

Uzaktaki İşgörenleri Yönetmek: Elektronik İzleme-Görev Performansı İlişkisi¹

Managing Remote Workers: The Electronic Monitoring-Task Performance Relationship

M. Gökhan BİTMİŞ, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Türkiye

Orcid No: 0000-0002-6707-3568

Mert ÖZKUM, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Türkiye

Orcid No: 0009-0000-2482-8556

Öz: İşletmelerde yapay zekâ teknolojilerinin yaygın bir şekilde kullanımıyla birlikte, organizasyonel amaçlara etkin ve etkili bir şekilde ulaşabilmek için elektronik izlemenin önemi iş ortamlarında giderek artmaktadır. Organizasyonlarda elektronik izlemenin kullanımı işgörenlerin davranışları üzerinde olumlu ve olumsuz etkiler yaratabilmektedir. Bu çalışmada elektronik izlemenin görev performansı üzerindeki etkisi bilişim sektöründe uzaktan çalışan işgörenler üzerinde değerlendirilmiştir. Veriler uzaktan çalışan 171 bilişim uzmanından anket yöntemi ile elde edilmiştir. Sonuçlarda işgörenleri elektronik olarak izlemenin, işgörenlerin görev performansı üzerinde anlamlı bir etki yaratmadığı belirlenmiştir.

Anahtar Sözcükler: Elektronik İzleme, Gözetim, Görev Performansı, Organizasyonlarda Davranış

JEL Sınıflandırması: M10, D23, L0

Abstract: As artificial intelligence technologies become more prevalent in business settings, the significance of electronic monitoring is escalating in work environments to accomplish organizational objectives effectively and efficiently. The use of electronic monitoring in organizations can have both positive and negative effects on employee behavior. In this study, the effect of electronic monitoring on task performance was evaluated among remote employees in the IT sector. Data were obtained from 171 remote IT experts via survey method. The results showed that electronic monitoring of employees yielded no substantial impact on the employee's task performance.

Keywords: Electronic Monitoring, Surveillance, Task Performance, Organizational Behavior

JEL Classification: M10, D23, L0

1.Giriş

İşletmelerdeki iş süreçlerinin giderek dijitalleşmesi ve yapay zekâ teknolojilerinin bu iş süreçlerine adaptasyonu ile birlikte (Bitmiş, 2022) organizasyonlardaki görev ve sorumlulukların yeniden tasarlandığı görülmektedir. Organizasyonlardaki bu yeniden tasarım neticesinde işletmelerdeki pek çok görev ve sorumluluk tamamen ya da kısmen uzaktan yapılabilir duruma gelmiştir (Aleem vd., 2023). Günümüz işletmelerindeki bu yeni iş yapış biçimleri kontrol problemini gündeme taşıdığı gibi söz konusu kontrol sistemlerini

¹ Bu çalışmanın ilk versiyonu 8-10 Mayıs 2025 tarihlerinde düzenlenen 24. Uluslararası İşletmecilik Kongresi'nde sunulmuştur.

Makale Geçmişi / Article History

Başvuru Tarihi / Date of Application : 27 Ekim / October 2025

Kabul Tarihi / Acceptance Date : 16 Kasım / November 2025

© 2025 Journal of Yaşar University. Published by Yaşar University. Journal of Yaşar University is an open access journal.

organizasyonlardaki çalışanların bireysel haklarını koruyarak tasarlamayı da gerektirmektedir (König, 2025). Genel olarak işletmelerdeki karar alıcılar gerek sapma davranışlarını önlemede, gerekse de çalışanları motive ederek görev performanslarını artırabilmek için bir kontrol mekanizması olarak elektronik izlemeyi ya da izleme teknolojilerini kullanmaktadır (Thiel, McClean vd., 2023; Allen vd., 2007). Ancak konu ile ilgili alanyazında elektronik izlemenin işgörenlerin performansları üzerinde yaratacağı etki konusunda bir uzlaşma bulunmadığı görülmektedir. Ayrıca, alanyazında elektronik izlemenin organizasyonlarda nasıl etkili bir şekilde uygulanabileceği konusunda belirsizlik korunmaktadır. Bu sebeple, bu araştırmada elektronik izlemeyi kullanan işletmelerin işgörenlerindeki elektronik izlenme algıları ve bunun görev performansı üzerindeki etkisi incelenecektir. Nitekim organizasyonlarda izleme teknolojilerinin kullanılma kararlarının verilebilmesi açısından bu sonuçlar önem taşımaktadır.

