkin, özellikle 1980'lerden itibaren yeniden üzerinde durulmaya başlanan ve üç ana hipotezden oluşan kuramsal yaklaşım (WILENSKY, 1960), ilgili literatürde geliştirilmesi gereken yeni bir hareket noktası olarak sunulmaktadır (RAIN vd., 1991). Bu kuramsal yaklaşım, iş ile iş dışı yaşam alanlarının etkileşimi konusunda üç hipotez ileri sürülmektedir. Bu hipotezler, *saçılma* (spillover), *dengeleme/telafi* (compensation) ve *bölünme/ayrılma* (segmentation) dir.

*Saçılma* hipotezine göre, yaşam alanlarından birindeki deneyimlerin (beklentiler, ilişkiler ve bunların gerçekleşme düzeylerinin sonuçları olarak tutumlar vb.), diğer yaşam alanındaki deneyimleri aynı yönde etkilediği varsayılmaktadır. *Saçılma*, iş yaşamından iş dışı yaşama veya iş dışı yaşamdan iş yaşamına olabileceği gibi, olumlu veya olumsuz etkileme anlamında da olabilmektedir (CHACKO, 1983; VOYDANOFF, 1988; ELIZUR, 1991; SWANSON, 1992). *Dengeleme* hipotezi, iki yaşam alanından birisi insanların beklentilerin gerçekleşme düzeyinin düşük olmasına neden olduğunda, bu insanların diğer yaşam alanındaki beklenti ve deneyimlerini gerçekleştirecek bir çaba içine girdiklerini, daha aktif olarak bu olumsuzluğu dengelemeye çalıştıklarını ileri sürmektedir (GEORGE/BRIEF, 1990; LOSCOCCO/SPITZE, 1990; ELIZUR, 1991). *Bölünme* hipotezi ise, insanların iş ve iş dışı yaşamlarını birbirinden ayrı tutmayı başarabildiklerini, kısaca bu iki alan arasında bir etkileşim olmadığını varsaymaktadır. Daha sonra sosyologlar bu üç hipoteze iki alan arasında uzlaşmayan bir çatışma olduğunu ileri süren çatışma hipotezini eklemişlerdir (VOYDANOFF, 1988; RAIN vd., 1991).

Feminist yaklaşımlar, kamusal ve özel alanların toplumsal cinsiyete dayalı ayırıcı yorumunu eleştirmektedir. Toplum ve kültürden kaynaklanan iki alanın ayırımı "aile sorumluluğu almayan erkek çalışan" tipi yaratmıştır. Erkeklerin çoğu "bölünmüş zihinsel model" (segmented mental model)'e sahiptir ve aile yaşamı ile çalışma yaşamını ayrı kategorilere ayırır. Kadınlarsa, "sinerjik model"e sahiptir ve kamusal alan ile özel alanları birleştirme, iki alanla da başarılı biçimde uğraşma eğilimi içindedirler (ANDREWS/BAILYN, 1993: 263-264).

Kadınların iş dışı yaşam alanında üstlenmiş oldukları sosyal roller örneğin annelik ve eş-sevgili rolleri temelde biyolojik cinsiyet özellikleriyle açıklanabilir şekilde oluşturulmuştur. Kadın ve erkeğin beraberliği ile doğum ve

anneliğin yaşanışı biyolojik açıdan değiştirilemezse de, ev yaşamının, işlerin paylaşımı ile gücün dağılımında biyolojik cinsiyet farkı ile açıklamanın mümkün olmadığı bir eşitsizlik olduğu görülmektedir. İş yaşamında kurumsallaşmış ilişkiler çerçevesinde kadın ve erkek çalışandan aynı enerji ve zamanı tüketmeleri talep edilmekte, çalışma süresi bitiminde erkeklerin çoğu için dinlenme süresi başlarken, kadınlar adeta ikinci vardiya olarak evdeki işlerine yetişmektedirler. Bu açıdan bakıldığında, çalışan kadınların iş ve iş dışı yaşam alanları, üstlendikleri roller çerçevesinde aşırı rol yükü, rol talep ve beklentileri, rol çatışması, gerilimi gibi kavramlarla açıklanabilecek bir dizi deneyimi içermektedir. Bu kuramsal bilgilerden hareketle, bu çalışmada ücretli çalışma rolünü kamusal alana, diğer rolleri ise özel yaşam alanına ait kabul ederek çalışan, eş, ebeveyn, arkadaş, evlat vb. gibi roller, toplumsal cinsiyet sistemini gösteren biçimde yapılandırılmış olarak alınmış, "insanların farklı rol setlerine üye olmaları ve farklı rolleri üstlenmeleri" şeklinde kavramlaştırılmıştır. Bu yaklaşım rollerle ilgili sosyal-psikolojik kavram ve süreçlerin kullanılmasına olanak sağlamakta ve iki yaşam alanının etkileşiminin çözümlenmesinde kolaylık sağlamaktadır.

## 1.2. VERİ GİRİŞİ İŞİNİN ÖZELLİKLERİ:

Bilgisayar, çalışma yaşamının bir çok alanında çalışanın işini kolaylaştırmak amacıyla yönelik bir araç olarak kullanılmaktadır. Ancak rutin tekrarlayıcı işlere bilgisayarın uygulanması bu tür işlere inanılmaz bir hız kazandırarak, çalışana makine ile zorunlu bir etkileşim içine çekmektedir. Bu zorunluluk veri girişi işlemcilerinin deyimiyle "limitli iş (birim zamanda birim iş)"in miktarında artışı ifade etmektedir. Veri girişi işi de, büro tipi iş (clerical work) olarak düşük ücretli, görevleri azaltılmış, standartlaşmanın üst düzeye ulaştığı, bölünmüş ve rasyonelleşmiş bir iş olarak tanımlanmaktadır.

Amerikan İşgücü, İstihdam ve Eğitim İdaresi Bölümünün Meslek Tanımları Sözlüğü (DOT)'nde (1991: 173), veri girişi operatörlüğü 203.582-054 koduyla;

"klavye veya diğer veri girişi araçlarını, bilgisayara veya manyetik banta ya da diske veri girişi için işletmek; kaynak dökümanlardan, klavye veya optik tarayıcı gibi veri girişi araçlarını kullanarak ve ekranda gösterilmiş biçemi takip ederek, bilgisayara alfabetik, sayısal veya sembolik verileri girmek; girilmiş verileri kaynak dökümanla karşılaştırmak veya hataları bulmak için ekrandaki doğrulama biçimine tekrar girmek; hatalı biçimde girilmiş verileri silmek ve doğru olanları tekrar girmek, girilmiş verileri sıraya koymak, ayıklamak, sınıflandırmak; tamamlanmış işin kayıtlarını saklamak"

şeklinde tanımlanmaktadır. Bilgisayarlaşma, Taylorizmin daha önce dokunmadan bıraktığı etkinlik alanlarına ve çalışan gruplarına ulaşmasını

mümkün kılmıştır. Olivetti'nin yöneticisi Benedetti, elektronik veri işlemde "sermaye açısından hem bir üretim gücü hem de bir denetim aracı olarak ikili bir işlevi olan yeni bir örgüt teknolojisi" olarak söz etmiştir (KUMAR, 1999:34). Bilgisayarla yapılan ve nitelikli kabul edilen işlerde, çeşitlilik, anlam, yaratıcılık, inisiyatif kullanma, işin denetimini elinde bulundurma gibi özellikler, işin ve dolayısıyla çalışanların statüsünü yükseltirken, veri girişi gibi işler, çeşitliliği ve anlamı olmayan, tek düze, iş üzerinde çalışana inisiyatif kullanma ve işi denetleme olanağı sağlamayan, aksine yöneticilerin denetimini artıran işler olarak ortaya çıkmaktadır (ZUBOFF, 1982; OBORNE, 1985; WAJCMAN, 1991). Kelime işlemin uygulamaya konulmasıyla işlere çeşitlilik geleceği iddiası gerçekleşmediği gibi, çeşitlilik iddiası özellikle veri girişi işinde ortadan kalkmıştır. Gerçekte var olan bilgi, kullanımı güç yazılım programları nedeniyle, anlaşılması güç komut ve kodlarla soyut hale getirilmekte, bir anlamda tercüme edilip bilgisayara girilmektedir. Verimlilik artışı adına işin izlediği yolun sıkıcı ve monoton hale getirilmesi, daraltılması işin özerkliğini, anlam ve çeşitliliğini ortadan kaldırmaktadır (LONG, 1984; GARSON, 1989; HELANDER/PALANIVEL, 1992). İşin sıkı denetim altında, anlamsız ve parçalanmış bir hareket-hız çalışması olarak düzenlenmesi, çalışanları rahatsız etmektedir. İşin denetiminde ve verimliliğin ölçülmesinde, bilgisayarın elektronik gözetime olanak sağlıyor olması işin niteliğinden çok nicel yönünü ön plana çıkarmaktadır. Böylece işin niceliği (tuş vuruş sayısı veya bilgi giriş sayısı) arttıkça, iş niteliğinden kaybetmektedir (AIELLO, 1993; NEBEKER/TATUM, 1993). Veri girişi operatörlerinin günlük çalışma süresi içinde, önceden belirlenmiş belli bir kotayı örneğin günde 2000 veri girmeleri zorunlu tutulmakta, bu limiti artırmaları için teşvik edici uygulamalara gidilmektedir. Günde 100 000 karakter veriyi girebilen bir operatör aynı zamanda bu kadar tuşa basmak zorunda kalmaktadır (HELANDER/PALANIVEL, 1992: 69). Bu tür yoğun bilgisayar kullanımında, işin bilişsel talepleri olan dikkat, akılda tutma, karar verme, yanıt alma gibi özellikler kaybolmakta, sadece hata yapmamak için dikkat gerekmektedir. Bütün bu özellikler dikkate alındığında, veri girişi işi niteliksiz işler sınıflandırmasına girmektedir (AMICK/SMITH, 1992; LONG, 1993). Bu olumsuz çalışma koşullarının yarattığı sosyal izolasyon, performans açısından rekabet, gerilim ve düşmanlık ile çeşitli sağlık sorunları araştırmalarla belirlenmiştir.

