

ELEKTRONİK İZLEMENİN ÇALIŞANLARIN İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGISI VE İŞTEN AYRILMA NİYETLERİNE ETKİSİNDE PSİKOLOJİK SAĞLAMLIĞIN ARACI ROLÜ*

Sefa TULUNAY** & Tolga TÜRKÖZ***

Öz

Bu araştırmanın temel gayesi çalışanların elektronik izleme algılarının işten ayrılma niyetleri ve iş güvencesizlikleri algıları ile olan bağlantılarında psikolojik sağlamlığın aracılık rolünün araştırılmasıdır. Bu çalışma, bilimsel yönetim düşüncesinin yaratıcısı olan Frederick Winslow Taylor'un "çalışanların iş yapmalarının izlenmesi/gözlenmesi" prensibinin Dijital Taylorizm (Elektronik Taylorizm) bakış açısıyla günümüze yansımalarından olan elektronik izlemenin çalışanlar üzerindeki etkilerinin ele alındığı nicel bir yöntemle yürütülmüştür. Araştırma İstanbul İlinde kolayda örneklem yöntemiyle ulaşılan 400 kişilik bir çalışan üzerinden çevrimiçi olarak elde edilen verilerin analizleri ile sürdürülmüştür. Verilerin toplanması sürecinde Elektronik İzleme, İşten Ayrılma Niyeti, İş Güvencesizliği ve Psikolojik Sağlamlık Ölçekleri kullanılmıştır. Analizler SPSS programı aracılığıyla yapılmıştır. Araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişki ve etkiler korelasyon, regresyon testleri ile analiz edilmiş ve Hayes tarafından önerilen SPSS Process Macro eklentisi ile de elde edilen bulguların doğrulaması yapılmıştır. Araştırma neticesinde, elektronik izleme ile işten ayrılma niyeti ve iş güvencesizliği arasında negatif yönde ilişkiler bulunmuştur. Elektronik izleme, psikolojik sağlamlığı pozitif yönde etkilemektedir. Psikolojik sağlamlık hem işten ayrılmayı hem de iş güvencesizliğini negatif yönde etkilemektedir. İş güvencesizliği ise işten ayrılma niyetini pozitif doğrultuda etkilemektedir. Elektronik izlemenin işten ayrılma niyetine ve iş güvencesizliği üzerindeki etkilerinde psikolojik sağlamlığın aracılık rolü ayrı ayrı incelenmiş ve her iki etki üzerinde de kısmi aracılık rolünün anlamlı olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Elektronik İzleme, İşten Ayrılma Niyeti, İş Güvencesizliği, Psikolojik Sağlamlık, Dijital Taylorizm.

* Bu çalışma, Sefa TULUNAY tarafından İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsünde Dr.Öğr. Üyesi Tolga TÜRKÖZ danışmanlığında yürütülen "Elektronik İzlemenin Çalışanların İş Güvencesizliği Algısı ve İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisinde Psikolojik Sağlamlığın Aracılık Rolü ve Buna Yönelik Bir Araştırma" başlıklı yüksek lisans tezi esas alınarak hazırlanmıştır.

** Yüksek Lisans Öğrencisi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı (Tezli), sefatulunay@stu.aydin.edu.tr, <https://orcid.org/0009-0001-1999-8195>

*** Dr.Öğr. Üyesi Tolga TÜRKÖZ, İstanbul Aydın Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme (İng.) Bölümü, tolgaturkoz@aydin.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-0805-0219>

THE MEDIATING ROLE OF PSYCHOLOGICAL RESILIENCE IN THE EFFECT OF ELECTRONIC MONITORING ON EMPLOYEES' PERCEPTION OF JOB INSECURITY AND INTENTION TO QUIT

Abstract

The main purpose of this research is to investigate the mediating role of psychological resilience in the connections between employees' perceptions of electronic monitoring and their intentions to quit and perceptions of job insecurity. This study used a quantitative approach to examine the effects of electronic monitoring, which is a reflection of the principle of "monitoring/observing employees' work" of Frederick Winslow Taylor, the creator of scientific management thought, from the perspective of Digital Taylorism (Electronic Taylorism). The research was carried out with the analysis of data obtained online from 400 employees using a convenience sampling method in the province of Istanbul. Data were collected using the Job Insecurity, Psychological Resilience, Electronic Monitoring, and Intention to Leave Scales. The analyses were conducted using the SPSS program. The relationship and effects between the variables of the research were analyzed with correlation and regression tests and the findings obtained were verified with the SPSS Process Macro suggested by Hayes. The findings revealed that electronic monitoring was negatively associated with both turnover intention and job insecurity. The results indicate that electronic monitoring has a positive impact on psychological resilience. Psychological resilience was found to negatively affect both the intention to quit and perceptions of job insecurity. Job insecurity positively affects turnover intention. The mediating role of psychological resilience in the effects of electronic monitoring on turnover intention and job insecurity was examined separately and it was determined that the partial mediating role on both effects was significant.

Keywords: *Electronic Monitoring, Intention to Quit, Job Insecurity, Psychological Resilience, Digital Taylorism.*

Giriş

Günümüzde nitelikli çalışanları işyerinde tutabilmek oldukça kıymetlidir (Fuchs, 2022). Çünkü çalışanların işten ayrılmaları işletmeler için oldukça yüksek maliyetleri olan ve arzu edilmeyen bir sorundur. Örneğin nitelikli iş gücü kaybıyla birlikte yeni bir işgörenin aranması, bulunan işgörenin örgüte ve işe adaptasyonu, gerekli eğitimlerin verilmesi, kaliteli çıktı üretilmesi ve yeniden rekabet avantajı elde edilmesi gibi kalemler firmalar için maddi ve manevi olarak maliyetlere sebep olmaktadır (Bannister ve Griffeth, 1986; Redondo vd., 2019). Bu durum örgüt içerisinde iletişim aksaklıklarının yaşanmasına ve örgüt içi uyumun yitirilmesine neden olabilmektedir (Cascio, 1984). Bu nedenle işten ayrılma niyetinin oluşmasına neden olabilecek faktörler araştırmacılar ve işletme yöneticileri için çok ilgi çeken bir araştırma konusu olarak dikkat çekmektedir (Pan vd., 2024). Bu konuda yapılan çalışmalara bakıldığında işten ayrılma niyetinin bir işgörenin taşıyabileceği kapasitenin üstünde sorumluluklar, ücret tatminsizliği veya

yetersizliği (Singh ve Loncar, 2010), örgütsel dışlanma, çalışma koşulları, örgütten verim alamama veya örgüte katkı sağlayamama gibi sebeplerden ötürü yaşanan bir durum olduğu anlaşılmaktadır (Yasım ve Uğur, 2016). İşgörenin genellikle kendi iç dünyasında yaşadığı, kendi demografik nitelikleri, işten ve işyerinden veya dahil olduğu örgütten verim alamadığı durumlarda bireysel olarak işten ayrılma niyeti hissettiği de bilinmektedir (Öçal, 2023). Bununla birlikte teknolojiye hızlı değişim hem işyerlerinde gelişen teknolojilere hazırlık ve adaptasyon süreçlerinin hem de çalışanların iş yerinden beklentilerinin farklı olabilmesine neden olabilmektedir. Örneğin işletme bilimine eşsiz katkıları olan Frederick Winslow Taylor'un bilimsel yönetim ilkeleri günümüze uyum sağlayarak yansımalarını Dijital Taylorizm adı altında göstermektedir (Liu, 2023). Dijital Taylorizmin çalışanlardan ve yöneticilerden beklentileri klasik Taylorizm ile yakın benzerlik göstermektedir. İşletmelerin çağrı merkezlerindeki çalışanlarının faaliyetlerini elektronik olarak izlemeleri örnek olarak verilebilecektir (Konuk vd., 2023). Ana fikir aynı olsa da uygulanış biçimlerinde teknolojinin adaptasyonunda dolayı farklılıklar görülmektedir. Fakat geleceğin iş dünyasında çalışanların Dijital Taylorizm uygulamalarından nasıl etkilenecekleri (Liu, 2023) ve bu gelişmelerin onların işten ayrılma niyetlerine etkisinin ne olabileceğini araştıran çalışmalar oldukça az sayıdadır. Benzer biçimde çalışanların her an gelişen teknolojik yenilikler ve dijitalleşmeyle birlikte kendilerini iş yerinde güvencesiz hissetmeleri ve psikolojik sıkıntılar yaşayarak işten ayrılmaya niyetlenmeleri araştırmaya değer bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır (Baquero, 2022).

Mevcut çalışmada, ilk olarak çalışanların iş yerinden ayrılma niyetleri üzerinde Dijital Taylorizmin yansımalarından biri olarak kabul edilen elektronik araçlarla çalışanların izlenmesine yönelik olarak çalışanların algısının bir etkisinin olup olmadığının araştırılması amaçlanmıştır. İkinci olarak, çalışanların elektronik olarak izlendikleri algısının yüksek olması durumunda iş yerinde kendilerini güvencesiz hissedip hissetmedikleri incelemek hedeflenmiştir. Üçüncü olarak söz konusu ilk iki ilişkide, çalışanların psikolojik sağlamlıklarının aracılık rolü olup olmadığının araştırılması amaçlanmıştır. Önceki çalışmalar incelendiğinde çalışanların iş güvencesizlik seviyelerinin bir sonucu olarak psikolojik sağlamlıklarının etkilendiğine ilişkin çalışmalar ve öneriler yapıldığı görülmektedir (De Witte, 1999; Probst, 2003; Pienaar ve Wyk, 2008; Dodek vd., 2019). Fakat psikolojik sağlamlığın iş güvencesizliğine olan etkisine ilişkin çalışmalar oldukça az sayıdadır. Halbuki, psikolojik olarak sağlamlığı yüksek olan çalışanların iş yerindeki birçok sıkıntının üstesinden daha rahatlıkla gelebildikleri bilinmektedir. Bu nedenle mevcut çalışmada, elektronik olarak izlenen çalışanların psikolojik sağlamlıklarının iş güvencesizliği algılarını ve işten ayrılma niyetlerini etkileyebileceği beklentisiyle bu kavramların etkileşimindeki rolü dikkate alınarak araştırılması amaçlanmıştır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu çalışmada, çalışanların elektronik izleme algılarının işten ayrılma niyetleri ve iş güvencesizlik algıları üzerindeki etkisi incelenmekte ve bu ilişkilerde psikolojik sağlamlığın aracılık rolü değerlendirilmektedir. Kavramsal çerçeve, örgütsel davranış ve iş psikolojisi literatüründen yararlanarak bu değişkenler arasındaki dinamik etkileşimi açıklamayı amaçlamaktadır.