2. Teorik Çerçeve

Günümüz işletmelerinin iş yapış biçimlerini dijitalleştirerek uzaktan yapılar hale getirmeleri, organizasyonel amaçlara etkili bir şekilde ulaşabilme adına iş izleme teknolojilerini de kullanmalarını gerektirmekte; ancak iş ortamlarında elektronik gözetim ile birlikte, bu gözetimin işgörenlerin psikolojileri üzerinde yaratacağı olumsuz etkiler gibi bir çok riskte beraberinde gelmektedir (Örneğin; Ravid vd., 2023). Nitekim, işgörenlerin elektronik postaları izlendiğinde işgörenlerin bir konu hakkındaki düşünceleri, hisleri ve tutumları gibi içsel durumları ile ilgili verilere de erişmek mümkün olmakta, bu da işgörenleri olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Ravid vd., 2020). Ravid ve arkadaşları (2023) elektronik izlemenin işin bir gereksinimi olarak (Demerouti vd., 2001) düşünülebileceğini bunun da psikolojik ve fizyolojik maliyetlerle ilişkili olduğundan söz etmektedir. Bu doğrultuda, elektronik izlemenin işgören çıktıları üzerindeki etkileri konusunda alanyazında bir belirsizlik olduğu görülmektedir.

Organizasyonlardaki en önemli işgören çıktılarından bir tanesi iş performansı olup performansı düşük olan işgörenlerle organizasyonel amaçlara etkili ve etkin bir şekilde ulaşamayacağından, işgören performansını artıran ve azaltan faktörlerin belirlenmesi son derece önemlidir (Eren ve Bozkurt, 2025). Araştırmacılar, işgören performansını işgörenin organizasyondaki rol içi (görev performansı) ve rol ötesi (vatandaşlık davranışı) performansı olarak ele almışlardır (Williams ve Anderson, 1991; Katz, 1964). Geleneksel performans ya da işgörenin rol içi davranışları, işgörenin verilen görevleri zamanında yerine getirmesi gibi iş tanımında belirtilen ve organizasyondaki resmi ödül sistemi ile desteklenen davranışlarken;

rol ötesi performans, işgörenin iş tanımında belirtilen görevlerin ötesine geçerek organizasyonun faydası için gönüllü olarak sergilemiş olduğu davranışlarla ilgilidir (Borman ve Motowidlo, 1993; Williams ve Anderson, 1991; O'Reilly ve Chatman, 1986). Locke ve arkadaşları (1981) işteki bir görevi, işin tamamlanması gereken kısmı olarak ifade etmişlerdir. Motowidlo (2003) görev performansı davranışlarını, bireyin rolündeki teknik sorumlulukları yerine getirirken sergilemiş olduğu organizasyonlarda olumlu değer yaratan davranışlar olarak tanımlamıştır. Görev performansı davranışları, organizasyonun etkili ve etkin bir şekilde faaliyetlerine devam edebilmesi için organizasyondaki teknik süreçler ve gereksinimler ile doğrudan ilişkili davranışlardır (Motowidlo ve Van Scotter, 1994). Bireyin iş ortamındaki olumlu ve olumsuz duygusal durumları görev performansını etkileyebilmektedir (Aitken vd., 2025).

En genel tanımıyla elektronik izleme ya da gözetim, bir işverenin elektronik izleme teknolojilerini kullanarak işle alakalı işgören davranışlarına ilişkin verileri toplaması ve bu verileri analiz ederek raporlaması anlamına gelmektedir (König, 2025; Stanton, 2000). König'e (2025) göre bu izlemeler, işgörenlerin işle ilgili bilgisayar aktivitelerini kontrol etmekten, giyilebilir teknolojilerle işle ilgili işgören davranışlarını analiz etmeye kadar çok farklı izleme teknolojilerini kapsamaktadır.