Veri girişi işinde talep edilen çalışan tipi, "zeki olan makinedir, işçi değil" anlayışına uygun özellikte olup, büyük ölçüde vasıfsız, çoğunluğunu kadınların oluşturduğu büro işgücü kitlesi olarak tanımlanır. Bu çalışanlarla çoğunluğunu erkeklerin meydana getirdiği düşük vasıflı yöneticilerin karşısında bilgisayar profesyonelleri yer almakta, bu gruplar arasında yaptıkları işin niteliği açısından büyük uçurumlar bulunmaktadır (KUMAR, 1999: 35). Büro işinin otomasyonu, kadının düşük statüsünü onaylarken, bir ataerkil kontrol sistemi yaratarak büro rol ve ilişkilerinin toplumsal cinsiyete dayalı

özelliklerini belirginleştirmiştir (WEBSTER, 1995:319). Gerçekten de, veri girişinde yönetim ve denetim işi genel olarak erkek çalışanlara verilmekte, böylece aynı işi yapanlar arasında yalnız erkek çalışanlar gelir ve statü açısından daha iyi bir konuma getirilmektedir (GUTEK/BIKSON, 1985; COLWILL, 1987; WAJCMAN, 1991).

Veri girişi çalışanlarının cinsiyete göre dağılımına bakıldığında, tüm dünyada kadın çalışan oranının benzer biçimde çok yüksek olduğu görülmektedir. Örneğin, Bilgisayar dergisinin (1988:69-80), Türkiye genelinde kamu ve özel sektördeki BİM'lerde yapmış olduğu araştırmanın sonuçlarına göre, BİM personelinin %50'si işletimde çalışmakta, bunların %83'ü veri girişi personelinin oluşturmaktadır. Bu bölümde kadınların oranı ise %97'dir. Bu rakamlar dünyadaki dağılım ile de uyumludur (ATTAWELL, 1991; PEARSON/MITTER, 1993). ABD'de bilgisayarla veri girişi işinde kadın çalışan oranının 1983'te %93.6 iken 1993'te %82.4 olduğu görülmektedir (U.S.B.C 1994: 404-408).

Tablo 1: Türkiye Genelinde Veri Girişi Çalışanları\*

	Bilgisayar İşletmeni	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni
Kamu Kurum ve Kuruluşları (190 SKHK kapsamına tabi)	7371	33546
KİT'ler	3303	617
Mahalli İdareler	1755	690
Toplam	12429	34853

Kaynak: Bilişim Ünvanları, (Ankara:Başbakanlık DPD Yayını, Aralık 1999)

## 2. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ:

HİPOTEZ 1: Bilgisayarla veri girişi işi, iş arkadaşlığı ilişkilerini kısıtladığı için kadın çalışanlarda işe karşı olumsuz tutumu artırır.

HİPOTEZ 2: Bilgisayarla veri giren kadın çalışanlarda, olumsuz iş tutumu ve günlük çalışma süresinin artması durumu iş dışı yaşamlarını olumsuz etkiler. (Alt hipotezler: a.Bilgisayarla veri giren kadınlarda olumsuz iş tutumu iş dışı

\* DPD, BİM tarafından bu istatistikler cinsiyete göre dağılımı göstermemektedir, ancak çalışmayı hazırlayan merkez uzmanları kadın çalışan oranının %80'in altında olamayacağını ifade etmektedir.



yaşamı olumsuz etkiler. b. Bilgisayarla veri giren kadınlarda bilgisayarla çalışma süresi arttıkça, iş dışı yaşamın olumsuz etkilenmesi artar.)

**HİPOTEZ 3:** Bilgisayarla veri giren kadın çalışanlarda olumsuz iş tutumu ve günlük çalışma süresi arttıkça, duygusal ve fiziksel yönden iyi bir eş, sevgili olma durumu azalır. (Alt hipotezler: a. Bilgisayarla veri giren kadınlarda olumsuz iş tutumu arttıkça, duygusal ve fiziksel yönden iyi bir eş, sevgili olma durumu azalır. b. Bilgisayarla veri giren kadınlarda günlük çalışma süresi arttıkça, duygusal ve fiziksel yönden iyi bir eş, sevgili olma durumu azalır.)

**HİPOTEZ 4:** Bilgisayarla veri giren kadın çalışanlarda, çocuk sayısı, günlük çalışma süresi ve olumsuz iş tutumu arttıkça iyi ebeveyn olma durumu azalır. (Alt hipotezler: a. Bilgisayarla veri giren kadın çalışanlarda, çocuk sayısı ve olumsuz iş tutumu arttıkça, iyi ebeveyn olma durumu azalır. b. Bilgisayarla veri giren kadın çalışanlarda günlük çalışma süresi arttıkça, iyi ebeveyn olma durumu azalır.)

**HİPOTEZ 5:** Bilgisayarla veri giren kadın çalışanlarda günlük çalışma süresi ve olumsuz iş tutumu arttıkça, arkadaş, akraba ve komşularla görüşme sıklığı azalır. (Alt hipotezler: a. Bilgisayarla veri giren kadın çalışanlarda günlük çalışma süresi arttıkça, arkadaş akraba ve komşularla görüşme sıklığı azalır. b. Bilgisayarla veri giren kadın çalışanlarda olumsuz iş tutumu arttıkça, arkadaş, akraba ve komşularla görüşme sıklığı azalır.)

Son dört hipotezde iş dışı yaşama olumsuz saçılma/spillover olup olmadığı test edilmiştir.

### 3.YÖNTEM:

En yoğun biçimde bilgisayarla çalışmanın gerçekleştiği iş olarak veri girişi işinin seçilme nedeni "yoğun bilgisayar kullanımı" ifadesinde anlamını bulmaktadır. Günde üç saati aşan bilgisayar kullanımı "yoğun" kabul edilmektedir (IGBARIA vd., 1989).

Veri girişi işi yüksek işlem hızı ve yüksek iş verimi gibi özellikleriyle ancak yüksek veri girişi kapasitesine sahip örgütlerin bilgi işlem merkezlerinde yer almaktadır. Bu tür kuruluşlar genellikle, Türkiye ile ilgili demografik verilerin, örneğin hukuka ilişkin verilerin, vergilerin, bankacılık işlemleri ve kredilerin, sigorta primleri ve maaş bordroları ve telefon faturaları ve posta çeklerinin kaydedildiği kuruluşlar olmaktadır. Bu çapta veri girişi ancak idari yapının merkez kuruluşlarında bulunmaktadır. Bu nedenle araştırma Ankara'daki 15 idari kuruluşun (DİE, Emniyet Genel Müdürlüğü ve İçişleri Bakanlığı Mernis Projesi, SSK'nda iki ayrı veri girişi ünitesi, PTT: Posta çekleri ve Telefon Faturaları giriş üniteleri, Maliye Bakanlığı'nın Maltepe ve Emek'teki vergi kayıt giriş üniteleri, Kredi ve Yurtlar Kurumu, ASKİ, Ziraat Bankası,

Vakıflar Bankası, Halk Bankası) BİM'lerindeki veri girişi bölümünde ve aynı kuruluşların 9 kodlama servisinde yapılmıştır. Toplam 1518 veri girişi çalışanı içinden evli ve çocuklu olan işlemcilerin tümü (673 kişi) saptanmıştır. Kontrol grubu olarak benzer işte bilgisayar kullanmaksızın çalışan 271 kişi belirlenmiş ve bilgisayar grubuyla aynı özelliklere sahip 139 çalışan seçilmiştir. İki grup arasındaki nicelik farkı, tüm evli ve çocuklu çalışanlara ulaşma arzusundan ve kodlama/kağıt kalem çalışanlarının sayıca çok az olmasından kaynaklanmaktadır. Bir grubun tümü seçilirken diğer grupta farklı örnekleme teknikleri kullanılmaktan kaçınılmaya çalışılmış, benzer araştırmalarda (ELIZUR, 1991; GUTEK/BIKSON, 1985) benzer uygulamalar olması nedeniyle aynı yol izlenmiştir. Ayrıca her iki grupta da kadın ve erkek çalışan sayıları nicelikçe farklı olmasına rağmen hipotez testinde istatistiksel açıdan yorum yapabilmek mümkün olmuştur. Her iki grupta da kadın çalışanların yüzdesi çok yüksek olup, yöneticiler tarafından "işe uygun" personel olarak kabul edilmektedirler. Soru kağıtlarının uygulanması sırasında çeşitli nedenlerle bilgisayarla çalışanların sayısı 661 (%90.8'i kadın)'e, bilgisayarsız çalışanların sayısı da 137 (%84.7'si kadın)'ye inmiştir.