1.1. İş Güvencesizliği

İş güvencesi veya iş güveni, bir işgörenin örgüt içerisinde emeğinin karşılığını maddi ve manevi olarak aldığı hissetmesi, iş sözleşmesi kapsamında haklarının korunmasının verdiği teminatı kapsayan bir olgu ve bir örgüt çalışanının bünyesinde yer aldığı örgüte ve işe güveninin olması olarak ifade edilmektedir (Çalışkan, 2019). İş güvencesizliği, kişinin işe devamlılığının tehdit altında olduğunu düşünerek istenilen istikrarı devam ettirebilme konusunda hissettiği güçsüzlük durumunu anlatmaktadır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984). İş güvencesizliği bir işgörenin çalıştığı işe olan güven duygusunun azalması veya tamamen yitirilmesidir (Köse vd., 2019). İş atmosferinde meydana gelen olumlu veya olumsuz farklılaşmalar bir işgöreni ait olduğu örgüte ve dolayısıyla yaptığı işe güven sorunu yaşamasına neden olabilmektedir. İş güvencesizliği yaşayan bir birey en az işsizlik sorunu yaşayan bir birey kadar psikolojik ve sosyal çöküntü yaşayabilmektedir (Yıldırım, 2021). İş güvencesizliği bir işgöreninin işini kaybetme ihtimaline karşı olan bakış açısına ve hissettiği kaygı durumuna göre farklı şiddetlerde görünebilmektedir. Örneğin, iş güvencesizliği hisseden bir çalışanın sosyal çevresi, finansal özgürlüğü, psikolojik ve fizyolojik ihtiyaçlarını karşılama seviyesi de direk olarak bu durumdan etkilenmektedir (Adır, 2021). Bu güvencesizlik beraberinde iş ortamında stres sorunun varlığına sebep olmakta ve sosyal olarak işgörenin olumsuzluklar yaşamasına neden olabilmektedir (Balun, 2021). İş güvencesizliği işini kaybetme korkusudur (Gültekin, 2019) ve iş güvencesizliğinin kişinin hayatına getirdiği stres uzun vadede depresyon hastalığını da beraberinde getirebilmektedir. (Tüzün, 2020). Dolayısıyla iş güvencesizliği algısı yüksek olan çalışanların işletmelerine olan katkısı da sınırlı kalabileceği için işletmeler açısından arzu edilmeyen bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş güvencesizliği algısı yüksek olan çalışanların kendilerini tehdit altında hissettikleri bilinmektedir. Greenhalgh ve Rosenblatt (1984), bu tehditleri şu şekilde sıralamıştır: İş sözleşmesinin feshedilmesi veya işten geçici uzaklaştırma gibi işgörenin iş hayatını olumsuz etkileyebilecek tüm tehditler; işgörenin kişisel özellikleri sebebiyle işini kaybetme ihtimalinden dolayı, işten kovulmasına veya uzaklaştırılmasına neden olacak davranışlar; örgüt içerisinde olumlu anlamda pozisyon değişimi veya sektörel bazda çeşitli fırsatların planlanmasının önüne geçilmesi yani işgörenin kariyer özgürlüğünün elinden alınmasından dolayı hissettiği tehditlerin tamamı; bu üç tehditin bir arada meydana gelmesi ve zincirleme bir şekilde bir birini

tetiklemesi; çalışanın kendini tüm bu tehditlere karşı tepki vermede yetersiz hissetmesi yani güçsüz olduğuna inanması ve örgüte karşı dirençsizce verdiği tepkilerdeki yetersiz algısıdır. Eğer çalışan kendini tehditler karşısında güçsüz hissederse iş güvencesizliği algısı da oluşmaya başlamaktadır (Gezegen, 2010; Seçer, 2007). Bu durumun aksine eğer çalışan iş yerinde kendine yönelik tehditleri bertaraf edebileceğine olan hissi yüksek olursa kendini savunabileceği ve daha güçlü hissedebileceği bir koşul sağlanmış olabilecektir. Dolayısıyla eğer çalışan kendini savunabileceği, ya da haksızlığa uğradığını ispat edeceği bir enstrümana sahipse, artık tehditin onun iş güvencesizliği hissetmesinde anlamlı bir rolü olmayabilecektir. Çünkü artık işgörenin işletme içinde kendini güvende hissedebileceği ve kendini savunmasına yardım edebilecek bir mekanizma vardır. Belirsizlik durumunun azalması da tehdit edici belirtilerin azalmasına ve çalışanların kendilerini iş yerinde daha güvende hissetmelerine destek olmaktadır (Jacobson, 1995; Etyemez, 2016). Bununla birlikte çalışanların iş sözleşmeleri, algıladıkları kontrol ve güvence ihtiyacı da iş güvencesizlikleriyle ilişkilidir (Sverke ve Hellegren, 2002).

1.2. İşten Ayrılma Niyeti

İş yerinden ayrılmayı düşünme eğilimi, bir işgörenin örgüt içerisindeki imkanlardan memnun olmaması ve bu memnuniyetsizlik sonucu gösterdiği olumsuz düşüncelerdir (Rusbult vd., 1988). Bu olumsuz düşünceler işgörende meydana gelen memnuniyetsizliğin başlamasından itibaren işten ayrılma eyleminin gerçekleşmesine kadar olan geçen süreci ifade etmektedir (Erdaş, 2023). İşten ayrılma niyeti, bir işgörenin halihazırda yer aldığı bir çalışma ortamındayken başka işler araması olarak da nitelendirilmekte, aynı zamanda işten ayrılmanın en büyük öncül göstergesi olarak kabul edilmektedir (Lu ve Gursoy, 2016). Gaertner (1999), bir örgüt içerisinde çalışmanın sosyal bir topluluğun parçası olduğunu ve işgörenin kendi isteği doğrultusunda bu topluluktan çıkma isteğini işten ayrılma niyeti olarak ifade etmiştir. Mobley (1982) ise işten ayrılma niyeti kavramını, bir çalışanın örgüt içerisinde ifa etmekle yükümlü olduğu işin sözleşmesini feshetmek istemesi olarak açıklamaktadır.

İşten ayrılma niyeti süresi belirli olmayan bir süreçtir ve bu sürecin birçok belirleyici unsuru vardır (Hobfoll vd., 2003). Örneğin sosyal değiş tokuş teorisine (Homans, 1958) göre, işletmesinden olumlu davranışlarla karşılaşan çalışan, olumlu biçimde karşılık verecek ve bu olumlu alışverişten elde edilen kazanımlar nedeniyle de çalışan işten ayrılma niyetinde olmayacaktır (Dawley vd., 2008). Eşitlik teorisine (Adams, 1965) göre ise örgüt içerisinde yer alan bir işgören kendisini ücret, imkanlar, pozisyon, statü gibi konularda diğer örgüt üyeleri ile kıyaslama yaparak örgüt içerisinde adaletin niteliğine veya adaletin var olup olmadığına karar vermektedir (Yılmazalp, 2023). Bir işgören adayı kendisine ait nitelikleri istediği işte yer alan işgörenler ve istenilen niteliklerle karşılaştırmaktadır (Yıldırak, 2023).

Bu karşılaştırmalar sonucunda işgören, adalet yoksunluğu hissederse işten ayrılma niyeti besleyebilmekte ve işten ayrılabilenekte, bunun sonucunda yeni işler arayarak işgören adayı konumuna geçiş yapabilmekte; işgören adayı ise mevcut iş ile alakalı karar verdiği kanı doğrultusunda iş başvurusunda bulunabilmekte veya farklı örgütleri değerlendirme sürecine geçebilmektedir (Seyrek ve İnal, 2019). Dolayısıyla çalışanlar diğerlerine davranışları da sürekli yakından gözlemekte, bu davranışları kendisine davranış biçimleriyle kıyaslamakta ve aralarında bir eşitlik olmadığı durumlarda işten ayrılma niyetleri oluşmaktadır. Örgütsel Denge Teorisi (March ve Simon, 1958) de Eşitlik Teorisine benzer biçimde çalışanın örgüte verdiği emek ve bu emek karşılığında elde ettiği kârın (getiri) karşılaştırılmasını içermektedir. Bu teoriye göre bir işgören örgüte katkı sağladığı oranda verim alabilmektedir. Örgüte katkı sağladığını hisseden çalışan aldığı verimi hakkettiğini düşüneceği için işten ayrılma niyeti hissetmeyecektir (Metin, 2021). Fakat, verilen katkı alınan verimden daha yüksek ise denge bozulacak ve işgören işten ayrılma niyeti hissedecektir (Yılmazalp, 2023).

1.3. Elektronik İzleme

Bir işçiden maksimum faydayı sağlamak amacını üstlenmiş bir model olan Taylorizm, Dördüncü Sanayi Devrimi (Endüstri 4.0) dönüşüm sürecinde zaman içerisinde evrilerek “Dijital Taylorizm” düşüncesine dönüşmüştür (Yamen, 2021). Taylorizm, yönetim düşüncesindeki ilk bilimsel çalışmaların karşılığı olan bir modeldir. Bu yönetim düşüncesinin temelinde üç önemli nokta yer olmaktadır. Bu noktalardan ilki iş yerindeki tüm karmaşık işlerin basit ve standart bir hale dönüştürülmesi, ikincisi çalışanların yaptığı her işin gözlemlenmesi ve ölçülmesi, üçüncüsü çalışanların performanslarına göre ücretlendirilmesidir (Köroğlu ve Koç, 2017). Dijital Taylorizm belirtilen üç temel noktanın elektronik ortamda gerçekleştirilmesini ifade etmektedir (Yamen, 2021). Dijital Taylorizm’de iş süreçleri bir saati oluşturan dişliler gibi sistematik ve mekanik bir hal almaktadır. Dijital Taylorizm ve klasik Taylorizm’in standartlaştırma, mekanikleştirme, hassaslık ve dakiklik gibi temel özelliklerini ileri sürmektedir (Demirel vd., 2018). Bu özelliklerin iş süreçlerinde yaşanan teknolojik değişimle birlikte işletmelerde uygulanması örgütün temel taşlarından en önemlisi olan insan faktörünü çeşitli yönlerden olumlu olduğu kadar olumsuz da etkileyebilmektedir. Örneğin Taylorizm’de çalışanların verimliliğini artırmak için uygulanan yöntemlerden birisi de çalışanların her aşamada sürekli olarak gözlemlenmesidir. Taylorizm’in temelinde yer alan çalışanın gözlenmesiyle verimliliğin azalmasına neden olan eksik veya yanlış uygulamalar anında tespit edilerek geri beslemeyle düzeltilmesi sağlanmaktadır.

Günümüzde teknolojinin kullanımının iş uygulamalarında artması ile iş yeri bünyesinde ve sınırları dahilinde işgörenlerin kurum için yaptıkları çalışmaların takibi yapılabilmektedir. İzleme kavramı, her bir işgörenin örgüt içerisinde kilit yöneticiler ve işverenler tarafından elektronik veya elektronik

olmayan yöntemlerle takip edilmesini ifade eden bir kavramdır. Bilgisayar, internet gibi dijital veya elektronik araçlarla takip, elektronik izleme veya elektronik izlenme kavramını ifade etmektedir (Tekergül, 2010).