Ravid ve arkadaşları (2020) elektronik izlemenin amaç, müdahalecilik, eşzamanlılık ve şeffaflık olmak üzere dört temel özelliğinden söz etmektedir. Amaç, izlemenin ne sebeple yapıldığını (üretkenlik dışı davranışları azaltmak gibi) göstermektedir (Ravid vd., 2020). Nitekim farklı amaçlar iş motivasyonunu artırma adına bireye farklı mesajlar gönderebilir; örneğin, işlerinde gelişim amaçlı izlendiklerini bilen işgörenler, işlerinde beceri edinme ve ustalaşmaya odaklanabilirken, performans amacıyla izlenen işgörenler daha dar bir kapsamda görev performanslarını yükseltmeye odaklanabilirler (Ravid vd., 2023). Müdahalecilik ise izlemenin kapsamını ya da izlemenin yayılma derecesini (bireysel ya da takım gözetimi; bireyin iş aktivitelerinin ne düzeyde izlendiği gibi); eşzamanlılık izlemenin hangi sıklıkta yapılacağını (eş-zamanlı ya da aralıklarla); şeffaflık ise izlemeye ilişkin işgörenle paylaşılan bilgi düzeyini ifade etmektedir (Ravid vd., 2020). Ravid ve arkadaşları (2023) izleme ve izlemenin bu özelliklerinin işgören performans davranışları üzerindeki etkilerini incelemiş ve söz konusu ilişkilerde küçük ya da anlamsız etkiler belirleyerek işletmelerin işgören performansını artırmak için izleme teknolojilerine yatırım yaparken dikkatli olmaları gerektiğine dikkatleri çekmiştir.

Bazı araştırmacılar (Örneğin; Kruglanski, 1970; Holland, Cooper ve Hecker, 2015) ise iş ortamlarındaki yakın izlemenin işgörenlerde güvensizlik bakımından etkileri olabileceğinden söz etmektedir. Öte yandan Findlay ve McKinlay (2003) iş ortamlarındaki sapma davranışlarının önlenmesi ve kritik bilgi sistemlerinin bütünlüğünün korunması için işveren gözetiminin önemine dikkat çekmektedir. Mason ve arkadaşları (2002) ise işveren gözetiminin ya da izlemenin, işgörenleri adaletsiz iş dağılımı ve ihmalkârlık suçlamaları gibi olumsuz durumlardan koruyabileceği gibi işgörenlerin yönetimce beklenen performansı karşıladıklarını ya da aştıklarını da kanıtlayabilmelerini sağlayacaktır.

Elektronik izleme yazınındaki önemli konulardan bir tanesi ise işgörenlerin iş ortamında izlendiklerini nasıl öğrendikleridir. Allen ve arkadaşları (2007) çalışmalarında işgörelere izlendiklerinin genellikle işletmelerdeki ilgili birimlerce söylendiğini, resmi olarak kendilerine açıkca izlendikleri söylenilmeyen işgörelerin ise iş ortamındaki gözetim ekipmanlarını görerek ya da çalışma ortamlarındaki gözlemleri sonucunda izlendiklerini öğrendiklerini ifade ederek, iş ortamındaki izlenmeyi yönetsel düzeyde görev yapan işgörelerin diğerlerine kıyasla daha çok faydalı bulduklarını tespit etmişlerdir (Allen vd., 2007).

Sewell ve Barker (2006), organizasyonlarda gözetim ve izleme yazınında iki önemli yaklaşımdan bahsetmektedir. Birincisi izlemenin zorlayıcı yanına vurgu yaparak, sapma davranışı gösteren işgörelerin izlemeden doğan disiplin etkisi ile bu davranışlarını azaltarak sıkı çalışmalarını sağlamakta; diğer yaklaşım ise izlemenin destekleyici ve koruyucu olan tarafını öne çıkararak işgörelerin çıkarlarını koruyup, iş ortamında adaleti tesis etmektedir. Bu her iki durumu vekâlet kuramınca açıklamak mümkündür (Örneğin; Sewell ve Barker, 2006; Allen vd., 2007). Nitekim, elektronik izleme işverenin riskini ve işgörelenin fırsatçılığını sınırlayabilecektir (Allen vd., 2007).