Araştırma verilerinin elde edilmesi amacıyla üç teknik kullanılmıştır. Bu teknikler sırasıyla görüşme, soru kağıdı ve gözlemdir. Görüşme 7 yönetici ve 17 denetçi olmak üzere N=24 kişiyle yapılmış, işe ve çalışanlara ilişkin gözlem ve düşünceleri alınmıştır. Özellikle, işe devamsızlık (izin ve rapor), sağlık şikayetleri, denetçi-çalışan ilişkileri, işin çalışana ve ailesine etkileri, performans değerlemeye ilişkin görüşleri not edilmiştir. Araştırmanın bizzat araştırmacı tarafından uygulanması, araştırma sırasında çalışanlar ve denetçilerle birlikte aynı ofislerde bulunmayı sağlamış, bu da gözlem tekniğinin etkili biçimde kullanılmasını kolaylaştırmıştır. İşyeri fiziki koşulları, sosyal ilişkiler, iş hızı ve performans ölçümleri, yönetimin geri bildirim yöntemleri, işyeri düzenlemesi, vurulan tuş sayısı ya da girilen veri sayısı (birim zamanda birim iş) gözlenerek notlar alınmıştır.

Soru kağıdı, aynı soru kalıpları kullanılarak bilgisayar grubu ve kontrol grubu için ayrı ayrı oluşturulmuştur. 77 sorudan oluşan soru kağıdının oluşturulmasında, çeşitli araştırmalarda (GUTEK/BIKSON, 1985; ÇELEBİ, 1993; ELIZUR, 1984; SMITH vd., 1981; GATTIKER/NELLIGAN, 1988; OBORNE, 1985) ve İş Tanısı Soru Kağıdı (JDS= Job Diagnostic Survey) (HACKMAN, 1977), Minnesota İş Tatmini Soru Kağıdı (Minnesota Satisfaction Questionnaire) (MOOREHEAD/GRIFFIN, 1989: 90) ve Aile Ölçme Teknikleri (Family Measurement Techniques) (TOULIATOS vd., 1990) gibi ölçeklerde kullanılan sorulardan yararlanılmıştır. Soru kağıdıyla, çalışanların kendileri ve ailelerine ilişkin demografik bilgiler, işin yapısal özellikleri, çalışma koşulları, bilgisayarın çalışanlar üzerindeki fiziksel ve ruhsal-zihinsel etkileri, işyeri sosyal ilişkilerinin niteliği, işe karşı tutumlar (iş tanımı, tatmini vb) gibi çalışma yaşamına ilişkin

veriler, aile yapısı (aile büyüklüğü, işbölümü, gelirin kullanılması, ailede kararların alınması), evlilik ve ebeveyn-çocuk ilişkileri boş zaman kullanımı, sosyo-kültürel etkinlikler, iş-ev alanlarının ilişkisi, ailenin sosyal çevresiyle (akraba, arkadaş ve komşular) ilişkilerine ilişkin veriler elde edilmeye çalışılmıştır.

Elde edilen ham veriler, SPSS kullanılarak işlenmiş, düz ve çapraz tablolar halinde yorumlanmıştır. Hipotezlerin test edilmesinde Logaritmik Doğrusal Model (Log-linear Model) kullanılmıştır. Bu model, değişkenler arasındaki ilişkilendirmede birçok sosyal bilimcinin alışkın olduğundan daha farklı bir düşünme tarzına gereksinim yaratmaktadır (DEMARIS 1992: 1; ALBA, 1988: 258). En geniş anlamıyla, aralarındaki ilişkilerin araştırılacağı unsurların saptanması ve bu unsurlar arasındaki ilişkilerin nasıl kurulması gerektiğine ilişkin genellemeleri kapsayan (UYGUN, 1989: 243) Logaritmik Doğrusal Model, temel olarak üç alt modelden oluşmaktadır. Aşamalı Logaritmik Doğrusal Model (Hierarchical Log Linear Model), Genel Logaritmik Doğrusal Model ve Logit Model olarak sıralanan bu modellerden ilk ikisi genel olarak birbirini tamamlayan ve bir arada kullanılan modellerdir. Bu modellerin kullanımı şu şekilde gerçekleşmektedir:

Öncelikle araştırmacının aralarındaki ilişkileri araştıracağı değişkenleri saptayarak, bu değişkenlerle bir çapraz tablo oluşturmasıyla işlem başlamaktadır. Örneğin  $X*Y*Z$  değişkenleri arasında ilişki olup olmadığını saptama, Aşamalı Logaritmik Doğrusal Model ile test edilmektedir. Bu model, doymuş (saturated) modelde verilen değişkenler arasında etkileşim bulunup bulunmadığını, etkileşim varsa hangi modellerde bulunduğunu saptayarak, alt modeller oluşturmaktadır. Örneğin,  $(X*Y)$ ,  $(X*Z)$ ,  $(Y*Z)$  gibi. Bu durumda,  $X, Y$  ve  $Z$  değişkenlerinin bir arada etkileşimde olmadıkları, ama ikili olarak aralarında etkileşim olduğu ve bu üç modelin verilere en iyi uyan modeller olduğu saptanır. Bu işlemden sonra üç model, Genel Logaritmik Doğrusal Model ile tek tek test edilir, doymamış (unsaturated) modeller içinde parametre tahmini yapılır ve ilişkinin yönü belirlenir. Örneğin aynı yönde ya da ters yönde ilişki belirlenerek, değişkenlerin her bir seçeneğinin diğer değişkenin her bir seçeneği ile ilişkisinin yorumlanması sağlanabilmektedir. Genel Logaritmik Doğrusal Model, değişkenler arasında ayırım yapmamakta, bütün değişkenlerin karşılıklı etkileşimine bakılmaktadır (KNOKE/BURKE, 1980: 11-12). Logit Model ise, değişkenlerin bağımlı ve bağımsız değişken olarak adlandırılarak aralarındaki nedensel bağın kurulmasına olanak sağlayan bir modeldir.

## 4. ARAŞTIRMANIN SONUÇLARI:

### 4.1. VERİ GİRİŞİ ÇALIŞANLARININ ÖZELLİKLERİ:

Veri girişi işi, ister bilgisayarla, ister kağıt kalemle çalışılsın, kadın ağırlıklı bir çalışma alanı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu gerçek hem araştırmamızda belirlenmiş hem de diğer ülkelerin araştırma ve istatistikleri ile aynı biçimde desteklenmiştir. Erkeklerin bu işte genellikle 1-2 sene çalışabildikleri ya da askere gidinceye kadar çalıştıkları, sonra daha nitelikli işler için ayrıldıkları veya aynı örgütün "daha iyi" bölümlerine geçirildikleri, yine yöneticiler tarafından belirtilmektedir.

Tablo 2 : Araştırma Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Bilgisayarla Çalışanlar		Kontrol Grubu	
	Sayı	%	Sayı	%
Kadın	600	90.8	116	84.7
Erkek	61	9.2	21	15.3
Toplam	661	100	137	100

Çalışanların genel olarak lise düzeyinde eğitilmiş oldukları görülmektedir ancak, açık öğretim fakültesine devam edenlerin yüksek oranı (bilgisayar işletmenlerinde kadınlarda %25, erkeklerde %28'dir), diğer işlere geçme arzusunun yansımaları olarak yorumlanmıştır.

Aile büyüklüğü açısından bakıldığında tek çocuklu çekirdek aile tipinin yaygın olduğu belirlenmiştir (her iki grupta da %80'in üzeri). Ailede tek çocuk oluşu, çalışan kadın oranının yüksek olmasıyla açıklanabilir. Yine bilgisayarlı çalışanların büyük bölümü (~% 67) 5-12 yıllık hizmet süresine sahiptir.

### 4.2. İŞ YAŞAMI DENEYİMLERİ:

#### 4.2.1. ÇALIŞMA KOŞULLARINA İLİŞKİN SONUÇLAR:

İşin düzenlenişine bakıldığında, tam gün çalışma ve vardiya usulü olarak ikili bir yapı görülmektedir. Tam gün çalışma 8 saat (% 33) ve bazı kuruluşlarda istenen kotaya ulaşamayan operatörler için 8 saatin üstü olarak belirtilmiştir. Bilgisayarlı çalışanların %43'ü 6 saat çalışmaktadır. En az çalışılan süre 4.5 saattir (%19). Kontrol grubunda ise ~%57'lik oran 8 saat çalışmaktadır. Genellikle bilgisayarlı çalışmada çift vardiya uygulaması varken, kontrol grubunda bu oran daha düşüktür (%64 ve %43). Bilgisayar çalışanlarının %49'u

çift vardiya çalışmaktadır. Bu grupta verilen mola süresi 15-20 dakika arasında değişmektedir. Kontrol grubu çalışanlarının % 92'si mola olmaksızın çalışmaktadır. Genel olarak her iki grupta da farklı uygulamalara rastlansa da hafta sonu çalışma yapıldığı görülmektedir. Bilgisayarla veri girişinde, "iş gerektirdiğinde (%44)", "her zaman zorunludur (%23)" ya da "isteyen hafta sonu çalışır (%21)" şeklinde farklı uygulamalara rastlanmaktadır. Ofis büyüklüğüne bakıldığında bilgisayar çalışanlarının %71'inin 45 kişiden büyük açık plan ofislerde çalıştıkları, kontrol grubunun ise ~%44'ünün 11-20 kişilik ofislerde çalıştığı belirlenmiştir. Bilgisayarla çalışanlar, gün ışığı ve ısklandırmanın yeterli olduğunu belirtirken, havalandırma ve gürültü konusunda rahatsızlıklarını bildirmişlerdir. Bu şikayetler kontrol grubu için de geçerlidir. Bilgisayar çalışanlarının en büyük şikayetlerinden biri, çalışma esnasında çay, kahve ve sigara kullanımına izin verilmeyişidir (%94). Bu şikayet kontrol grubunda görülmemiştir. Bunun nedeni bilgisayar ekipmanının masa üzerini kaplıyor olması ve çay gibi sıvı içeceklerin dökülmesi durumunda ekipmanın zarar göreceği şeklinde belirtilmiştir. Ayrıca veri girişinin hızı bu tür bir oyalanmayı kaldıracak şekilde doğrudur. Bu iş için molalar verilmektedir.