Elektronik izlenme adında da anlaşılacağı üzere bir işgörenin her hamlesinin örgüt içerisindeki izleme yetkisine sahip kişiler tarafından takip edilmesidir (Karacaoğlu ve Eroğlu, 2022). Başka bir tanım ile, yöneticilerin işgörenleri doğrudan denetlemesi, örgüt içerisinde gerçekleşen işlerin takibi ve dosyalanması gibi durumların uygulanmasıdır (Karacaoğlu ve Eroğlu 2022). Bu durum iş verenler açısından ne kadar tatminkâr ve güven sağlayıcı bir durum olsa da işgörenler açısından çeşitli olumlu ve olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. İşgörenler bu durumu kendilerinin sürekli takip edildikleri, yaptıkları işlerin canlı olarak izlendiği, yaptıkları hataların telafisi olmayacağı, işlerini kaybetme tehlikesi oluşabileceği, iş güvencesizliği gelişebileceği, o işi artık daha fazla yapmak istemeyerek işten ayrılma niyetinin oluşması gibi birçok stresör ile başa çıkmak durumunda kalabilmektedir. Bir başka düşünceye göre ise önceki belirtilenlerin aksine işgörenler iş yerindeki faaliyetlerinin izlendiklerini bildiklerinde verimlilikleri artmakta ve iş performansları daha da yükselmektedir (Flanagan, 1994).

İşgörenlerin yaşanan olumsuz olaylar karşısında nasıl başa çıkabildikleri bireylere göre farklılaşabilmektedir. İşgörenlerin psikolojik olarak sağlam olması da sorunlarla başa çıkabilmelerinde açıklayıcı faktörlerden birisi olabilmektedir. Psikolojik olarak sağlam işgörenler farklı koşullarda zorlanmadan çalışabilirken ve negatif düşünceleri zihinlerinden kolayca uzaklaştırabilirken aksine psikolojik sağlamlığı daha düşük seviyede olanlar işlerini standartlara uygun olarak yapmakta güçlük çekebilmekte ve olayların negatif yönlerine odaklanarak psikolojik sıkıntılar çekebilmektedir. Psikolojik sağlamlığı yüksek olanlar, karşılaştıkları olumsuz durumları daha kolaylıkla etkisiz hale getirebilmekte ve pozitif yönlerine dikkatlerini toplayabilmekte ve negatif yanlarından arınabilmektedir. Her işgörenin psikolojik sağlamlığı aynı olmamasından dolayı yaptıklarının sürekli gözlemlenmesine karşılık verilen reaksiyonlar da çeşitlilik gösterebilmektedir. Bazı işgörenler elektronik izlenmenin farkına varıp daha iyi bir iş temposu gösterirken kimisi ise çeşitli stres ve iş yapamama veya yanlış, eksik iş yapma durumları yaşayabilmektedir. Bu düşüncelerle Taylorizm'in dijitalleşme çağındaki yansımalarından birisi olan elektronik araçlar vasıtasıyla işgörenlerin iş yerinde gözlemlenmesinin günümüz işgörenlerini olumlu yönde etkileyebileceğini düşündürmektedir. Çünkü elektronik izlemenin hem işveren hem de işgören açısından oldukça faydaları bulunmaktadır. Örneğin bazı yöneticiler, gerektiğinde işgörenlerin verimliliğini ve iş kalitesini yükseltmek için onların her icraatının izlenmesinin bir ihtiyaç olduğunu sürekli vurgulamaktadırlar (Flanagan, 1994). Dolayısıyla yöneticilere düşen görev, verimliliği sürdürülebilir kılmak amacıyla, çalışanın hızını ve işleri yapmasını detaylıca planlamak üzere elektronik gözlem araçlarının kullanımını teşvik etmektir. Elektronik izleme bilgisayar kullanımı, internet erişimi, eposta, cep telefonu, çağrı cihazı, radyo

frekansına dayalı takip sistemi, dijital içerik takibi, giriş çıkış kayıtları, akıllı kart kullanımı, uydu vasıtasıyla trafikte araç izleme, konum takibi, parmak izi okuması, retina taraması, biyometrik teknikler, kamera, mikrofon, dijital programlar, aplikasyonlar vb. araçlarla yapılabilmektedir. Ayrıca yöneticiler, işgörenlerin suiistimallerini veya sahtekârlıklarını araştırmak için elektronik izlemeyi kullanabilirler. Fakat tüm bu yöntemler güvenlik ve iş verimliliği açısından yararlar sunarken çalışan mahremiyeti ve özel yaşamıyla ilgili endişelere neden olmayacak şekilde şeffaf ve hesap verilebilir şekilde uygulanmalıdır. Yönetimde görevli olanlar mutlaka işletmenin gizli bilgilerini ve fikrî kazanım haklarını korumak için elektronik izlemeyi giderek daha fazla tercih etmektedirler (Flanagan, 1994). Bu nedenlerle modern iş yerlerinde organizasyonların hayatta kalması ve rekabetçi kalabilmesi için elektronik izleme hayati bir araç haline gelmiştir (Lee ve Kleiner, 2003). İşgörenler ise sergiledikleri performansın örneğin çalışma sürelerinin, müşteri memnuniyetinin, zamanında teslimat gibi görev tamamlama sürelerinin ya da üretim kalitesinin bir ispatı olarak elektronik izleme araçlarını kullanmaktadır. Dolayısıyla elektronik izleme araçları her iki taraf için de birçok fayda sunarak sürdürülebilir verimliliğini artırmayı hedeflerken, aynı zamanda iş süreçlerinin daha şeffaf ve izlenebilir olmasına katkı sunmaktadır.

Bu durumun aksini düşünen araştırmalar da bulunmaktadır. Örneğin Nebeke ve Tatum (1993), işgörenleri izlemenin onların stresini ve memnuniyetsizliğini arttırdığını ve işin kalitesi pahasına niceliğe odaklanabileceklerini iddia etmektedir. Watson (2001) ise, işyerinde izleme araçlarının kullanımının, çalışanlarda aşırı stres; iş tatmininde azalma; iş yaşam kalitesinde düşme ve müşteri hizmetleri seviyesinde azalma gibi arzu edilmeyen sonuçları doğurabileceğini düşünmektedir. İşgörenler, elektronik izlemeyi sıklıkla mahremiyetin ihlali olarak değerlendirmekte ve bu tür uygulamaların etik ve hukuki açıdan sorgulanabilir olduğunu savunmaktadır (Büyük ve Keskin, 2012). Ariss (2002) ise, bu izleme süreçlerinin işgörenler üzerinde kontrol hissinin bir sonucu olarak, onları aşağılanmış hissettirdiğini belirtmektedir. Her ne kadar izleme uygulamaları, işgörenlerin performansını değerlendirme ve iş süreçlerini optimize etme açısından fayda sağlasa da bu durum işgörenlerin mahremiyetine ve mikro yönetim endişelerine dair kaygıları artırmaktadır. İşgörenler, sürekli izlenme hissi ile birlikte, kendilerini güvensiz ve özgüven kaybı yaşamış bireyler olarak görebilirler. Bu tür duygular, iş yerinde motivasyon eksikliği ve genel memnuniyetsizlik yaratabilmektedir.

1.4. Psikolojik Sağlamlık

Psikolojik sağlamlık kavramı Latince “resiliens” kelimesinden gelmektedir ve kolaylıkla aslına dönebilme, elastik bir yapıda olma, esneklik anlamlarını içerir (Greene, 2002). Masten ve arkadaşları (1990) psikolojik sağlamlığı; riskli durumlarda olumlu sonuçlar elde edebilme, travmatik yaşam olaylarından kurtulabilme ve sosyal yeterliliği sürdürebilme olarak tanımlamaktadır. Psikolojik dayanıklılık olarak da bilinen psikolojik

sağlamlık, kişinin stres oluşturan durumların üstesinden gelmesi ve iyileşme sürecini ifade eder (Murphy, 1987). Psikolojik sağlamlığı yüksek olan bireyler, ruh sağlıklarını koruyabilirler ve zorluklarla karşılaştıklarında bu durumdan daha da güçlenerek çıkma becerisine sahiptirler (Grotberg, 1995). Psikolojik sağlamlık, bireyin zorlu yaşam koşullarıyla karşılaşılmasına rağmen, toparlanabilme gücü ve eski durumuna ulaşabilme becerisi (Masten, 2001) ve süreci atlatarak krizin üstesinden gelebilmesidir (Walsh, 2006). Psikolojik sağlamlık zamanla değişebilir, koruyucu faktörler sayesinde güçlenebilir ve geliştirilebilir (Masten, 2001; Arslan, 2015). Eğer bireyin psikolojik sağlamlığı yüksek ise, o bireyin bir başkasının yardımına gerek olmadan kendini toparlayabilmesinin daha kolay olduğu, stresten kendini daha çabuk kurtarabildiği ve böylece gelişen şartlara uyum sağlamada daha esnek ve başarılı olduğu bilinmektedir (Doğan, 2015; Akçakanat vd., 2018). Çalışanların psikolojik sağlamlıkları arttıkça iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları da artmaktadır (Basım ve Çetin, 2011; Erkuş ve Fındıklı, 2013).

2. DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER

İşgörenlerin elektronik ortamda takip edilerek izlenmeleri kendilerini iş ortamında güvende hissetmelerini sağlayabilmektedir. Bunun yanında işgören örgüt içerisindeki kilit yöneticilerin ve amirler tarafından takip edildiğini bilmesi daha verimli bir iş çıktısı sağlamasını da beraberinde getirebilmektedir. İşgören göstermiş olduğu istikrar ve verimli iş çıktısı sayesinde ödüllendirileceğini düşünmekte ve elektronik izlemeyi kariyerinin gelişimi anlamında faydalı bir basamak olarak kabul edebilmektedir. Dolayısıyla çalışanların elektronik izleme araçlarına yönelik algılarının yüksek olması onların iş yerinde kendilerini daha güvende hissetmeleri ve işten ayrılma niyetinde olmamalarıyla ilişkili olabilecektir. Bu bilgiler ışığında elektronik izlemenin çalışanlara sunacağı potansiyel yararlardan da yola çıkılarak aşağıda sunulan hipotezler geliştirilmiştir:

- Hipotez-1: Elektronik izleme, işten ayrılma niyetini negatif yönde etkiler.
- Hipotez-2: Elektronik izleme, iş güvencesizliğini negatif yönde etkiler.