Bu doğrultuda elektronik olarak izlenen işgörelerin işletmelerin standartlarını daha az ihlal etmeleri, (Pierce, Snow ve McAfee, 2015) kendilerine verilen görevleri daha verimli bir şekilde yerine getirmeleri ve iş ortamında daha çok vatandaşlık davranışı sergilemeleri beklenilebilir (Bartels ve Nordstrom, 2012; Bhave, 2014). Öte yandan bazı araştırmacılar ise elektronik olarak izlenen işgörelerin daha çok sapma davranışı göstereceklerini ve daha az görev performansı sergileyeceklerinden söz etmektedirler (Örneğin; Thiel, McClean vd., 2023; Anteby ve Chan, 2018;). Siegel ve arkadaşları (2022) da elektronik izleme ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında olumlu bir ilişki belirlemişlerdir. Smith ve arkadaşları (1992) telekomünikasyon sektöründe yapmış oldukları araştırmalarında

performansları elektronik olarak izlenen işgörenlerin izlenmeyenlere göre çalışma şartlarını daha stresli bulduklarını ve izlenen bu çalışanların işte psikolojik gerginlik, kaygı, depresyon, öfke, sağlık şikâyetleri ve yorgunluk gibi olumsuz durumları daha çok yaşadıklarını belirlemişlerdir. Allen ve arkadaşları (2007) ise elektronik izlemenin iş ortamında çalışanların mahremiyet haklarını aşındırabileceğine dikkat çekmektedir. Petronio (2002) bu konuda “sınır türbülansı” kavramını kullanmakta ve mahremiyet ihlallerinin işletmelerin yönetim sistemlerinde olumsuz etkiler doğurabileceğinden söz etmektedir. Aiello ve Shao (1993) ise veri girişi gibi basit ve tekrarlayan görevlerde izlemenin işgörenin performansını artırabileceğini, düşünme gerektiren daha karmaşık görevlerde ise izlemenin performansı azaltabileceğini belirtmişlerdir.

König (2025) gerek laboratuvar gerekse alan araştırmalarında elektronik izleme-performans ilişkisinin olumlu ve olumsuz etkilerin birbirlerini baskılamasından ötürü söz konusu etkinin çok küçük ya da anlamsız olabileceğinden söz etmektedir. Bu doğrultuda çalışmanın araştırma hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur:

H₁: Elektronik izleme, işgörenlerin görev performansları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip değildir.

3. Yöntem

Çalışmada veriler anket yöntemi kullanılarak elde edilmiştir. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Etik Komisyonu’nun 2025/395 sayılı kararı ile bu çalışmada kullanılmış olan anketin etik açıdan uygunluğu onaylanmıştır. Katılımcılar, çalışmaya gönüllülük esasıyla dahil olmuşlardır. Çalışmada öncelikle pilot bir uygulama yapılmış daha sonra ise çalışmanın kapsamı genişletilmiştir. Veriler, Ankara’da bulunan ve işle ilgili izleme teknolojilerini kullanan teknoloji firmalarında uzaktan çalışan 171 işgörenden kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak elde edilmiştir. Çalışmaya katılanların %51’i kadındır. Çalışmada geçerliliği ve güvenilirliği daha önceki araştırmalarda, farklı örnekleme gruplarında doğrulanmış ölçüm araçları kullanılmıştır. Ölçüm araçları, Brislin ve arkadaşları (1973) tarafından önerilen geri çeviri yöntemi kullanılarak dilimize çevrilmiştir. Demografik değişkenler dışında ölçüm araçları için 5’li Likert ölçeği kullanılmıştır (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum).

Elektronik izleme, Thiel, Bonner ve arkadaşları (2023) tarafından geliştirilen 3 ifade ile ölçülmüştür. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı (α) 0,93 olarak bulunmuştur. Ölçekteki örnek ifade: “İşteki çalışma faaliyetlerim elektronik olarak izleniyor.”

İşgörenlerin görev performansı ise Williams ve Anderson (1991)'dan 5 madde ile ölçülmüştür. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı (α) 0,82 olarak belirlenmiştir. Ölçekteki örnek ifade: “İş tanımında belirtilen sorumlulukları yerine getiririm.”

İki ölçüm aracına ilişkin faktör analizi sonucu oluşan faktör yükleri Tablo 1’de sunulmuştur. Buna göre elektronik izleme ve görev performansı değişkenleri çalışmada iki farklı boyut olarak birbirlerinden ayrılmaktadır.