#### 4.2.2. FİZİKSEL VE RUHSAL-ZİHİNSEL ETKİLERE İLİŞKİN SONUÇLAR:

Kadın operatörler işte yaşanan en önemli stres etkeni olarak, "birim zamanda birim iş başarma zorunluluğu ve işyükü"nü göstermektedirler (bilgisayar operatörleri %52, kontrol grubu %38). İşin en olumsuz özelliği olarak, bilgisayar operatörleri "stres yaratıcı" olmasını gösterirken (%28), kontrol grubu "işin monotonluğu"nu göstermiştir (%33).

Bilgisayarla yoğun çalışmanın kadın operatörlerin ruhsal ve fiziksel sağlıkları üzerindeki etkileri, kontrol grubu ve aynı işi yapan erkek operatörlerle karşılaştırıldığında şu şekilde belirlenmektedir: Fiziksel sağlık şikayetleri bilgisayarla çalışan kadın operatörlerin %36'sında "göz yanması, sulanma ve kızarma" (bu oran erkeklerde %60.7'dir), %30'unda soru şikalarını kapsayan "hepsi" (sırt-bel, boyun, baş, el-bilek-parmak ağrıları) maddesi olarak ortaya çıkmıştır. Kontrol grubu kadınları ilk sırada göz rahatsızlıklarını (%27) belirtmişlerdir. Konu ile ilgili literatürde benzer bulgulara çok daha yüksek oranlarda rastlanmaktadır (LONG, 1984; EYRENCİ, 1986; OSTBERG/CHAPMAN, 1988; ESTAŞ, 1989; SMITH vd., 1992; AIELLO, 1993; UZUNÇARŞILI, 1993).

Ruhsal ve zihinsel sağlık şikayetleri açısından bakıldığında, bilgisayarla çalışan kadın operatörlerin %30'unun, en önemli ruhsal sağlık sorunu olarak "zihinsel yorgunluk, sinirlilik, tahammülsüzlük, bıkkınlık ve işi sürüklemeye zorlanma, sebepsiz uyuma arzusu, unutkanlık" şeklindeki tüm şikaları kapsayan "hepsi" şikasını işaretledikleri gözlenmektedir. İkinci sırada %24 ile zihinsel

yorgunluk gelmektedir ve diğer araştırmaların sonuçlarıyla uyumludur (bu oran erkek operatörlerde %41'dir) (OSTBERG/CHAPMAN, 1988; WESSELS, 1990). Literatürde hiç rastlanmayan bir bulgu olan "unutkanlık" kadın operatörler tarafından soru kağıdındaki "diğer" şıkkı içine eklenmiştir ve %21'lik bir orana sahiptir. Kontrol grubundaki kadın çalışanlar zihinsel yorgunluğu %29 oranında ilk sırada belirtmişlerdir.

#### 4.2.3. İŞYERİ SOSYAL İLİŞKİLERİNE İLİŞKİN SONUÇLAR:

Yönetici ve denetçilerin içinde erkeklerin oranı %70'in üzerine çıkmaktadır. Bu oran literatürle de uyumludur (GUTER/BIKSON, 1985; COLWILL, 1987). İşyerinde yöneticilerle ilişkilerine bakıldığında, genel olarak günlük iş kotasının yüksek olması nedeniyle üst yönetime kızgın oldukları fakat ilk kademe yönetici ve denetçileri ile izin kullanımı ve sorunların çözümü konusunda ilişkilerinin iyi olduğunu ifade etmektedirler. Özellikle işle ilgili sorun yaşandığında yardım alınacak ilk kişi ilk kademe yöneticisi olmaktadır. Bu yöneticilerle yapılan mülakatta, yöneticiler bu tip çalışma koşullarının insan doğasına uygun olmadığını, bu nedenle çalışanlara anlayışla yaklaşmaya çalıştıklarını belirtmişlerdir. Yönetici ve denetçilerin hem fikir oldukları konu, veri girişi işinde erkeklerin çalışmasının mümkün olmadığıdır. Kadın çalışanların "yumuşak başlı ve sabırlı" olmalarının, onları bu iş için biçilmiş kaftan haline getirdiğini ifade etmişlerdir (~ % 90).

Kadın operatörler işte kendilerini en çok tatmin eden etmen sorusuna çoğunlukla "tatmin eden bir şey yok" (bilgisayar operatörleri %51.7, kontrol grubu %55.2) demelerine karşın, en fazla tatmin sağlayan etmenin "iş arkadaşlığı" olduğu, yanıtların ikinci büyük yüzdeyi oluşturmasından anlaşılmaktadır (bilgisayar operatörleri %18 ve kontrol grubu %19).

Performans değerlendirme konusunun iş arkadaşları arasında rekabet sorunu yaratıp yaratmadığına ilişkin araştırma sonuçları şu şekildedir: Kadın çalışanlar, kotalı çalışmanın iş arkadaşları arasında sorun yarattığını ifade etmektedirler. İş arkadaşları arasında performans değerlendirmenin "olumsuz rekabet, huzursuzluk hatta düşmanlık" yarattığını belirten bilgisayar operatörleri % 82'lik bir yüzdeye sahipken, bu oran kontrol grubunda %68'dir. Bu veriler literatür ile de uyumludur (ZUBOFF, 1988; OSTBERG/CHAPMAN, 1988; AIELLO, 1993; NEBEKER/TATUM, 1993). Yapmış oldukları işin iş arkadaşlığı üzerindeki etkileri konusunda iki grup farklılaşmaktadır. Bilgisayar operatörleri yapılan işin iş arkadaşlığını sınırladığını (% 64), engellediğini (%16) belirtirken, kontrol grubu %42 oranında işin iş arkadaşları ile yakın ilişki sağladığını, %41 oranında arkadaşlığı sınırlandırdığını ifade etmektedir.

HİPOTEZ 1 test edildiğinde aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır:

Bilgisayar grubu ve kontrol grubu= {BilGr/KGr}

Cinsiyet={Cinsy}

İşin iş arkadaşlığına etkisi={İşArkdeşEtk}

İşe karşı tutum={İşT}

değişkenleri bir arada etkileşimleri aşamalı logaritmik doğrusal model ile test edilmiş ve aralarında ilişki aradığımız dört değişkenin aynı zamanda dataya en iyi uyan model olduğu belirlenmiştir.

{BilGr/KGr}\*r\*{Cinsy}\*{İşArkdeşEtk}\* {İşT}

Likelihood Ratio Chi Square = .00000 DF=0 P=1.000

İşe karşı tutum İşT) bağımlı değişken, diğer üç değişken (BilGr/kGr), (Cinsy), İşArkdeşEtk) bağımsız değişkenler olarak alınmış ve Logit modelde test edilmiştir. Logit modelde, bağımlı değişken birinci sırada gösterilir, etki eden bağımsız değişkenler ardından sıralanır. O halde yeni modelde değişkenlerin etkileşimi şu şekilde olacaktır:

İşT\*BilGr/KGr\*Cinsy\*İşArkdeşEtk

Tablo 3: Bilgisayarla Çalışan ve Çalışmayanların Cinsiyet, İşin İş Arkadaşlığına Etkisi ve İşe Karşı Tutum Açısından Durumu (Logit Modelde)

İşT\*BilGr/KGr\*Cinsy\*İşArkdeşEtk

Parameter	Coeff.	Std.Err.	Z-Value	Lower 95 CI	Upper 95 CI
1 $\lambda$ (+İşT. Bilg. K. YaSol)	.50*	.11	4.29	.27	.73
2 $\lambda$ 1112	-.07	.08	-.84	-.24	.09
3 $\lambda$ (+İşT. Bilg. K. İşArkEng)	-.52**	.17	-3.10	-.86	-.19
4 $\lambda$ 1121	-.23	.10	-2.36	-.43	-.04
5 $\lambda$ 1122	-.07	.07	-.94	-.21	.07
6 $\lambda$ 1123	.12	.13	.90	-.14	.38

Parametre 1 ( $\lambda_{1111}$ ) =  $\lambda$ 'nın alt değerleri ele alınan her değişkenle ilgili olarak soru maddelerinin şıklarını göstermektedir. Şöyle ki; ilk 1 sayısı "işe karşı tutum" değişkeni ile ilgili soru maddesinin ilk şıkkı olan "olumlu tutuma sahibim" (+T) cümlesini ifade eder. İkinci 1 sayısı çalışma grubu değişkeni ile ilgili soru maddesinin "bilgisayarla çalışanlar" (BilGr) şıkkını göstermektedir. Üçüncü 1 sayısı "cinsiyetiniz" soru maddesinin ilk şıkkı olan "kadın"ı (K) ifade etmektedir. Son 1 sayısı ise "işin iş arkadaşlığına etkisi" ile ilgili sorunun ilk şıkkı

olan "yakın sosyal ilişki sağlar"ı (YaSol) göstermektedir. Kısaca ifade edilirse tüm soru şıkları sırayla birbiri ile etkileşim içinde ele alınmaktadır. O halde,