Elektronik izleme sayesinde bir çalışanın ya da bir nakliye aracının nerede olduğu sürekli olarak bir cihaz yardımıyla takip edilebilir. Bu izleme sayesinde çalışanlar ve kullandıkları araçlar eğer yanlış bir işlem yapıyorsa ya da yanlışlıkla belirlenen rotanın dışına çıkmışsa hemen uyarılabilir. Kayıp olan bir malzemenin de anında nerede olduğu tespit edilebilir. Örneğin Küresel konumlama cihazları, akıllı saatler ya da cep telefonları hem çalışanları hem de araçları dijital bir haritada görünür hale getirilebilir, çalışanların ve yönetimin faaliyetler hakkında bilgilendirilebilmesini sağlayabilir (Milne vd., 2014; Bantry-White, 2018). Dolayısıyla elektronik olarak destek aldığını bilen çalışanların psikolojik olarak daha sağlam olmaları da beklenebilir. Örneğin işletmesinin kendisini elektronik olarak her

anında takip ettiğini bilen bir banka para taşıma aracı sürücüsünün ya da kıymetli maden taşıyan lojistik firmasında görevli bir çalışanın attığı her adımda işletmesinin yanında olduğunu bilmesinin, bireyin psikolojik olarak dayanıklı olmasına katkıda bulunacağını düşündürmektedir. Bu bilgilerden çıkarımla aşağıda sunulan hipotez geliştirilmiştir:

- Hipotez-3: Elektronik izleme, psikolojik sağlamlığı pozitif yönde etkiler.

Akbuğa (2023) tarafından yoğun bakım hemşireleri üzerinde yapılan çalışmada psikolojik sağlamlığın işten ayrılma düşüncesine etki etmediği bulunmuştur. Fakat mevcut çalışmada, farklı bir çalışan örneklemini üzerinde yapılacak olan araştırmada psikolojik sağlamlığın işten ayrılma niyeti üzerinde negatif bir etkisi olacağı beklentisi oluşmuştur. Çünkü her türlü stresli durumun üstesinden gelebilecek olan psikolojisi sağlam çalışanların işten de ayrılma niyetlerinin de azalacağı öngörülmektedir. Aynı zamanda bu çalışanların iş güvencesizliklerinin de benzer biçimde negatif yönde etkileneceği beklenilmektedir. Balun (2021), iş güvencesizliği yaşayan çalışanların bireysel farklılıklar, adil davranışlar ve sosyal destekler gibi yönlendirici faktörler aracılığıyla olumsuz duygularından kurtulabileceğini ileri sürmektedir (Ceylan Esen, 2018). Bu düşünce araştırmacılara çalışanların psikolojik sağlamlık seviyeleriyle iş güvencesizliği algılarının etkilenebileceğini düşündürmüştür. Psikolojik olarak sağlamlığın yüksek olması iş güvencesizliği ile de başa çıkmada etkili olabilir. Değişkenlerin literatürde yer alan özelliklerinden yola çıkılarak aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

- Hipotez-4: Psikolojik sağlamlık, işten ayrılma niyetini negatif yönde etkiler.
- Hipotez-5: Psikolojik sağlamlık, iş güvencesizliğini negatif yönde etkiler.

Baquero (2022) otel çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetlerini pozitif yönde etkilediğini rapor etmiştir. Çünkü, iş güvencesizliği çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlıklarını olumsuz etkileyen ve onların motivasyonlarını gittikçe azaltan bir stres kaynağıdır (Akgündüz ve Eryılmaz, 2018). İnsanlar stres kaynaklarından uzaklaşarak bu sıkıntılı durumu kendilerine kolay gelen biçimde çözmek isterler ve örneğin istifa etmek gibi birçok farklı stresöre karşı onları bırakma eğiliminde olurlar (Akgündüz ve Eryılmaz, 2018). Dolayısıyla iş güvencesizliğinin artmasıyla birlikte çalışanların işten ayrılma niyetinin de artacağı beklenebilecektir. Konuya ilişkin aşağıdaki hipotez ileri sürülmüştür.

- Hipotez-6: İş güvencesizliği, işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkiler.

Elektronik olarak izlenme algısının çalışanların iş güvencesizliğini azaltma ve işten ayrılma niyetinin oluşmamasında etkili olabileceğinin

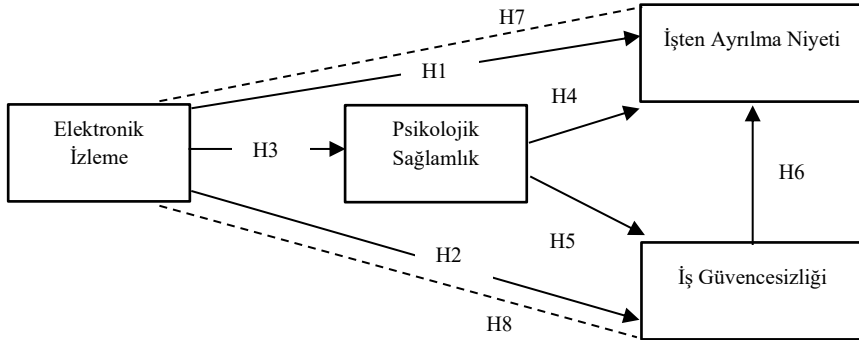
beklendiği önceki hipotezlerde sunulmuştu. Buna ilave olarak psikolojik sağlamlık düzeyi arttıkça kişilerin stresle başa çıkmada kendilerini daha rahat toparlayabildikleri, negatif düşüncelerden süratle kurtulabildikleri, psikolojik dertleri atlatabilme ve değişen çevreye daha esnek biçimde uyum sağlayabilmede başarılı oldukları da bilinmektedir (Akçakanat vd., 2018). Bu bilgilerden destek alarak, çalışanların elektronik olarak izlenmeleri ile iş güvencesizliği ve işten ayrılma fikri ilişkilerine psikolojik sağlamlığın dahil edilmesi durumunda bu ilişkileri açıklamaya zenginlik katacak bir aracı rolü olabileceği beklenmektedir. Bu düşüncelerle aşağıda sunulan hipotezler geliştirilmiştir:

- Hipotez-7: Elektronik izleme ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye psikolojik sağlamlık aracılık rolü sağlar.
- Hipotez-8: Elektronik izleme ile iş güvencesizliği arasındaki ilişkiye psikolojik sağlamlık aracılık rolü sağlar.

3. YÖNTEM

Elektronik izlemenin iş güvencesizliği ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinde psikolojik sağlamlığın aracı rolünü belirlemeye yönelik yapılan araştırmanın bu kısmında örneklem ve ölçekler hakkında bilgiler yer almaktadır. Araştırmanın kuramsal çerçevesindeki bilgiler ve elde edilen veri seti yardımıyla araştırma modeli geliştirilmiş ve analizler yapılmıştır. Kullanılan ölçeklere güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Değişkenler arasındaki korelasyon, regresyon ilişkileri ve elde edilen aracılık test sonuçları ve hipotezlerin sonuçlarına yer verilmiştir. Çalışmada yer alan değişkenler ve aralarındaki ilişkiler Şekil 1’de Araştırmanın Modelinde görülmektedir.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



3.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma evreni İstanbul ilindeki özel sektör çalışanlarıdır. Türkiye İş Kurumu 2022 yılı verilerine göre İstanbul ilindeki çalışan sayısı 20+ yaş için 3.057.458 kişidir (Ayar, 2022). Evrendeki tüm çalışanlara ulaşmak mümkün olmadığından, kolayda örnekleme yolu tercih edilmiştir. Bu yöntemde hedeflenen sayıdaki katılımcıya erişinceye kadar sürdürülmüştür (Altunışık vd., 2005). Çalışmadaki örneklem büyüklüğü 400 kişidir. Bu sayı Sekaran ve Bougi'nin (2009) önerdikleri popülasyon büyüklüğüne göre olması gereken örneklem miktarına uygun olarak belirlenmiştir. Anketler online olarak Google Forms aracılığıyla katılımcılara gönderilmiştir. Anket gönderilen toplam çalışan sayısı 1200 civarındadır. Ankete eksiksiz olarak dolduran 400 kişiye ulaşıldığında anket formuna ulaşım devre dışı bırakılmıştır.

Araştırma örnekleminin betimleyici bilgileri Tablo 1'dedir. Buna göre katılımcıların çoğunluğunun az bir farkla kadınlar olduğu görülmektedir. 18-30 yaş aralığında katılımcılar sayıca daha fazladır. Evli katılımcılar, lisans seviyesindekiler, mevcut kurumda çalışma ve toplam mesleki tecrübe süresinde 5 yıldan az çalışan katılımcı sayısı diğerlerine göre daha çoktur. Aylık ortalama gelir seviyesi ise çoğunlukla 20.002,51-60.000 TL aralığındadır.

Tablo 1. Araştırma Örneklemine Betimleyici İstatistik Bilgileri (N=400)

	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde (%)
Yaş	18-24 yaş arası	84	21
	25-30 yaş arası	81	20,3
	31-35 yaş arası	50	12,5
	36-40 yaş arası	46	11,5
	41-45 yaş arası	35	8,8
	46-50 yaş arası	33	8,3
	51 yaş ve üzeri	71	17,3
Cinsiyet	Kadın	205	51,3
	Erkek	195	48,8
Medeni hâl	Bekâr	175	43,8
	Evli	225	56,3
Mevcut Kurumda Çalışma Süresi (Yıl)	1 yıldan az	93	23,3
	1-5 yıl arası	121	30,3
	6-10 yıl arası	64	16
	11-15 yıl arası	47	11,8
	16 yıl ve üstü	75	18,8
Eğitim seviyesi	İlköğretim	33	8,3
	Lise	67	16,8
	Ön lisans	73	18,3
	Lisans	114	28,5
	Yüksek lisans	79	19,8
	Doktora	34	8,5
	1 yıldan az	41	10,3
Toplam Mesleki Tecrübe (Yıl)	1-5 yıl arası	98	24,5
	6-10 yıl arası	71	17,8
	11-15 yıl arası	75	18,8
	16 yıl ve üstü	115	28,8
	Asgari ücret	61	15,3
Aylık Gelir (TL)	20.002,51-40.000	123	30,8
	40.001-60.000	100	25
	60.001-80.000	69	17,3
	80.001 ve üst	47	11,8

3.2. Veri Toplama Araçları

Veri toplamak amacıyla anket yöntemi kullanılmış ve araştırma değişkenlerini ölçmeye yönelik aşağıdaki ölçekler uygulanmıştır.