Tablo 1. Faktör Analizi Sonucu Ayrışan Elektronik İzleme-Görev Performansı Değişkenlerinin Faktör Yükleri

	Görev Performansı	Elektronik İzleme
P3	,877	
P2	,818	
P1	,792	
P5	,768	
P4	,672	
E2		,959
E1		,931
E3		,906

Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi; Döndürme Yöntemi: Varimax with Kaiser Normalization. N=171, P1-5= Görev performansı değişkenleri; E1-3=Elektronik izleme değişkenleri

4. Bulgular

Aşağıda sunulmuş olan Tablo 2’de araştırmanın tanımlayıcı istatistikleri gösterilmiştir. Buna göre çalışmaya katılanların ortalama yaşları 31 yıl olup ortalama iş deneyimleri 3,11 yıldır. İşgörenlerin elektronik izlenme algıları ($\mu=1,2$) ortalamanın altında, görev performansları ($\mu=4,7$) ise ortalamanın üzerinde olarak belirlenmiştir.

Tablo 2. Tanımlayıcı İstatistikler

	Ortalama	Std. Sapma
Cinsiyet	1,51	,50
Yaş	31	3,99
Kidem	3,11	2,34
Elz	1,20	,380
Per	4,74	,39

Elz = Elektronik İzleme; Per = Görev performansı; N=171
Cinsiyet değişkeni (1=Kadın;2=Erkek olarak kodlanmıştır)

Tablo 3’de ise çalışmadaki değişkenlere ait korelasyon tablosu sunulmuştur. Buna göre sonuçlarda, işgörenlerin yaşları ($r = 0,29$; $p < 0,01$) ve kıdemleri ($r = 0,29$; $p < 0,01$) ile görev performansları arasında olumlu ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir. Diğer bir deyişle, işgörenlerin yaş ve kıdemleri arttıkça iş ortamında sergilemiş oldukları görev performansları da yükselmektedir.

Tablo 3. Korelasyon Tablosu

	Cinsiyet	Yaş	Kidem	Elz	Per
Cinsiyet	1				
Yaş	,24**	1			
Kidem	,12	,61**	1		
Elz	-,05	-,01	,01	1	
Per	,24**	,29**	,29**	,09	1

** $p < 0,01$; $N=171$; Elz = Elektronik İzleme; Per = Görev performansı

Çalışmanın araştırma hipotezine yanıt bulabilmek için regresyon analizi uygulanarak sonuçlar Tablo 4’te sunulmuştur. Buna göre, elektronik izlemenin görev performansı üzerindeki etkisi olumlu ancak istatistiksel olarak anlamlı değildir ($\beta=0,09$; $p>0,05$). Bu sebeple, çalışmanın hipotezi (H_1) kabul edilmiştir.

Tablo 4. Regresyon Analiz Sonuçları

Model		B	Std. Hata	Beta	t	Sig.	F
1	(Sabit)	4,63	,098		47,027	,000	1,468
	Elz	,095	,078	,093	1,212	,227	

Bağımlı değişken: Görev Performansı; Elz = Elektronik İzleme.

5. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada elektronik izlemenin, işgörenlerin görev performansları üzerindeki etkileri bilişim sektöründe uzaktan çalışan işgörenler üzerinde incelenmiştir. Sonuçlarda elektronik izlemenin, uzaktan çalışan işgörenlerin görev performanslarını istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilemediği belirlenmiştir. Bu bulgu König (2025) ve Ravid ve arkadaşları (2023) ile uyumludur. Nitekim, König (2025) elektronik izlemenin işgören performansı üzerindeki etkisinde olumlu ve olumsuz etkilerin birbirlerini baskılayabileceğinden söz etmektedir. Örneğin izlenen işgörenler performanslarını artırmaya odaklanırken bir yandan da onların işlerindeki etkililiğini azaltan stres düzeyleri yükselbilmektedir (König, 2025).