Parametre 1 =  $\lambda_{(1111)}$ :

{+ İş Tutumu}\*{Bilgisayar grubu}\*{Kadın}\*{Yakın Sosyal İlişki sağlar}

Parametre 3 =  $\lambda_{(1113)}$ :

{+ İş Tutumu}\*{Bilgisayar grubu}\*{Kadın}\*{Yakın Sosyal İlişkiyi engeller}

Şeklinde yazılabilir. Tablo 3'deki veriler yorumlandığında, ilk sırada bilgisayarla çalışma, kadın olma ve işin iş arkadaşları arasında yakın ilişki sağlaması şeklinde ifade edilen bağımsız değişkenlerdeki bir birim artışın bağımlı değişken olan olumlu iş tutumu üzerinde Parametre 1:  $\lambda_{(+İşT)*\{BilGr\}*K*\{YaSol\} = .50^*)$ lik bir artışa yani ~ %50 oranında bir artışa sebep olduğu görülmektedir. Bu bulgu doymuş modelde test edildiğinde bu oran yaklaşık iki katı olarak belirlenmektedir.\* Yine aynı tabloda, bilgisayarla çalışma (BilGr), kadın olma (K), işin yakın iş arkadaşlığını engellemesi (YaşArkEng) şeklinde ifade edilen bağımsız değişkenlerde birim artışın bağımlı değişken olan olumlu iş tutumu (+İşT) üzerinde Parametre 3:  $\lambda_{(+İşT)*\{BilGr\}*K*\{YaşArkEng\} = -.52^{**})$ lik yani ~ %52'lik bir azalmaya yol açtığı belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre bilgisayarla çalışan kadınlar diğer gruptan farklı olarak, işlerinin iş arkadaşlığını engellemesi durumunda işlerine karşı olumsuz tutum geliştirmektedirler.

#### 4.2.4. İŞE İLİŞKİN TUTUMLAR:

Kadınların yaptıkları işle ilgili algılarına bakıldığında, genellikle işlerini, tekdüze, çeşitlilikten yoksun, karar alma sorumluluğu bulunmayan, kariyerde ilerleme olanağı sunmayan bir iş olarak tanımladıkları görülmektedir (bu oran bilgisayar grubunda %89, kontrol grubunda %69'dur). Ek olarak bilgisayarla çalışan kadınlar, diğer kadın çalışanlardan farklı olarak işlerinin düşük statülü olduğunu belirtmişlerdir (%75). Bunun nedeni, işlerini bilgisayarla yapılan diğer işlerle (mühendislik, programcılık, sistem analistliği vb.) karşılaştırmalarıdır. Bu bulgu alandaki literatürle de uyumludur (ZUBOFF, 1982; 1988; BIKSON /GÜTEK, 1985). Ayrıca teknoloji kullanıyor olmaları nedeniyle, kendilerini diğer vasıflı bilgisayar kullananlarla karşılaştırma eğiliminde olup, çalışma koşulları ve gelir açısından o gruba yaklaşma arzusu taşımaktadırlar (ABBOTT/WALLACE, 1997: 215). Çalışanlar bu konuya görüşmeler esnasında yoğun biçimde değinmişlerdir.

\* Çünkü logit modelde değişkenler arasındaki ilişkilerin değerleri doymamış modellerde test edildiği için, doymuş modeldeki değerlerin iki katı alınarak ulaşılır. Bkz. NORUSIS, Marija J. (1993) *SPSS For Windows Advanced Statistics*, Chicago, s. 177.



Çalışanların iş öncesi işe ilişkin tutumları sorulduğunda, olumsuz tutumu olduğunu söyleyenlerin oranı bilgisayar grubunda %3, kontrol grubunda %4 iken, araştırmanın yapıldığı tarihte bilgisayar grubu kadınların %48'i, kontrol grubu kadınlarının da %46'sı işlerine karşı olumsuz tutuma sahip olduklarını söylemişlerdir. Bu tutumun doğal bir sonucu olarak iş değiştirme niyetine bakıldığında kadın operatörler arasında önemli fark bulunmamıştır (bilgisayar operatörleri ~%40 ve kontrol grubu ~%45 oranında işlerini "aktif ve yaratıcı" bir işle değiştirmek istemektedirler). Ancak bilgisayar çalışanlarının %24'ü başka bir işte çalışmak istemediklerini, buna güçleri kalmadığını belirtmişlerdir. Performansları ile ilgili düşüncelerinde, bilgisayarla veri giren kadın çalışanlar kendilerini çok zorlayarak arzu edilen düzey performansla ulaşabildiklerini belirtmişlerdir (%47). Kontrol grubu kadınları performans düzeylerinin yüksek olduğunu belirtmişlerdir (~%70). Düşük performanslarının nedenini bilgisayar çalışanlarının ~%40'ı "belirli zamanda belirli miktar iş bitirme zorluğuna", %37'si "fiziksel yorgunluğa" bağlamaktadır. Kontrol grubunun nedeni ise "işin monoton ve tekrar edici oluşu"dur (%74). Yüksek performans karşısında arzu edilen ödül her iki grupta da "terfi olanağı"dır (bilgisayar operatörlerinde %43.3, kontrol grubunda %53'dür). Terfi etmenin anlamını daha nitelikli bir işe geçme olarak tanımlamaktadırlar. Çünkü, veri girişi işte ilerleme ya da kendini geliştirme olanağı sunmamaktadır (OBORNE, 1985).

### 4.3. İŞ DIŞI YAŞAM DENEYİMLERİNE İLİŞKİN SONUÇLAR:

#### 4.3.1. İŞ VE AİLE İLİŞKİLERİ:

Kadın veri girişi çalışanları için iş dışı yaşam alanı içinde temel ilgi alanı beklendiği gibi aile olarak ortaya çıkmaktadır. Bu açıdan bakıldığında kadının geleneksel rollerine uygun davranışları olarak, işten çıkınca ilk düşünülen şeyin aile ve evle ilgili olduğu, çocuklara mutlaka zaman ayrıldığı gözlenmektedir. Kadın çalışanların kendilerine yeterince zaman ayırmadıkları ( bilgisayar grubu %68, kontrol grubu %63), bunun nedeni olarak ta "iş-ev-çocuklar"ı gördükleri (Bilgisayar grubu %84, kontrol grubu %87) ortaya çıkmaktadır. Bu yanıtı veren erkeklerin oranı her iki grupta %60 civarındadır.

Her iki grup ta "gelirinin tamamını" aile bütçesine katmaktadır (%50 civarında). Eşler arasında birleşik evlilik rol ilişkisi olduğu, ev işleri ve karar alma konusunda paylaşımcı bir tutum sergiledikleri görülmektedir. Ancak "ev işleri bana aittir eşim yardım etmez" diyen kadınların oranı bilgisayar operatörlerinde %35, kontrol grubunda %23'tür. Bunun nedeni bilgisayar işinin kısmi zamanlı olmasıyla açıklanabilir. Her iki grupta da %80'inin üzerinde bir oranda kadınlar yardımcı çalıştırmadıklarını belirtmişlerdir.

İşin aile yaşamına etkileri konusunda bulgular şu şekildedir: Kadın operatörler iş ve ev yaşamına ilişkin olarak zaman zaman rol çatışması

yaşadıklarını (bilgisayar operatörlerinde %62, kontrol grubunda %51) ama başa çıkabildiklerini ifade etmektedirler. Rol çatışması yaşamadıklarını ifade eden kadınların oranı bilgisayarla çalışan grupta %24, kontrol grubunda % 36'dır. Bu dağılım kadınların iki yaşam alanı arasında uyumu sağlamada sinerjik yaklaşımı başarıyla kullandıklarını göstermektedir (ANDREWS/BAILYN, 1993). Yine kadınların erkeklere oranla daha fazla rol çatışması yaşadıkları görülmektedir. Bu tabloya rağmen işin özel yaşama etkisi sorulduğunda, bilgisayarla çalışan kadın operatörlerin, kontrol grubundan farklı olarak daha olumsuz etkilendikleri ortaya çıkmaktadır. "Kesinlikle" ve "oldukça" olumsuz etkisi olduğunu söyleyen bilgisayar operatörlerinin oranı toplam %45'tir (kontrol grubunda %20.7). "Ara sıra olumsuz etkiliyor" yanıtı verenler ise %49'luk bir orana sahiptir (kontrol grubunda %70). Aile ilişkilerinin olumsuz etkilenme biçimi olarak her iki grup ta, ailelerine karşı "sınırlı ve tahammülsüz" olduklarını belirtmektedirler (bilgisayar operatörlerinde %44, kontrol grubunda %48). Fiziksel ağırları nedeniyle aile ilişkilerinin olumsuz etkilenmesi bilgisayar operatörü kadınlar tarafından daha yüksek bir oranda ifade etmektedirler (bilgisayar operatörlerinde %28, kontrol grubunda %24).