3.2.1. Elektronik İzleme Ölçeği:

Ölçekte yer alan maddeler Oz vd. (1999) tarafından şekillendirilmiştir ve 8 maddelidir. Ölçekte 1, 2, 3 ve 6 numaralı maddeler ters kodlanmıştır. Ölçeğin Türkçe çevirisi Karacaoğlu ve Eroğlu (2022) tarafından yapılmıştır. Bu ölçeğin Cronbach Alfa (α) değeri 0,685 olarak belirtilmiştir. Yazarlar Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) yapmışlar ve ölçeğin faktör yapısını ile incelemişlerdir. DFA neticesinde üç maddenin ölçekten çıkarılmasıyla uyum iyiliği değerlerine ulaştıklarını bildirmişlerdir (Karacaoğlu ve Eroğlu, 2022, s. 1082). Mevcut çalışmada ise Cronbach Alpha değeri 0,65 olarak bulunmuştur. SPSS programında yapılan faktör analizi 7 ve 8'inci maddelerin ölçeğin tek faktörlü yapısıyla uyumlu olmadıkları, korelasyon matrisi ve temel bileşenler analizinde görülen negatif ilişkileri nedeniyle güvenilirlik sağlayan basit bir yapı elde edilmesini karmaşıktırdıkları görülerek analizlere dahil edilmemiştir (Bayram, 2004, s. 127; Alkan, 2008, s. 104). Mevcut çalışmada altı maddeli haliyle elde edilen Cronbach Alpha değeri 0,95 ve Kaiser-Meyer Olkin (KMO) değeri 0,92 olarak bulunmuştur.

3.2.2. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği:

Ölçek Walsh vd. (1985) tarafından geliştirilmiştir ve 5 maddelidir. 5'inci maddesi ters kodlanmıştır. Türkiye'de, Karacaoğlu (2015) tarafından kullanılan ölçeğin güvenilirlik katsayısı (α) 0,72'dir ve bu çalışmada $\alpha=0,96$ olarak tespit edilmiştir. KMO değeri 0,90'dır.

3.2.3. İş Güvencesizliği Ölçeği:

Ölçek Probst (1998) tarafından geliştirilmiştir. 6 maddelidir. İş Güvencesi Endeksi (Önder ve Wasti, 2002) Türkiye'de Karacaoğlu (2015, s.15) tarafından İş Güvencesizliği Ölçeği adıyla kullanılmıştır. Yüksek puanlar iş güvencesizliği algısının yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,71'dir. Ölçeğin 1-3 ve 6'ncı maddeleri ters kodlanmıştır. Mevcut çalışmadaki güvenilirlik katsayısı 0,82; KMO değeri 0,79'dur.

3.2.4. Psikolojik Sağlamlık Ölçeği:

Ölçek Smith vd. (2008) tarafından geliştirilmiştir. Türkiye'de Doğan (2015) tarafından uyarlaması yapılmıştır. Ölçeğin (α) değeri 0,83 olarak belirtilmiştir. Mevcut çalışmada, güvenilirlik katsayısı 0,98 olarak bulunmuştur.

Ölçekler hepsi de 5'li Likert tarzındadır. Kullanılan ölçeklerin KMO değerleri incelenmiş ve Barlett küresellik test sonuçları anlamlı çıkmıştır. Bu bulgu veri kümesinden faktör yapısı elde edilebilmesi için yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir. Ölçeklerin Cronbach Alfa güvenirlik katsayılarının 0,70 ve üstü olması analizler için uygun kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2009). Bu tespitler verilerin uygun olduğuna işaret etmekte ve puanların normal dağılıma sahip olduğunu da göstermektedir.

4. BULGULAR

Çalışmaya iştirak eden katılımcıların vermiş olduğu anket yanıtlarından hareketle elde edilen veri setine IBM SPSS Statistics21 Programı ile analizler yapılmıştır. Araştırmada kullanılan Ölçeklere ilişkin ortalama değerler, standart sapmalar ve değişkenler arası korelasyonlara ilişkin bilgiler Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Değişkenlerin Bilgileri

Ölçekler	Ortalama	SS	1	2	3	4
İşten Ayrılma Niyeti	3,3790	1,47036	1			
İş Güvencesizliği	3,1554	1,22574	0,784**	1		
Psikolojik Sağlamlık	2,5408	1,46080	-0,338**	-0,285**	1	
Elektronik İzleme	2,3858	1,31043	-0,274**	-0,239**	0,121*	1

**p<=0,01, *p<0,05, N=400.

Değişkenler arasındaki etkileri görmek amacıyla doğrusal regresyon testleri yapılmıştır. İlk olarak elektronik izlemenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine bakılmıştır. Regresyon testi sonuçlarına göre elektronik izlemenin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde bir etkisi vardır ($\beta=-0,274$, $t=-5,691$, $p=0,000$). Bu bulgu Hipotez-1'in desteklendiğini göstermektedir.

İkinci olarak elektronik izlemenin iş güvencesizliği üzerindeki etkisi incelenmiştir. Analiz neticesinde, elektronik izlemenin iş güvencesizliğini negatif yönde etkilediği görülmüştür ($\beta=-0,239$, $t=-4,909$, $p=0,000$). Bu bulgu Hipotez-2'yi destekler niteliktedir.

Üçüncü olarak elektronik izlemenin psikolojik sağlamlık üzerindeki etkisine bakılmıştır. Analiz sonuçlarına göre elektronik izleme psikolojik sağlamlığı pozitif yönde etkilemektedir ($\beta=0,121$, $t=2,432$, $p=0,015$). Bu bulgu Hipotez-3'ü desteklemektedir.

Dördüncü aşamada psikolojik sağlamlığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelenmiştir. Buna göre psikolojik sağlamlık seviyesi çalışanların işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilemektedir ($\beta=-0,338$, $t=-7,154$, $p=0,000$). Bu bulgu Hipotez-4'ü desteklemektedir.

Beşinci aşamada, psikolojik sağlamlığın iş güvencesizliği üzerindeki etkisine bakılmıştır. Analiz neticesinde, psikolojik sağlamlık seviyesi çalışanların iş güvencesizliğini negatif yönde etkilemektedir ($\beta=-0,285$, $t=-5,938$, $p=0,000$). Bu bulgu Hipotez-5'i desteklemektedir.

Altıncı aşamada iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. İş güvencesizliği işten ayrılma niyetine pozitif yönde bir etkide bulunmaktadır ($\beta=0,784$, $t=25,195$, $p=0,000$). Bu bulgu Hipotez-6'yı desteklemektedir.

Bu aşamaya kadar değişkenler arasındaki etkilere değinilmiştir. Son iki aşamada aracılık rolüne ilişkin testler yapılmıştır. Aracılık etkisi rolünün tespit edilmesinde alanda sıklıkla tercih edilen Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen esaslar tatbik edilmiştir. Buna göre sağlanması gereken koşulların kontrolü gerekmektedir (Şentürk ve Ertem, 2020). Bu koşullar sırasıyla şunlardır:

- Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olması gerekmektedir.
- Bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olması gerekmektedir.
- Aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olması gerekmektedir.
- Belirtilen ilk üç koşulun da sağlanması durumunda dördüncü aşamada aracı değişken bağımsız değişkenin bağımlı değişkene etkisinin incelendiği regresyon analizine dâhil edilmektedir. Bu durumda bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı olmayan bir etkisi olduğu bulgusuna ulaşırsa: tam aracılık olduğu söylenebilir. Eğer bu ilişkide bir azalma meydana getirmişse: kısmi aracılık rolü olduğu söylenebilmektedir.

Araştırmanın yedinci hipotezini test etmek amacıyla öncelikle yukarıda belirtilen ilk üç koşulun sağlandığı teyit edilerek çalışmaya devam edilmiştir. Elektronik izleme ile işten ayrılma düşüncesi ilişkisinde psikolojik sağlamlığın aracılık üstlenip üstlenmediğini görebilmek için regresyon analizinin ikinci aşamasında aracı değişken analize dahil edilmiştir. Tablo 3'te regresyon analizine ilişkin değerlere yer verilmiştir. Buna göre elektronik izlemenin işten ayrılma niyetine olan etkisi anlamsız hale gelmemiş ama bu etkide bir azalma olduğu ($\beta=-0,237$, $p=0,000$) ve aracı etkisinin bağımlı değişken üzerinde azalarak ama anlamlı seviyede devam ettiği görülmüştür ($\beta=-0,309$, $p=0,000$). Bu durum yöntem bölümünde belirtilen esaslara uygun olarak psikolojik sağlamlığın kısmi aracılık rolü olduğunu göstermektedir. Bu bulgu Hipotez 7'nin desteklendiğine işaret etmektedir.

Aracılık etkisini kontrol etmek Sobel testi de uygulanmıştır. Sobel testi oranının (z) kritik değerleri normal dağılımda %95 güven aralığı için $\pm 1,96$ puandır (Schumacker ve Lomax, 2016). Hipotez 7 için Sobel (z) değeri eleştirilebilecek değer aralıkları dışındadır ve anlamlıdır ($z=4,35$, $p<0,001$).

Bu bulguya göre Hipotez 7'nin destek gördüğü söylenebilecektir. Buna ilave olarak Hayes (2013) tarafından önerilen SPSS Process Macro v4.2 ile yapılan regresyon testinde de aracılık etkisinin anlamlı olduğu görülmüştür. Buna göre elektronik izleme algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki toplam etkisi $\beta=-0,307$, $p=0,000$, doğrudan etkisi $\beta=-0,265$, $p=0,000$ olarak bulunmuştur. Bu etki üzerinde psikolojik sağlamlığın dolaylı etkisi ise $\beta=-0,041$, (BootLLCI= -0,0894, BootULCI=-0,0027) olarak bulunmuştur. Bu bulgular Hipotez 7'nin desteklendiğini göstermektedir.

Tablo 3. Regresyon Analizi Değerleri (Bağımlı Değişken: İAN)

Model		Standardize Edilmemiş Etkiler		Standardize Etkiler	t	p
		B	SH	B		
1	(Sabit)	4,113	0,147		27,948	0,000
	EIZLM	-0,308	0,054	-0,274	-5,691	0,000
2	(Sabit)	4,803	0,174		27,684	0,000
	EIZLM	-0,266	0,052	-0,237	-5,142	0,000
	PSAG	-0,311	0,046	-0,309	-6,703	0,000

IAN: İşten Ayrılma Niyeti, EIZLM: Elektronik İzleme, PSAG: Psikolojik Sağlamlık.

Araştırmanın son hipotezini incelemek için öncelikle Baron ve Kenny'nin (1986) belirttiği aracılık koşullarının karşılandığı teyit edilmiştir. Daha sonra elektronik izleme ile iş güvencesizliği arasındaki ilişkide psikolojik sağlamlığın aracılık rolüne yönelik regresyon analizinde ikinci aşamada aracı değişken analize eklenmiştir.

Tablo 4'te regresyon analizi değerleri sunulmuştur. Sonuçlar incelendiğinde elektronik izlemenin iş güvencesizliğine olan etkisi anlamsız hale gelmemiş ama bu etkide bir azalma olduğu ($\beta=-0,207$, $p=0,000$) görülmüştür. Aracı rolündeki psikolojik sağlamlığın bağımlı değişken iş güvencesizliği üzerindeki etkisi azalmış fakat anlamlı seviyede devam etmiştir ($\beta=-0,260$, $p=0,000$). Bu iki sonuç psikolojik sağlamlığın kısmi aracılık rolüne işaret etmektedir. Dolayısıyla Hipotez 8 desteklenmektedir.