Ayrıca sonuçlarda, işgörenlerin elektronik olarak izlenme algıları ortalamanın altında olarak tespit edilmiştir. Oysaki bu çalışanlar organizasyonları tarafından elektronik olarak izlenmektedir. Bu sonuca, özellikle yazılım mühendisleri gibi bilişim sektörü çalışanlarının mesleklerinde yüksek becerilere ve bilgi düzeyine sahip olmalarından dolayı çalışma ortamında izlenip izlenmediklerini önemsememiş olmaları neden olmuş olabilir. Ayrıca izlendiklerini bilen işgörenlerin bile izlenme sonucu elde edilen verilerin organizasyonda cezalandırma ya da ödüllendirme gibi hangi amaçla kullanılacağını bilmediklerinden dolayı, çalışanların elektronik olarak izlenmesi görev performansı üzerinde anlamlı bir etki yaratmamış olabilir. Nitekim Bartels ve Nordstrom (2012) iş ortamında izlendiklerinden haberdar olan ve izlenme sonucu elde edilen performans verisinin nasıl kullanılacağını bilen işgörenlerin daha çok güven ve kontrol algısına sahip olacaklarını bunun da işteki performanslarını artırabileceğini ifade etmişlerdir. Benzer şekilde Thiel, McClean ve arkadaşları (2023) da yöneticilerin elektronik izlemeden gelen bilgileri işgörenlerin geliştirilmesi amacıyla kullandıklarında, elektronik izlemeye karşı olan işgören reaksiyonlarının azalacağından söz etmektedir. Ayrıca amaç belirleme teorisi (Locke ve Latham, 2006) ile uyumlu bir şekilde belirli davranışsal geri bildirimlerin amaçlara ulaşmadaki önemi de dikkate alınmalıdır. Bu sebeple, işgörenler çalışma ortamında elektronik izlemenin kullanım sebebi ve bu izlemeden elde edilecek verilerin organizasyonda hangi amaçlarla kullanılacağına dair gerek işe başlama gerekse de işe uyum süreçlerinde detaylı bir şekilde bilgilendirilmelidirler. Tüm bu sonuçlar, organizasyonlarda elektronik izleme ile ilgili iş tasarımları (Örneğin; Jeske, 2022) ve yatırımları yapılırken, politika ve prosedürler oluşturulurken karar alıcılara önemli katkılar sağlayacaktır.

Bu çalışmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. Çalışma kesitsel bir araştırma olup bu konuda gelecekte yapılacak olan boylamsal araştırmalar ve bu araştırmaların farklı kültürlerde uygulanması sonuçların genelleştirilebilmesi açısından önemlidir. Nitekim König (2025)'in belirttiği gibi farklı kültürlerde ve yasal düzenlenmeleri farklı olan ülkelerde işgörenlerin elektronik izleme ya da gözetime karşı olan tutumları değişebilmektedir.