HİPOTEZ 2 test edildiğinde aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır:

Bilgisayar grubu ve kontrol grubu = {BilGr/KGr}

Cinsiyet = {Cinsy}

0-6 yaş grubu çocuk = {0-6YaşGrÇoc}

Günlük çalışma süresi = {GünÇaSü}

İş karşı tutum = {İşT}

İşin iş dışı yaşamı etkileme durumu = {İşDışıYaşEtk}

değişkenleri arasındaki etkileşim aşamalı logaritmik doğrusal model ile test edilmiş ve dataya en çok uyan modeller arasından aşağıdaki model seçilmiştir.

{BilGr/KGr}\*{Cinsy}\*{İşT}\*{İşDışıYaşEtk}

Likelihood Ratio Chi Square = 8.40599

DF:352

P=1.000

Tablo 4 : Bilgisayar ve Kontrol gruplarının cinsiyet, işe karşı tutum ve iş dışı yaşamın etkilenmesine Göre Durumu (Genel Logaritmik Doğrusal Modelde)

{BilGr/KGr}*{Cinsy}*{İşT}* {İşDışıYaşEtk}					
parameter	Coeff.	Std.Err.	Z-Value	Lower 95 CI	Upper 95 CI
1 $\lambda_{(Bilg)*(K)*(+İşT)*(KesOlmszÖzYaşEt)}$	-.23*	.10	-2.33	-.43	-.03
2 $\lambda_{(Bilg)*(K)*(+İşT)*(OldOlmszÖzYaEt)}$	-.26***	.10	-2.61	-.46	-.06
3 $\lambda_{(1113)}$	-.18	.10	-1.83	-.38	.01
4 $\lambda_{(Bilg)*(K)*(+İşT)*(ÖzYaşEtYok)}$	.38***	.10	3.82	.18	.58
5 $\lambda_{(1121)}$	-.29	.10	-2.89	.48	-.09
6 $\lambda_{(1122)}$	-.12	.10	-1.25	-.32	.07
7 $\lambda_{(1123)}$	.48	.10	4.85	.28	.68
8 $\lambda_{(1124)}$	-.01	.10	-1.17	-.21	.18

Parametre 1 =  $\lambda_{(1111)}$ :

{Bilgisayar grubu}\*{Kadın}\*{+ iş tutumu}\*{Özel yaşamın kesinlikle (-) etkilenmesi}

Parametre 2 =  $\lambda_{(1112)}$ :

{Bilgisayar grubu}\*{Kadın}\*{+ iş tutumu}\*{Özel yaşamın oldukça (-) etkilenmesi}

Parametre 4 =  $\lambda_{(1114)}$ :

{Bilgisayar grubu}\*{Kadın}\*{+ iş tutumu}\*{Özel yaşamın hiç etkilenmemesi}

Parametre 1'de bilgisayarla çalışan kadınların kontrol grubu kadınları ve erkeklerden farklı olarak, olumlu iş tutumu ile işin özel yaşamı kesinlikle olumsuz etkilemesi arasında ters yönde ilişkili ( $\lambda_{(1111)} = -.23^*$ ) olduğu anlaşılmaktadır. Benzer şekilde, parametre 2'de aynı değişkenler ile işin özel yaşamı oldukça olumsuz etkilemesi arasında ters yönde ilişki olduğu ( $\lambda_{(1112)} = -.30^{**}$ ) görülmektedir. Parametre 4'te ise, bilgisayarla çalışan kadınlar diğer kadın ve erkek çalışanlardan farklı olarak olumlu iş tutumu ile işin iş dışı yaşamı hiç etkilemiyor olması arasında aynı yönde ilişki ( $\lambda_{(1114)} = -.40^{***}$ ) olduğu görülmektedir. Bu bulgularla hipotezimiz, işten iş dışı yaşam alanına olumsuz saçılma (spillover) olduğu şeklinde desteklenmektedir.

Aynı hipotez içinde test edilen günlük çalışma süresi ile iş dışı yaşamın etkilenmesi, cinsiyete göre farklılık göstermemiş, ancak bilgisayar çalışanlarının kontrol grubundan farklı olarak günlük çalışma süresi arttıkça iş dışı yaşamın olumsuz etkilenme durumunun arttığı bulunmuştur.

İş yaşamının evlilik ilişkilerine etkileri konusunda kadınlar genellikle iyi birer eş, sevgili olduklarını ifade etmektedirler. Ancak iyi bir eş ve sevgili olamadıklarını düşünen kadınlar, bunun nedeni olarak iş yükü (ev+iş) stresini göstermektedirler. Bilgisayar operatörlerinde bu oran %66 iken, kontrol grubunda %50'dir. Bilgisayar grubunda bunun nedenini iş yaşamındaki aşırı yorgunluğa bağlayanların oranı %20'dir. Eşler arasında genellikle önemli günlerin kutlandığı, herhangi bir konuda sorun yaşandığında ise tartışıldığı ama hemen çözüme bağlandığı belirtilmektedir.

HİPOTEZ 3'te yer alan değişkenler aşamalı logaritmik doğrusal modeller test edildiğinde, ortaya çıkan modeller bilgisayar ve kontrol gruplarının farklılaştığını, ancak bu farkın cinsiyet değişkeninden bağımsız olduğunu ortaya koymuştur. Kısaca özetlenirse, bilgisayarla veri girişi çalışanlarında, kontrol grubundan farklı olarak günlük çalışma süresi kısaltıkça duygusal ve fiziksel yönden iyi bir eş, sevgili olduklarını söyleyenlerin oranı artmaktadır. Olumlu iş tutumu ile ilişkisine bakıldığında, bilgisayarla çalışanlarda kontrol grubundan farklı olarak "nadiren" duygusal ve fiziksel yönden iyi bir eş, sevgili olma durumu ile olumlu işe karşı olumlu tutum besleme arasında ters yönde bir ilişki belirlenmiştir.

İş yaşamının anne-çocuk ilişkisine etkileri açısından bakıldığında, ailede çocuğun gereksinimlerinin karşılanması konusunda genellikle ebeveynler arasında işbölümü gözlenmemekte, çocukların bakım ve eğitimleri ortak etkinlik kabul edilmektedir. Ancak bilgisayar operatörlerinin çocuklarına oyun ve ders konusunda kontrol grubuna oranla daha fazla zaman ayırdıkları görülmektedir ("özellikle zaman ayıran" bilgisayar operatörlerinde %34, kontrol grubunda %26; "fırsat buldukça zaman ayıran" bilgisayar grubunda %52, kontrol grubunda %49'dur). İyi bir ebeveyn olma konusundaki algılarına bakıldığında ise, kadınların çoğunlukla iyi bir anne olduklarını düşündükleri anlaşılmaktadır. "İşim iyi bir anne olmamı engelliyor" düşüncesinde olan kadınların oranı bilgisayar grubunda %19, kontrol grubunda ise %10'dur. Yine kendilerini annelikte "yetersiz" algılayan annelerin oranı bilgisayar grubunda daha yüksektir (%25 ve %22).

HİPOTEZ 4 test edildiğinde aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır:

Bilgisayar grubu ve kontrol grubu = {BilGr/KGr}

Cinsiyet = {Cinsy}

Çocuk sayısı = {ÇocukS}

Günlük çalışma süresi = {GünÇaSü}

İşe Karşı Tutum = {İşT}

İyi bir ebeveyn olma durumu = {İyiEbOlmd}

Değişkenleri bir arada aşamalı logaritmik doğrusal modelde test edilerek dataya en uygun olduğu belirlenen modeller arasından aşağıdaki model seçilmiştir.

{BilGr/KGr}\*{Cinsy}\*{GünÇaSü}\*{İyiEbOlmd}

Likelihood Ratio Chi Square = 14.27991

DF:344

P=1.000

Tablo 5 : Bilgisayar ve Kontrol Gruplarının, Cinsiyet, Günlük Çalışma Süresi ve İyi Bir Ebeveyn Olma Açısından Durumu (Genel Logaritmik Doğrusal Modelde)

(BilGr/KGr)*{Cinsy}*{GünÇaSü}*{İyiEbOlmd}					
parameter	Coeff.	Std.Err.	Z-Value	Lower 95 CI	Upper 95 CI
1 $\lambda_{(1122)}$	-.20	.14	-1.40	-.48	.07
2 $\lambda_{(Bilg)*(K)*(4.5\text{ saat})*(çoğunluk\ iyi\ Ebeveyn)}$	.59*	.13	4.31	.32	.86
3 $\lambda_{(1113)}$	.37	.14	2.66	.10	.65
4 $\lambda_{(1114)}$	-.01	.14	-.11	-.29	.26
5 $\lambda_{(1121)}$	.13	.14	.91	-.15	.41
6 $\lambda_{(1122)\ Bilg)*(K)*(6\text{ saat})*(çoğunluk\ iyi\ Ebeveyn)}$	-.36**	.14	-2.54	-.64	-.08
7 $\lambda_{(1123)}$	-.14	.14	-1.00	-.42	.13
8 $\lambda_{(1124)}$	-.04	.14	-.34	-.33	.23
9 $\lambda_{(1131)\ Bilg)*(K)*(7\text{ saat})*(Kesin\ iyi\ ebeveyn)}$	-.49***	.14	-3.50	-.76	-.21
10 $\lambda_{(1132)}$	-.21	.14	-1.47	-.49	.06
11 $\lambda_{(1133)}$	.14	.14	.99	-.13	.42
12 $\lambda_{(1134)}$	.63	.13	4.57	.36	.90
13 $\lambda_{(1141)}$	.13	.14	.90	-.15	.41
14 $\lambda_{(1142)}$	-.42	.14	-2.99	-.70	-.14
15 $\lambda_{(1143)}$	-.08	.14	-.55	-.36	.20
16 $\lambda_{(1144)}$	-.05	.14	-.34	-.33	.23