Hipotez 8 için Sobel (z) değeri kabul görmeyen aralıkların dışında ve anlamlıdır ($z=3,62$, $p<0,001$). Bu bulgu da Hipotez 8'i desteklemektedir. Ayrıca Hayes'in (2013) önerdiği SPSS Process Macro eklentisiyle yapılan regresyon testi de aracılık etkisine anlamlı biçimde destek sunmaktadır. Elektronik izlemenin iş güvencesizliğine toplam etkisi $\beta=-0,223$, $p=0,000$, doğrudan etkisi $\beta=-0,194$, $p=0,000$ olarak belirlenmiştir. Bu etki üzerinde psikolojik sağlamlığın dolaylı etkisi ise $\beta=-0,029$, (BootLLCI= -0,0636, BootULCI=-0,0018) olarak bulunmuştur. Bu bulgular Hipotez 8'in desteklendiğini göstermektedir.

Tablo 4. Regresyon Analizi Değerleri (Bağımlı Değişken: İG)

Model		Standardize Edilmemiş Etkiler		Standardize Etkiler		t	p
		B	SH	B			
1	(Sabit)	3,689	0,124			29,773	0,000
	EIZLM	-0,223	0,046	-0,239		-4,909	0,000
2	(Sabit)	4,173	0,149			28,093	0,000
	EIZLM	-0,194	0,044	-0,207		-4,383	0,000
	PSAG	-0,218	0,040	-0,260		-5,497	0,000

İG: İş Güvencesizliği, EIZLM: Elektronik İzleme, PSAG: Psikolojik Sağlamlık.

Sonuç

Mevcut araştırmada Taylorizm'in günümüze yansması olan Dijital Taylorizm'i temsil eden faktörlerden biri olan elektronik izlemenin çalışanların iş güvencesizliği ve işten ayrılma niyetlerine olan etkisi ve ilişkilerde psikolojik sağlamlığın aracı rolü incelenmiş ve değişkenler arasındaki ilişkilere ışık tutulmuştur. Bu alandaki çalışmaların oldukça az sayıda olduğu söylenebilir. Bu nedenle elektronik izleme araçlarının çalışanlar üzerindeki etkilerini araştırmak oldukça güncel bir konuyu aydınlatması bakımında kıymetli sonuçlar sunarak alan yazına teorik katkıda bulunmaktadır. Mevcut çalışmada yer alan sonuçların çalışanlar, işletme yöneticileri ve akademisyenler için yeni perspektifler kazandıracağı ümit edilmektedir.

Çalışmada elektronik izlemenin işten ayrılma niyetini negatif yönde etkileyeceği hipotezi desteklenmiştir. Ulaşılan bu bulgu önceki çalışmalarla örtüşmemektedir. Erdemir (2008) pilot bir çalışma olarak kabul edilmesini belirttiği araştırmasında, elektronik izlemenin verimlilik ve kalite artırımı amacı olmasına rağmen işgörenler üzerinde mahremiyet, motivasyon, performans ve sağlık gibi hususlarda sorunlara yol açabileceğini belirtmektedir. Başka çalışmalarda da çalışanların izlenmesinin örneğin; mahremiyetin ihlali, yönetim baskısının artması, işgörenlerin motivasyonu ve bağlılığının olumsuz etkilenmesi, baskının, stresin ve işten ayrılma niyetinin artması, stresin artması ve işgörenlerde sağlık sorunlarının çıkması gibi arzu edilmeyen sonuçlarla ilişkilendirildiği görülmektedir (Smith vd., 1992; Alge vd., 2004; Tabak ve Smith, 2005; Erdemir, 2008). Fakat mevcut çalışmadan elde edilen bulgular önceki çalışmaların tespitlerini desteklememektedir. Mevcut çalışmada elektronik izlemeye ilişkin algının yüksek olması işten ayrılma niyetinde azalmaya etki etmektedir. Bu farklı sonucun nedeni, önceki çalışmaların örneğin Erdemir'in (2008) pilot çalışmasının üzerinden yaklaşık olarak 16 yıl geçmesiyle yaşanan dijital dönüşümün çalışanların elektronik izleme araçlarının kullanımının yaygınlaşmasına karşı olan olumsuz önyargısının değişmeye başlamış olması ile açıklanabilir. Elektronik izleme geçmiş yıllara nazaran artık çalışanlar tarafından da kabul gören bir yönetim

aracı haline geldiği düşünülebilir. Bu nedenle elektronik izleme geçmişte sadece yöneticilere ve işletme çıktılarına avantaj sağlar olarak kabul görürken ve çalışanlar bakımından dezavantajları olduğu düşüncesi hakimken günümüzde çalışanların da elektronik izlemenin avantajlarının farkında olduğu bir duruma evrilmiştir diyebiliriz. Bu nedenle çalışanlar elektronik izleme araçlarının olması durumunda kendilerini iş yerinde güvence altında görmektedir ve işten ayrılma niyetlerinde de azalma olmaktadır sonucuna varılabiliriz.

Elektronik izleme iş güvencesizliğini negatif yönde etkilemektedir hipotezi desteklenmiştir. Bu bulgu çalışanların elektronik olarak izlenmelerinin iş güvencelerini artırdığını düşündüklerini göstermektedir. Çünkü elektronik izleme sayesinde çalışan anında bir geri bildirim alabileceğini bilmektedir. İşletmesi çalışanın hep yanındadır ve onu sürekli desteklemek üzere izlemektedir. Her hangi bir olumsuz durumda elektronik izleme araçları çalışanlara rehberlik edecek ve performanslarını ispatlamalarına yardımcı olacaktır. Önceki çalışmalarda elektronik izlemenin işgörenleri olumsuz etkileyeceğini belirtilmiş olduğu için mevcut çalışma ile bulgular örtüşmemektedir (Smith vd., 1992; Alge vd., 2004; Tabak ve Smith, 2005; Erdemir, 2008).

Elektronik izleme psikolojik sağlamlığı pozitif yönde etkiler hipotezi desteklenmiştir. Çalışanlar kendilerini izleyen bir yönetimin desteğini hissetmekte ve bu durum onların psikolojik olarak da sağlam olmalarına yardım etmektedir. Yönetimin elektronik araçlarla çalışanlarını takip ederek onların yanında olduğunu göstermesi çalışanların da zor şartlara karşı dayanıklı olmalarına ve arzu edilmeyen durumların üstesinden gelmede kararlı olmalarına pozitif yönde etki etmektedir. Dolayısıyla elektronik izleme önceki çalışmaların aksine çalışanların ruhsal sağlığına pozitif katkı sağlamaktadır.

Psikolojik sağlamlığın hem işten ayrılma niyeti hem de iş güvencesizliği üzerinde negatif yönde etkileri olduğu hipotezleri de desteklenmiştir. Bu bulgular, her türlü stresli durumun üstesinden gelebilecek psikolojisi sağlam çalışanların işten ayrılma niyetlerinin ve iş güvencesizliklerinin de azalacağını göstermektedir. Elde edilen bu sonuç iş güvencesizliği yaşayan çalışanların psikolojik sağlamlık gibi bireysel farklılıklarla olumsuz duygularından kurtulabileceğini ileri süren çalışmalarla benzerlik göstermektedir (Balun, 2021; Ceylan Esen, 2018). Psikolojik olarak sağlamlığın yüksek olması iş güvencesizliği ile başa çıkmada etkilidir.

İş güvencesizliği işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkiler hipotezi desteklenmiştir. Benzer şekilde Köse ve arkadaşları (2019), çalışmalarında iş güvencesizliğinin artması durumunda muhasebe çalışanlarının işten ayrılma niyetlerinin pozitif yönde arttığını rapor etmektedir. Çalışanlar iş yerinde kendilerini güvencesiz hissederlerse bu durumdan olumsuz etkilenmekte ve iş güvencesizliği stres kaynağına dönüşmektedir (Akgündüz ve Eryılmaz, 2018). Mevcut çalışmada elde edilen bu sonuç, çalışanların stres kaynaklarından

uzaklaşması ve işten ayrılma niyetinin yüksek seviyeye ulaşmasını gibi stresten uzaklaşma eğiliminde olacakları düşüncesini desteklemektedir. Dolayısıyla iş güvencesizliği artarsa çalışanlar daha fazla işten ayrılma niyetinde olacaklardır.

Son olarak psikolojik sağlamlığın elektronik izleme ile işten ayrılma niyeti ve elektronik izleme ile iş güvencesizliği arasındaki ilişkilerde aracılık rolü olduğuna ilişkin hipotezler de desteklenmiştir. Her iki ilişkide de psikolojik sağlamlığın kısmi aracılık rolü bulunmuştur. Bu bulgu psikolojik sağlamlık düzeyinin çalışanların elektronik izleme araçlarının kullanımına ilişkin algılarının işten ayrılma niyetini ve iş güvencesizliğini açıklamada etkisi olduğunu göstermektedir. Bu tespit psikolojik sağlamlığa sahip çalışanların olumsuz koşullarda dahi kendilerini daha rahat toparlayabildikleri, negatif düşüncelerden süratle kurtulabildikleri ve değişen teknolojik çevreye daha esnek biçimde uyum sağlayarak daha başarılı oldukları (Akçakanat vd., 2018) düşüncesiyle örtüşmektedir. Bu bilgilerden destek alarak, çalışanların elektronik olarak izlenmeleri ile iş güvencesizliği ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerde psikolojik sağlamlığın kısmi aracılık rolünün bulunması değişkenler arasındaki ilişkileri açıklamaya zenginlik kattığı söylenebilecektir.

Sonuç olarak, bu çalışmadan elde edilen bulgular incelendiğinde çalışanların elektronik izleme sayesinde hem işini layığıyla yaptığının bir ispatı olarak kendilerine güvenlerinin arttığı, hem de üst yönetimin kendilerini izleyerek çalışmalarının farkında olmalarını sağladıklarını düşündüklerini göstermektedir. İş yerinde elektronik izleme gibi teknolojik değişimlerden olumsuz yönde etkilenmemek aksine kendini daha da güvence altına hissetmek ve işten ayrılma niyetinde olmamak çalışanların psikolojik olarak sağlam olmalarıyla daha net açıklanabilmektedir. Çalışanların gelecekte yapay zeka destekli çok daha fazla elektronik izleme araçlarıyla karşılaşacakları beklenmektedir. Eğer çalışanlar kendini iş yerinde güvencesiz hissedersen iş yerinden ayrılma niyetleri de artıracaktır. Fakat çalışma bulguları çalışanların dijital dönüşüme olumlu yönde uyum göstererek adapte olduklarına işaret etmektedir. Bu çalışmanın akademik alana ve yöneticilere en önemli katkısı, çalışanların elektronik izleme algılarının iş güvencesizliği ve işten ayrılma niyetini azaltmaya yönelik etkilerini göstermesi ve bu etkileri açıklamaya kısmi aracılık rolüyle dahil olarak güçlendiren ruhsal bakımdan her zaman sağlıklı olmaya dikkat çeken psikolojik sağlamlığa sahip olunması ve korunması gerektiğini vurgulamasıdır.