KAYNAKÇA

- Aiello, J.R., & Shao, Y. (1993). Electronic performance monitoring and stress: The role of feedback and goal setting. M.J. Smith & G. Salvendy (Eds.), *Human-computer interaction: Applications and case studies* içerisinde (ss. 1011-1016). Amsterdam, The Netherlands: Elsevier
- Aitken, J. A., Baines, J. I., Wonders, M. E., Kaplan, S. A., & Clark, J. E. (2025). A Meta-Analytic Review of the Within-Person Relationship Between Affect and Job Performance. *Journal of Organizational Behavior*, 0, 1-25.
- Aleem, M., Sufyan, M., Ameer, I., & Mustak, M. (2023). Remote work and the COVID-19 pandemic: An artificial intelligence-based topic modeling and a future agenda. *Journal of business research*, 154, 113303.
- Allen, M., Coopman, S. J., Hart, J. L., & Walker, K. L. (2007). Workplace surveillance and managing privacy boundaries. *Management Communication Quarterly*, 21(2), 172-200.
- Anteby, M., & Chan, C. K. (2018). A self-fulfilling cycle of coercive surveillance: Workers' invisibility practices and managerial justification. *Organization Science*, 29(2), 247-263.
- Bartels, L. K., & Nordstrom, C. R. (2012). Examining big brother's purpose for using electronic performance monitoring. *Performance Improvement Quarterly*, 25(2), 65-77.
- Bhave, D. P. (2014). The invisible eye? Electronic performance monitoring and employee job performance. *Personnel Psychology*, 67(3), 605-635.
- Bitmiş, M. G. (2022). Organizasyonlarda Yapay Zekâ ve İşgören Etkileşimi: İşleri Yeniden Tasarlamak. Mustafa Gökhan Bitmiş, Özge Dinç Cavlak ve Mustafa Mehmet Bayar (Eds.) *İşletme Yönetiminde Yapay Zekâ* içerisinde (ss.1-18) Ankara: Gazi Kitabevi.
- Borman, W. C. & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel Selection in Organizations* içerisinde (ss. 71-98). San Francisco: Jossey-Bass.
- Brislin, R. W., Lonner, W. J., & Thorndike, R. M. (1973). *Cross-cultural Research Methods*. New York: John Wiley & Sons.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Eren, G., & Bozkurt, S. (2025). Psikolojik Güçlendirmenin İş Performansına Etkisinde Çalışmaya Tutkunluğun Aracı Rolüne Yönelik Bir Araştırma. *Journal of Yasar University*, 20(77), 1-22.
- Findlay, P., & McKinlay, A. (2003). Surveillance, electronic communications technologies and regulation. *Industrial Relations Journal*, 34(4), 305-318.
- Holland, P. J., Cooper, B., & Hecker, R. (2015). Electronic monitoring and surveillance in the workplace: The effects on trust in management, and the moderating role of occupational type. *Personnel Review*, 44(1), 161-175.
- Jeske, D. (2022). Remote workers' experiences with electronic monitoring during Covid-19: implications and recommendations. *International Journal of Workplace Health Management*, 15(3), 393-409.
- Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *Behavioral Science*, 9(2), 131-146.
- König, C. J. (2025). Electronic monitoring at work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 12, 321-342.
- Kruglanski, A. W. (1970). Attributing trustworthiness in supervisor-worker relations. *Journal of Experimental Social Psychology*, 6(2), 214-232.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2006). New directions in goal-setting theory. *Current directions in psychological science*, 15(5), 265-268.
- Locke, E. A., Shaw, K. N., Saari, L. M., & Latham, G. P. (1981). Goal setting and task performance: 1969-1980. *Psychological Bulletin*, 90(1), 125-152.
- Mason, D., Button, G., Lankshear, G., Coates, S., & Sharrock, W. (2002). On the poverty of apriorism: Technology, surveillance in the workplace and employee responses. *Information, Communication & Society*, 5(4), 555-572.
- Motowidlo, S. J. (2003). Job performance. W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Ed.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* içerisinde (ss. 39-53). John Wiley & Sons, Inc.
- Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied psychology*, 79(4), 475-480.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Petronio, S. (2002). *Boundaries of privacy: Dialectics of disclosure*. Albany: State University of New York Press

- Pierce, L., Snow, D. C., & McAfee, A. (2015). Cleaning house: The impact of information technology monitoring on employee theft and productivity. *Management Science*, 61(10), 2299-2319.
- Ravid, D. M., Tomczak, D. L., White, J. C., & Behrend, T. S. (2020). EPM 20/20: A review, framework, and research agenda for electronic performance monitoring. *Journal of Management*, 46(1), 100-126.
- Ravid, D. M., White, J. C., Tomczak, D. L., Miles, A. F., & Behrend, T. S. (2023). A meta-analysis of the effects of electronic performance monitoring on work outcomes. *Personnel Psychology*, 76(1), 5-40.
- Sewell, G., & Barker, J. R. (2006). Coercion versus care: Using irony to make sense of organizational surveillance. *Academy of Management Review*, 31(4), 934-961.
- Siegel, R., König, C. J., & Lazar, V. (2022). The impact of electronic monitoring on employees' job satisfaction, stress, performance, and counterproductive work behavior: A meta-analysis. *Computers in Human Behavior Reports*, 8, 100227.
- 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(1), 17-27.
- Stanton, J. M. (2000). Reactions to employee performance monitoring: Framework, review, and research directions. *Human Performance*, 13(1), 85-113.
- Thiel, C. E., Bonner, J., Bush, J. T., Welsh, D. T., & Garud, N. (2023). Stripped of agency: The paradoxical effect of employee monitoring on deviance. *Journal of Management*, 49(2), 709-740.
- Thiel, C. E., McClean, S., Harvey, J., & Prince, N. (2023). Trouble with big brother: Counterproductive consequences of electronic monitoring through the erosion of leader-member social exchange. *Journal of Organizational Behavior*, 44(9), 1320-1339.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.