Parametre 2 =  $\lambda_{(1112)}$ :

{Bilgisayar grubu}\*{Kadın}\*{4.5 saat çalışma}\*{Çoğunlukla iyi bir ebeveyn olma}

Parametre 6 =  $\lambda_{(1122)}$ :

{Bilgisayar grubu}\*{Kadın}\*{6 saat çalışma}\* {Çoğunlukla iyi bir ebeveyn olma}

Parametre 9 =  $\lambda_{(1131)}$ :

{Bilgisayar grubu}\*{Kadın}\*{7saat çalışma}\*{Kesinlikle iyi bir ebeveyn olma}

Tablo 5'de görüldüğü gibi, bilgisayarla çalışan kadınlarda, kontrol grubu ve erkek çalışanlardan farklı olarak 4.5 saat çalışma (en kısa çalışma süresi), çoğunlukla iyi bir ebeveyn olma arasında aynı yönde bir ilişki Parametre 2 ( $\lambda_{(1112)} = -.60^*$ )'de belirlenmiştir. Bilgisayarla çalışan kadınlar, 6 saat çalışma süresi ve çoğunlukla iyi bir ebeveyn olma arasında Parametre 6 ( $\lambda_{(1122)} = -.40^{**}$ )'da, ayrıca bilgisayarla çalışan kadınlarda 7 saat çalışma süresi ve kesinlikle iyi bir ebeveyn olma arasında Parametre 9 ( $\lambda_{(1131)} = -.50^{***}$ )'da ters yönde ilişki bulunması, bilgisayarla veri girişi kadın çalışanlarında çalışma süresinin azalmasıyla kendilerini iyi bir ebeveyn olarak hissetmelerinde artış olduğunun göstergesi olmaktadır.

#### 4.3.2. İŞ VE AİLE DIŞI SOSYAL İLİŞKİLER:

Bu başlık altında veri girişi işinde çalışan kadınların aileleri ve aile dışındaki sosyal grup ve kişilerle (akraba, arkadaş, komşular) ilişkileri değerlendirilmektedir. Sosyal ilişkilerin gevşek ve sıkı dokulu olması görüşme sıklıklarına göre tanımlanmıştır. Bu açıdan "yalnız hafta sonları görüşürüz" yanıtını veren bilgisayar operatörleri %49, kontrol grubu %45 orana sahiptir. "Hafta sonu dışında da görüşürüz" şikkını seçenlerde bilgisayar operatörleri kontrol grubuna oranla daha düşük bir orana sahiptir (%12 ve %20.4). Çalıştıkları işin niteliği düşük olan çalışanların sık örgülü sosyal ilişkiler yaşayarak bu olumsuz deneyimi dengelediği yolunda bulgular vardır (BOTT 1970; LIM,1996).

Kadın çalışanların eşsiz toplantı düzenleme ve katılımlarına bakıldığında, her iki grupta oranlar birbirine yakın olmakla birlikte, bu tür toplantılara "nadiren katılırım" yanıtı, bilgisayar grubunda kontrol grubuna göre daha yüksektir (%38 ve %33).

HİPOTEZ 5'te yer alan değişkenler aşamalı logaritmik doğrusal modelle test edildiğinde, ortaya çıkan modeller bilgisayar ve kontrol gruplarının farklılaştığını, ancak bu farkın cinsiyet değişkeninden bağımsız olduğunu ortaya koymuştur. Kısaca özetlenirse, bilgisayarla çalışanlarda kontrol grubundan farklı olarak günlük çalışma süresi azaldıkça, akraba, arkadaş ve komşularla görüşme sıklığında azalma, tersine günlük çalışma süresi arttıkça, görüşme sıklığında artış görülmüştür. Bu bulgular hipotezi desteklememekte ancak literatürde dengeleme (compensation) olarak adlandırılan, iş yaşamında beklentilerin karşılanmaması, bireylerin iş dışı yaşamda bu beklentileri gerçekleştirme yoluna gitmelerini sağlar şeklindeki hipotezi desteklemiştir. Ayrıca bilgisayarla çalışanlarda olumsuz iş tutumu arttıkça, arkadaş, akraba ve komşularla görüşme sıklığının azaldığı belirlenmiştir.

## DEĞERLENDİRME:

Veri girişi işi tüm dünyada kadınsı işler olarak tanımlanan işler arasında yer almaktadır. Bunun anlamı, çalışanlarda yüksek vasıf talep etmeyen, çalışma koşulları, gelir ve işin özellikleri açısından da çalışanların beklentilerini karşılamayan bir iş olmasıdır. Bu çalışmada zaten olumsuz özelliklere sahip olan veri girişi işinin yoğun bilgisayar kullanımıyla kazanmış olduğu "hareket-hız" çalışmasının ve çalışma koşullarının, çalışanların iş ve iş dışı yaşamlarına, sosyal ilişkilerine etkileri kontrol grubu da kullanılarak araştırılmaya çalışılmıştır.

Açıkça görülmektedir ki, yoğun bilgisayar kullanımıyla veri girişi işinde, verimlilik adına işin insani boyutları ortadan kaldırılarak, çalışanlar makine hızına uyumlu mekanik bir uzantı haline getirilmektedir. Bunun gerek işyeri, gerekse iş dışı yaşam alanında çalışanlar üzerinde çok yönlü etkileri olduğu anlaşılmaktadır. Bunların başında fiziksel ve ruhsal-zihinsel sağlık sorunları gelmektedir. Sağlık sorunları nedeniyle işe devamsızlık oranı yüksek olduğu gibi, kadın oranının yüksek olması nedeniyle iş dışı yaşam ilişkileri de olumsuz etkilenmektedir.

Sosyal ilişkiler üzerindeki etkileri açısından bakıldığında, işin kotalı olması nedeniyle, performans düzeyinin yüksek olması gerekmekte, bu da çalışanları rekabete ve dolayısıyla gerilim ve düşmanlık içine sokmaktadır. Ancak sosyal ilişkilere verilen önem, sosyal izolasyonun varlığına rağmen açıkça görülmektedir ve olumlu iş tutumuna etki eden önemli bir etmen olarak ortaya çıkmaktadır. Bilgisayarla çalışan kadınlarda erkeklerden ve kontrol grubundan farklı olarak iş arkadaşlığı ile işe karşı tutum ilişkili bulunmuş, işlerinin iş arkadaşlığını engellediğini düşünen kadınların işe karşı tutumlarının olumsuz olduğu ortaya çıkmıştır.

Çalışan kadınların iş dışında, aile, arkadaş, akraba ve komşularla ilişkilerine bakıldığında ise, iş dışı yaşamdaki rolleri nedeniyle "iş-ev" ikilemi içinde oldukları ve rol çatışması yaşadıkları, fakat kendilerinden beklenildiği gibi sorunlarla "başa çıkabildikleri" anlaşılmaktadır. Eşler arasında birleşik rol ilişkisi olduğu, karar alma ve iş bölümü konularında paylaşıma dayalı bir ilişkinin sürdürüldüğü görülmektedir. Bu verilere rağmen, işe karşı olumsuz tutuma sahip kadınlarda, işin iş dışı yaşamlarına olumsuz etkisi olduğu ortaya çıkmaktadır. Ayrıca, günlük çalışma süresi ile bağlantılı olarak, çalışma süresi ile iyi bir ebeveyn olma durumu ilişkili bulunmuş, süre azaldıkça iyi bir ebeveyn olma durumunda artış gözlenmiştir. Aile dışı sosyal çevreyle ilişkiler, cinsiyetten bağımsız olarak bilgisayar çalışanlarında, kontrol grubundan farklılaşmış, çalışma süresi azaldıkça arkadaş, akraba ve komşularla görüşme sıklığı azalmış, tersine süre arttıkça görüşme sıklığı da artmıştır. Bu bulgu, dengeleme (compensation) adı verilen hipotezi desteklemektedir. Buna ek

olarak, işe karşı olumsuz tutuma sahip olma durumu arttıkça, bilgisayarla çalışanların görüşme sıklıklarında azalma olduğu belirlenmiştir.

Sonuç olarak, veri girişi işi çalışanlarında genel olarak iş yaşamından iş dışı yaşama olumsuz saçılma (spillover) olduğu, bilgisayarla çalışan kadınların, erkeklerden ve kontrol grubu çalışanlarından farklı olarak daha olumsuz etkilendikleri söylenebilir.