Bu çalışmada elde edilen sonuçlar, araştırmanın yapıldığı İstanbul ilindeki çalışanlardan oluşan örneklem ve uygulanan ankette yer alan maddeler ve sosyal beğenilirlik endişesiyle anketlere cevaplar verilmesi gibi sınırlılıklara göre genellenebilecektir. Araştırmada elde edilen sonuçlar elektronik izleme araçlarının henüz günümüz kadar yaygın olmadığı yıllara ve pandemi döneminde elde edilen uzaktan çalışma ve dijitalleşme tecrübelerinin henüz kazanılmadığı döneme göre oldukça farklı çıkmıştır. Bu bulgu

çalışanların önceden çekindiği ve kendilerini güvende hissetmedikleri elektronik izleme araçlarının artık günümüzde kabul gördüğü anlamına da gelmektedir. Gelecekte yapılacak araştırmalarda, araştırmacıların farklı elektronik izleme araçlarının çalışanların örgütsel davranışları üzerindeki etkilerini incelemeleri alan yazına katkıda bulunacaktır. Farklı kültürlerde ve seçilmiş sektörlerde farklı örneklemelerle yapılacak çalışmalarla Dijital Taylorizm yansımalarına yer verilerek işletmelerin, yöneticilerin ve çalışanların adaptasyon süreçleri de incelenebilecektir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış Bağımsız

Yazar Katkısı: Sefa TULUNAY: %50, Tolga TÜRKÖZ: %50

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışma için destek alınmamıştır.

Etik Onay: Bu çalışmanın gerçekleştirilmesi amacıyla, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan izin alınmıştır (26.06.2024 / 2024/06) alınmıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı: Çalışma ile ilgili herhangi bir kurum veya kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Peer Review: Independent double-blind

Author Contributions: Sefa TULUNAY: 50%, Tolga TÜRKÖZ: 50%

Funding and Acknowledgement: No support was received for the study.

Ethics Approval: Ethics committee approval (26.06.2024 / 2024/06) was obtained from Istanbul Aydın University Social and Human Sciences Ethics Committee for the purpose of carrying out this study approval.

Conflict of Interest: There is no conflict of interest with any institution or person related to the study.

Kaynakça

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299.
- Adır, A. C. (2021). *Algılanan iş güvencesizliği ve işe adanmışlığın çalışan performansı üzerindeki etkisi* [yüksek lisans tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Akbuğa, Ö. F. (2023). *Yoğun bakımda çalışan hemşirelerin psikolojik sağlık ve tükenmişlik düzeyleri ile işten ayrılma eğilimlerinin incelenmesi*, [yüksek lisans tezi]. Lokman Hekim Üniversitesi.
- Akçakanat, T., Uzunbacak, H. H., & Köse, S. (2018). Akademisyenlerin psikolojik sağlık ve mutluluklarının belirleyicileri olarak sosyal ve örgütsel destek. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 173-193.
- Akgündüz, Y. & Eryılmaz, G. (2018). Does turnover intention mediate the effects of job insecurity and co-worker support on social loafing? *Int. J. Hosp. Manag.*, 68, 41-49.

- Alge, B. J., Ballinger, G. A., & Green, S. G. (2004). Remote control: Predictors of electronic monitoring intensity and secrecy. *Personnel Psychology*, 57(2), 377-410.
- Alkan, Ö. (2008). *Temel bileşenler analizi ve bir uygulama örneği* [yüksek lisans tezi]. Atatürk Üniversitesi.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. & Yıldırım, E. (2005). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı*. Sakarya Yayıncılık.
- Ariss, S. S. (2002). Computer monitoring: Benefits and pitfalls facing management. *Information & Management*, 39, 553-558.
- Arslan, G. (2015). Ergenlerde psikolojik sağlamlık: Bireysel koruyucu faktörlerin rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(44), 149-158.
- Ayar, U. (2022). *İşgücü piyasası araştırması İstanbul ili 2022 yılı sonuç raporu*. Türkiye İş Kurumu İstanbul Çalışma ve İş Kurumu Müdürlüğü Yayınları.
- Balun, B. (2021). *COVID-19 Pandemisinde iş güvencesizliği algısı: Tıbbi müessiller üzerinde bir araştırma* [yüksek lisans tezi]. Bandırma On Yedi Eylül Üniversitesi.
- Bannister, B. D., & Griffeth, R. W. (1986). Applying a causal analytic framework to the Mobley, Horner, and Hollingsworth (1978) turnover model: A useful reexamination. *Journal of Management*, 12(3), 433-443.
- Bantry-White, E. (2018). Supporting ethical use of electronic monitoring for people living with dementia: Social work's role in assessment, decision-making, and review, *Journal of Gerontological Social Work*, 61(3), 261-279.
- Baquero, A. (2022). Job insecurity and intention to quit: The role of psychological distress and resistance to change in the UAE hotel industry. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19, 13629.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1192.
- Basım, H. N. & Çetin, F. (2011). Yetişkinler için psikolojik dayanıklılık ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22(2), 104-114.
- Bayram, N. (2004). *Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi*. Ezgi Kitabevi.
- Büyük, K. & Keskin, U. (2012) Panoptikon'un elektronik dirilişi: Etik bir sorun olarak işyeri izleme. *İş Ahlakı Dergisi*, 5(10), 55-88.
- Büyüköztürk, Ş. (2009). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı istatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum*. Pegem Akademi.

- Cascio, W. F. (1984). Costing human resources: The financial impact of B-behavior in organizations. *Academy of Management Review*, 9(2), 370-371.
- Ceylan Esen, K. (2018). *İş güvencesizliği ve başa çıkma stratejilerinin çalışanların demografik özellikleri açısından incelenmesi* [yüksek lisans tezi]. Akdeniz Üniversitesi.
- Çalışkan, N. (2019). *Konaklama işletmeleri çalışanlarının örgütsel değişim ve iş güvencesizliği algıları arasındaki ilişkide istihdam edilebilirliğin düzenleyici rolü* [doktora tezi]. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi.
- Dawley, D., Andrews, M. C. & Bucklew, N. S. (2008). Mentoring, supervisor support, and perceived organizational support: What matters most? *Leadership and Organization Development Journal*, 29(3), 235-247.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155-177.
- Demirel, E., Alp, M., Taşdemir, M. & Torlak, S. (2018). Dijital Taylorizmin insan, üretim ve ekonomi üzerindeki etkisinin incelenmesi. *International Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 5(18), 430-438.
- Dodek, P., Norena, M., Ayas, N. & Wong, H. (2019). Moral distress is associated with general workplace distress in intensive care unit personnel. *Journal of Critical Care*, Apr; 50, 122-125.
- Doğan, T. (2015). Kısa psikolojik sağlamlık ölçeği'nin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(1), 93-102.
- Erdaş, Ü. S. (2023). *Psikolojik sözleşme algısının işten ayrılma niyetine etkisinde işe gömülülük ve alternatif iş olanaklarının rolü: savunma sanayinde bir araştırma* [doktora tezi]. Başkent Üniversitesi.
- Erdemir, E. (2008). *Bilgi toplumunda çalışma ilişkilerinin yeni boyutu: İşyeri ve çalışanlara yönelik izleme faaliyetleri ve Türkiye'deki durum* [Bildiri sunumu]. Sakarya Üniversitesi 1. Ulusal Çalışma İlişkileri Kongresi, 39-52.
- Erkuş, A. & Fındıklı, M. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Journal of the School of Business Administration*, 42(2), 302-318.
- Etyemez, S. (2016). *İş güvencesizliğinin işte var olamama sorununa etkisinde sürekli kaygının aracılık rolü: Konaklama işletmelerinde bir araştırma* [doktora tezi]. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi.
- Flanagan, J. A. (1994). Restricting electronic monitoring in the private workplace. *Duke Law Journal*, 43, 1256-1281.

- Gaertner, S. (1999). Structural determinants of job satisfaction and organizational commitment in turnover models. *Human Resource Management Review*, 9(4), 479-493.
- Gezegen, S. (2010). *İş güvencesizliği ve örgütsel güven arasındaki ilişki: Bir mobilya işletmesinde alan araştırması* [yüksek lisans tezi]. Kocaeli Üniversitesi.
- Greene, R. R. (2002). Holocaust survivors: A study in resilience. *Journal of Gerontological Social Work*, 37(1), 3-18.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *The Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.
- Grotberg, E. (1995). A Guide to promoting resilience in children: Strengthening the human spirit. *Early Childhood Development: Practice and Reflections*, 8, 1-43.
- Gültekin, Z. (2019). *İş güvencesizliğinin psikolojik iyi oluşa ve performansa etkisinde meslekî bağlılığın aracılık rolü* [doktora tezi]. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi.
- Fuchs, R. M. (2022). Links, fit or sacrifice: Job embeddedness and intention to quit among Generation Y. *European Journal of Management and Business Economics*, 31(2), 160-175.
- Hayes, A. F. (2013). *Methodology in the Social Sciences: Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*, New York, US: The Guilford Press.
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(3), 632-643.
- Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology*, 63, 597-606.
- Jacobson, D. (1995). Trends in international business thought and literature: Job insecurity: Emerging social roles of the 90s. *The International Executive*, 37(3), 303-314.
- Jöreskog, K. & Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Scientific Software International; Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Karacaoğlu, K. (2015). Çalışanların iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi: Alanya bölgesindeki beş yıldızlı otellerde bir araştırma, *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(1), 13-21.
- Karacaoğlu, K. & Eroğlu, H. (2022). Çalışanların elektronik izlemeye ilişkin algılarının performansları üzerindeki etkisinde iş stresinin düzenleyici rolü. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 12(1), 1078-1093.

- Konuk, H., Ataman, G. & Kambur, E. (2023). The effect of digitalized workplace on employees' psychological well-being: Digital Taylorism approach. *Technology in Society*, 74, 102302.
- Köroğlu, V. & Koç, M. (2017). Stratejik yönetim açısından Taylorizm prensiplerinin zamanımıza yansımaları. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 1-18.
- Köse, E., Özkoç, A. G., & Bekçi, İ. (2019). İş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetine etkisi: Muhasebe meslek mensuplarına yönelik bir araştırma. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 9(2), 396-409.
- Lee, S. & Kleiner, B. H. (2003) Electronic surveillance in the workplace. *Management Research News*, 26(2,3,4) 72-81.
- Liu, H. Y. (2023). Digital Taylorism in China's e-commerce industry: A case study of internet professionals. *Economic and Industrial Democracy*, 44(1), 262-279.
- Lu, A. C. C. & Gursoy, D. (2016). Impact of job burnout on satisfaction and turnover intention: Do generational differences matter? *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 40(2), 210-235.
- March, J., & Simon, H. (1958). *Organizations*. Wiley-Blackwell.
- Masten, A., Best, K. & Garmezy, N. (1990). Resilience and development: Contributions from the study of children who overcome adversity. *Development and Psychopathology*, 2, 425-444.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American psychologist*, 56(3), 227-238.
- Mert, E. (2021). *İş güvencesizliği algısı ve öz yeterlilik düzeyinin politik davranış üzerindeki etkisi* [yüksek lisans tezi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Milne, H., van der Pol, M., McCloughan, L., Hanley, J., Mead, G., Starr, J. ve diğerleri (2014). The use of global positional satellite location in dementia: A feasibility study for arandomised controlled trial. *BMC Psychiatry*, 14(1), 160.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee turnover: Causes, consequences, and control*. Addison Wesley Publishing Company.
- Murphy, L. B. (1987). *Further reflections on resilience*. (Ed: E. J. Anthony & B. J. Cohler) The Invulnerable Child. The Guilford Press.
- Nebeker, D. M. & Tatum, B. C. (1993). The effects of computer monitoring, standards, and rewards on work performance, job satisfaction, and stress. *Journal of Applied Social Psychology*, 23(7), 508-536.
- Oz, E., Glass, R. & Behling, R. (1999) Electronic workplace monitoring: what employees think. *The International Journal of Management Science*, 27,167-177.

- Öçal, Ö. (2023). *Örgütsel sessizlik, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi* [yüksek lisans tezi]. Ufuk Üniversitesi.
- Önder, Ç. & Wasti, S. A. (2002). İş güvencesi endeksi ve iş güvencesi memnuniyeti ölçeği: Güvenirlilik ve geçerlik analizi, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 23-47.
- Pienaar, J., & Wyk, V. (2008). Towards a research agenda for job insecurity in South Africa. *Southern African Business Review*, 12(2), 49-86.
- Probst, T. (1998). Antecedents and consequences of job insecurity: An integrated model [doktora tezi]. University of Illinois, Urbana.
- Probst, T. M. (2003). Development and validation of the job security index and the job security satisfaction scale: A classical test theory and IRT approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(4), 451-467.
- Redondo, R., Sparrow, P. & Hernandez-Lechuga, G. (2019). The effect of protean careers on talent retention: examining the relationship between protean career orientation, organizational commitment, job satisfaction and intention to quit for talented workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(9), 2046-2069.
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G. & Mainous, A. G. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: An integrative model of responses to declining job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(3), 599-627.
- Schumacher, R. E. & Lomax, R. G. (1996). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Seçer, B. (2007). *Kariyer sermayesi ve istihdam edilebilirliğinin iş güvencesizliği üzerindeki etkisi* [yüksek lisans tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2009). *Research methods for business*, John Willey & Sons Ltd.
- Seyrek, İ. H. & İnal, O. (2019). İşten ayrılma niyeti ile ilişkili faktörler: Bilgi teknolojisi çalışanları üzerine bir araştırma. *Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi*, 1(1), 39-74.
- Singh, P. & Loncar, N. (2010). Pay satisfaction, job satisfaction and turnover intent. *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 65(3), 470-490.
- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P. & Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: Assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine*, 15, 194-200
- 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 monitoring. *Applied Ergonomics*, 23(1), 17-28.

- Sverke, M. & Hellegren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51(1), 23-42.
- Şentürk, F.K. & Ertem, M. (2020). *Değişime bağlılık algısının iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü* [Bildiri sunumu]. 28. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Ankara, 64-79.
- Tabak, F. & Smith, W. P. (2005). Privacy and electronic monitoring in the workplace: A model of managerial cognition and relational trust development, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 17(3), 173-189.
- Tekergül, M. (2010). *İşyerinde elektronik gözetim uygulamaları* [yüksek lisans tezi]. Kadir Has Üniversitesi.
- Tüzün, P. (2020). *Banka çalışanlarının iş güvencesizliği algısında yöneticilerin liderlik tarzı ve güç mesafesinin etkisi: Kontrol odağının aracılık rolü üzerine bir araştırma* [doktora tezi]. Süleyman Demirel Üniversitesi, 1-255.
- Walsh, J. P., Ashford, S. J. & Hill, T. E. (1985). Feedback obstruction: The influence of the information environment on employee turnover intentions. *Human Relations*, 38(1), 23-46.
- Walsh, F. (2006). *Strengthening family resilience*. Guilford Publications.
- Watson, N. (2001). The private workplace and the proposed “notice of electronic monitoring act” is “notice” enough? *Federal Communications Law Journal*, 54(1), 79-102.
- Yamen, M. (2021). *Dijital Taylorizm bağlamında yapay zekâ* [doktora tezi]. Kocaeli Üniversitesi.
- Yasım, Y. K. & Uğur, A. (2016). Bankacı kadınların örgütsel sinizmin algılarının işten ayrılma niyetine etkisi: Ordu ili örneği. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 6(15), 554-572.
- Yıldırak, Y. (2023). *Sağlık çalışanlarına uygulanan şiddetin işten ayrılma niyeti üzerine bir araştırma* [yüksek lisans tezi]. İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Yıldırım, B. A. (2021). *Teknostresin çalışanların karar verme eğilimlerine olan etkisinde iş güvencesizliği ve duygusal zekanın düzenleyici rolü: Havacılık sektöründe bir araştırma* [yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Yılmazalp, S. (2023). *İş stresinin tükenmişliğe ve işten ayrılma niyetine etkisi: bankacılık sektörü Anamur-Bozyazı örneği* [yüksek lisans tezi]. Toros Üniversitesi.

Extended Abstract

Factors that may cause intention to quit the job are a very interesting research topic for researchers and business managers (Pan et al., 2024). Rapid changes in technology can cause both the preparation and adaptation processes for developing technologies in workplaces and the expectations of employees from the workplace to be different. For example, the scientific management principles of Frederick Winslow Taylor, who made unique contributions to business science, have adapted to the present day and show their reflections under the name of Digital Taylorism (Electronic Taylorism) (Liu, 2023). Digital Taylorism's expectations from employees and managers are closely similar to classical Taylorism. There are very few studies investigating how employees in the future business world will be affected by Digital Taylorism practices (Liu, 2023) and what the impact of these developments may be on their intention to quit their jobs. Similarly, with the ever-developing technological innovations and digitalization, employees' feeling of insecurity at work and their intention to quit their jobs due to psychological distress are a subject worth investigating (Baquero, 2022).

In the current study, it was aimed to investigate whether employees' perception of being monitored by electronic tools, which is considered as one of the reflections of Digital Taylorism, has an effect on employees' intention to quit the workplace. Secondly, it was aimed to examine whether employees feel insecure at work when they perceive that they are being monitored electronically. Thirdly, it was aimed to investigate whether the psychological resilience of employees has a mediating role in the first two relationships. When previous studies are examined, it is seen that studies and suggestions have been made regarding the psychological health of employees as a result of their job insecurity levels (De Witte, 1999; Probst, 2003; Pienaar and Wyk, 2008; Dodek et al., 2019). However, there are very few studies on the effect of psychological resilience on job insecurity. However, it is known that employees with high psychological resilience can more easily overcome many difficulties at work. Therefore, the aim of the current study was to investigate the psychological resilience of electronically monitored employees by considering the role of these concepts in their interaction with the expectation that it may affect their perception of job insecurity and their intention to leave the job.

Employees think that they will be rewarded for their consistency and productive work output and may consider electronic monitoring as a useful step in terms of their career development. Therefore, the high perception of employees towards electronic monitoring tools may be related to them feeling safer at work and not intending to leave their jobs. In addition, psychological resilience may enrich the strength of these relationships with its presence. In the light of this information, the following hypotheses have been developed based on the potential benefits that electronic monitoring will offer to employees:

- Hypothesis-1: Electronic monitoring negatively affects intention to quit.
- Hypothesis-2: Electronic monitoring negatively affects job insecurity.
- Hypothesis-3: Electronic monitoring positively affects psychological resilience.
- Hypothesis-4: Psychological resilience negatively affects intention to quit.
- Hypothesis-5: Psychological resilience negatively affects job insecurity.
- Hypothesis-6: Job insecurity positively affects intention to quit.
- Hypothesis-7: Psychological resilience mediates the relationship between electronic monitoring and intention to quit.
- Hypothesis-8: Psychological resilience mediates the relationship between electronic monitoring and job insecurity.

The research universe is private sector employees in İstanbul, Türkiye. Convenience sampling method was preferred in the study. This method was continued until the targeted number of participants was reached (Altunışık et al., 2005). The sample size of the study is 400 people. This number was determined in accordance with the required sample size according to the population size suggested by Sekaran and Bougi (2009). The surveys were sent to the participants online via Google Forms. The total number of employees who were sent surveys was around 1200. The Turkish versions of the Electronic Monitoring (Oz et al., 1999); Intention to Leave (Walsh et al., 1985); Job Insecurity (Probst, 1998) and Psychological Resilience (Smith et al., 2008) Scales were used in the study. Analyses were conducted using the SPSS program. Relationships among the study variables were analyzed with correlation and regression tests, and the findings were verified with the SPSS Process Macro suggested by Hayes (2013).

As a result, eight hypotheses determined to achieve the purpose of the study were supported with analysis. The study has two main contributions. First, although previous studies have emphasized that electronic monitoring has negative effects on employees, such as increasing the intention to quit the job and job insecurity, and is associated with health problems (See: Smith et al., 1992; Alge et al., 2004; Tabak and Smith, 2005; Erdemir, 2008), the opposite results were reached in current study. The reason for this can be explained by the fact that the negative prejudice of employees against the widespread use of electronic monitoring tools has started to change with the digital transformation. It can be thought that electronic monitoring has now become a management tool accepted by employees compared to previous years. Therefore, while electronic monitoring was accepted as providing advantages only to managers and business outputs in the past and the idea that it has disadvantages for employees prevailed, we can say that today it has

evolved into a situation where employees are also aware of the advantages of electronic monitoring. The second contribution is related to the mediating role of psychological resilience. Psychological resilience has a partial mediating role in the relationships between electronic monitoring and turnover intention and between electronic monitoring and job insecurity. This finding shows that the level of psychological resilience has an enriching indirect effect on the perceptions of employees regarding the use of electronic monitoring tools in explaining turnover intention and job insecurity.

The results obtained in this study can be generalized according to the sample consisting of employees in the province of Istanbul where the research was conducted, the items in the survey applied, and the limitations such as giving answers to the surveys due to concerns about social desirability. The results obtained in the study were quite different compared to the years when electronic monitoring tools were not as widespread as today and the period when the remote working and digitalization experiences gained during the pandemic period were not yet gained. This finding also means that electronic monitoring tools, which employees were previously hesitant about and did not feel secure, are now accepted today.

In future studies, researchers may contribute to the literature by examining the effects of different electronic monitoring tools on the organizational behavior of employees. With studies to be conducted in different cultures, with different samples and selected sectors, the adaptation processes of businesses, managers and employees can be examined within the scope of the reflections of Digital Taylorism.