## Kaynakça

- ABBOTT, P./WALLACE, C. (1997), *An Introduction to Sociology:Feminist Perspectives* (London: Routledge).
- AIELLO, J.R. (1993), "Computer-Based Work Monitoring Surveillance and Its Effects," *Journal of Applied Social Psychology*, 23/7: 499-507.
- AMICK, B.C./SMITH, M.J. (1992), "Stress, Computer-Based Work Monitoring and Measurement Systems: A Conceptual Overview," *Applied Ergonomics*, 23/1:6-16.
- ALBA, R.D. (1988), "Interpreting The Parameters of Log-Linear Models," LONG, J.S. (ed), *Common Problems/Proper Solutions* (Sage Publications): 258-287.
- ANDREWS, A./BAILY, L. (1993), "Segmentation and Synergy: Two Models of Linking Work and Family," HOOD, J.C. (ed.), *Men, Work and Family* (Newsbury: Sage Publications Inc.): 262-275.
- ATTAWELL, P. (1991), "Big Brother and A Sweatshop: Computer Surveillance in TheAutomated Office," DUNLOP, C./KLING, R. (eds), *Computerization and Controversy*, 236-256.
- BIELBY, D.D. (1992), "Commitment to Work and Family," BLAKE, J./HAGAN, J. (eds.), *Annual Review of Sociology*, 18:280-291.
- BIELBY, D.D. (1988), "Bilgisayar Merkezleri," *Bilgisayar* (Ankara: YA-SA): 5-20
- BOTT, E. (1970), "Conjugal Roles and Social Networks," WORSLEY, P.(ed), *Modern Sociology: Introductory Readings* (London: Penguin Books), 146-150.
- CHACKO, T.I. (1983), "Job and Life Satisfaction: A Causal Analysis of Their Relationships," *Academy of Management Journal*, 26/1: 163-169.
- COLWILL, N. (1987), "Men and Women in Organizations: Roles and Status, Stereotypes and Power," KOZIARA, K. vd (eds), *Working Women: Past, Present Future* (The Bureau of National Affairs Inc.): 97-117.
- CROMPTON, R. / HARRIS F. (1997), "Gender Relations and: The Impact of Occupation," *Work, Employment & Society*, 12/2: 297-315.
- ÇELEBİ, N. (1993), *Bağımsız İşyeri Sahibi Kadınların Aile ve İş İlişkileri* (Ankara: Başbakanlık Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı).
- DEMARIS, A. (1992), *Lojistik Modeling: Practical Applications* (London: Sage Pub.).
- DPD (1999 Aralık), *Bilişim Ünvantarı* (Ankara: Başbakanlık Yayını).
- ELİZUR, D. (1984), "Facets of Work Values: A Structural Analysis of Work Outcomes," *Journal of Applied Psychology*, 69/3: 379-389.
- ELİZUR, D. (1991), "Work and Nonwork Relations: The Conical Structure of Work and Home Life Relationship," *Journal of Organizational Behavior*, 12: 313-322.
- EMIRBAYER, M./GOODWIN J. (1994), "Network Analysis. Culture and the Problem of Agency," *American Journal of Sociology*, 99/6: 1411-1454.



- ESTAŞ, S.A. (1989), "Çalışma Sürelerinin Belirlenmesinde Ergonomik Yaklaşım," 2. Ulusal Ergonomi Kongresi, (Ankara: MPM Yayınları: 379): 101-117.
- EYRENCİ, Ö. (1986), *Bilgisayar: Evet, Ama Nasıl?* (İstanbul: Banksis Yayınları, 18).
- GARSON, B. (1989), *The Electronic Sweatshop: How Computers Are Transforming The Office of the Future Into the Factory of The Past?* (Penguin Books).
- GATTIKER, J.E./NELUGAN, T.W. (1988), "Computerized Offices In Canada and The United States: Investigating Dispositional Similarities and Differences," *Journal of Organizational Behavior*, 9: 77-96.
- GEORGE, J.M/ BRIEF, A.P. (1990), "The Economic Instrumentality of Work: An Examination of The Moderating Effects of Financial Requirements and Sex on The Pay-Life Satisfaction Relationship," *Journal of Vocational Behavior*, 37: 351-368.
- GÜTEK, B./BIKSON (1985), "Differential Experiences of Men and Women in Computerized Offices," *Sex Roles*, 13 / 3-4: 124-136.
- HACKMAN, J.R. (1977), "Work Design," HACKMAN, J./SUTTLE, J.L. (eds), *Improving Life At Work: Behavioral Approaches To Organizational Change* (Santa Monica).
- HELANDER, M./PALANIVEL, G.T. (1992), "Ergonomics of Human-Computer Interaction," *Impact of Science on Society*, 165: 65-74.
- IGBARIA, M./PAVRI, F./HUFF, S.L. (1989), "Microcomputer Applications: An Empirical Look At Usage," *Information and Management*, 16: 187-196.
- KNOKE, D./BURKE, P.J. (1980), *Log-Linear Models* (London:Sage Pub.).
- KÜMAR, K. (1999), *Sanayi sonrası Toplumdan Post-Modern Topluma: Çağdaş Dünyanın Yeni Kuramları* (Ankara: Dost Yayınları) (Çev: Mehmet Küçük).
- LIM, V.K. (1996), "Job Insecurity and Its Outcomes: Moderating Effects of Work-Based and Nonwork-Based Social Support," *Human Relations*, 49/2: 171-194.
- LOGAN/SPITZE (1994), "Family Neighbors," *American Journal of Sociology*, 100/2: 453-476.
- LONG, R.J. (1993), "The Impact of New Office Information Technology on Job Quality of Female and Male Employees," *Human Relations*, 46/8: 939-961.
- LOSCOCO, K.A./SPITZE, A.R. (1991), "Influences On The Quality of Work and Nonwork Life: Two Decades Review," *Journal of Vocational Behavior*, 39: 182-225.
- MILLER, /LOESSI, K. (1992), "Toward Gender Integration in The Workplaces: Issues at Multiple Levels," *Sociological Perspectives*, 35/1: 1-15.
- MOOREHEAD, G./GRIFFIN, R.W. (1989), *Organizational Behavior* (Boston: Houghton Mifflin Co.)
- NEBEKER, M.D./TATUM, B.C. (1993), "The Effect of Computer Monitoring Standards and Rewards on Work Performance, Job Satisfaction and Stress," *Journal of Applied Psychology*, 23/7: 508-536.
- OBORNE, D. (1985), *Computers At Work: A Behavioral Approach* (John Wiley and Sons).
- PARSONS, T./BALES, R.F. (1956), *Family, Socialisation and Interaction Process* (London: Routledge and Kegan Paul Ltd).
- PEARSON, R./MITTER, S. (1993), "Employment and Working Conditions of Low-Skilled Information Processing Workers in Less Developed Countries," *International Labour Review*, 132/1: 49-64.
- RAIN, J./LANE, I.M./STEINER, D.D. (1991), "A Current Look At The Job Satisfaction-Life Satisfaction Relationship: Review and Future Considerations," *Human Relations*, 44/3: 287- 307.
- SMITH, M.J./COHEN, B.G.F./STAMMERJOHN, L.W.Jr. (1981), "An Investigations of Health Complaints and Job Stress in VDU Operators," *Human Factors*, 23: 389-400.

- SMITH, M.J./CARAYON, P./SANDERS, K.J./LIM, S.Y./LeGRANDE, D. (1992), "Employee Stress and Health Complaints in Jobs With and Without Electronic Performance Monitoring," *Applied Ergonomics*, 23: 17-27.
- SMITH, P./ SMITHS.L.J./ HOY, F. (1998), "Employee Work Attitudes: The Subtle Influence of Gender," *Human Relations*, 51/5: 649-666.
- SUNDIN, E. (1995), "The Social Construction of Gender and Technology," *The European Journal of Women's Studies*, 2: 335-353.
- SWANSON, J.L.(1992), "Vocational Behavior, 1989-1991:Life -Span Career Development and Reciprocal Interaction of Work and Nonwork," *Journal of Vocational Behavior*, 4: 101-161.
- TOULAITOS, J./PERLMUTTER F./STAUS, M.A. (1990), *Handbook of Family Measurement Techniques* (London: Sage Pub.).
- UYGÜN, H. (1989), "Log-Linear Modeller: Sosyal Araştırmalarda Kullanılan Yeni Çözümleme Tekniği," *H.Ö. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7/1-2: 241-256.
- U.S.B.C (1994), Statistical Abstract of The United States 1993: The National Data Book.
- U.S.D.L.E.T. (1991) *Dictionary of Occupational Titles* (U.S. Department of Labor Employment and Training Administration, Indianapolis: JIST Works Inc).
- UZUNÇARŞILI, Ü. (1993), "İnsan-Bilgisayar Sistemlerinde Görsel Ekranlı Bilgisayarlar ve Bunların İnsan Sağlığına Zararları," 4. *Ergonomi Kongresi* (Ankara: MPM Yayınları):274-286.
- VOYDANOFF, P.(1988), "Work Role Characteristics, Family Structure Demands and Work/Family Conflict," *Journal of Marriage and The Family*, 50: 749-761.
- WAJCMAN, J. (1991), "Patriarchy, Technology and Conceptions of Skill," *Work and Occupations*, 18/1: 29-45.
- WEBSTER, J. (1995), "What Do We Know About Gender and Information Technology at Work?," *The European Journal of Women's Studies*, Vol. 2: 315-334.
- WEBSTER, J. (1996), *Shaping Women's Work: Gender, Employment and Information Technology* (London: Longman Sociology Series).
- WESSELS, M.G. (1990), *Computer, Self and Society* (N.Y.: Prentice Hall Inc.).
- WILENSKY, H.L. (1960),"Work, Careers and Social Integration," *International Social Science Journal*, 12: 543-560.
- WINKER, G. (1991), "Female Interests in The Design of Technology Supported Work Systems As Exemplified in The Bremen Administration," ERIKSSON, I.V./KITCHENHAM, B.A./TIJDENS, K.G. (eds), *Women, Work and Computerization* (Amsterdam: Elsevier Science Pub.): 159-170.
- ZUBOFF, S. (1982), "New World of Computer-Mediated Work," *Harvard Business Review*, Sept-Oct: 142-152.
- ZUBOFF, S. (1988), *In The Age of Smart Machine* (N.Y.:Heinemann Professional Pub.).