

Gözetimin Ontolojisi ve Yönetimin Pratiği: Dijital Panoptikonun İşletme Üzerindeki Etkileri

Pınar SARP HÜSEYİN¹

ORCID: 0000-0003-3022-5182

DOI: 10.54752/ct.1837677

Öz: Bu çalışma, dijital panoptikon çerçevesinde log tabanlı çalışan izlemenin modern emek denetimini nasıl dönüştürdüğünü incelemektedir. Dijitalleşmeyle birlikte çalışma süreçleri görünür ve ölçülebilir hale gelmiş, algoritmik olarak yönetilen bir yapıya evrilmiş; çalışanlar yalnızca emek üreten değil, aynı zamanda sürekli veri sağlayan öznelere dönüşmüştür. Literatür sentezine dayalı bu kavramsal analiz, dijital gözetimin örgütsel davranışı çok boyutlu biçimde yeniden yapılandırıldığını göstermektedir. Bu dönüşüm; çalışan davranışlarının nesneleşmesi ve sürekli görünür hale gelmesi, performansın kategorik olarak sınıflandırılması ve göreceli biçimde kıyaslanması ile algoritmik otorite ve öngörüye dayalı kontrol mekanizmalarının karar süreçlerinde belirleyici hale gelmesi üzerinden gerçekleşmektedir. Bu yapısal dönüşümün bir sonucu olarak, algoritmik yönetim çalışanlarda teknostres, değerlendirilme kaygısı ve kontrol kaybı gibi psikososyal etkiler üretirken; örgütsel güveni, ilişkisel sermayeyi ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını zayıflatmaktadır. Bu bağlamda, dijital

¹ Dr. Öğr. Üyesi. İstanbul Kültür Üniversitesi İşletme Bölümü, p.sarp@iku.edu.tr.

SARP HÜSEYİN, P. (2026) "Gözetimin Ontolojisi ve Yönetimin Pratiği: Dijital Panoptikonun İşletme Üzerindeki Etkileri", Çalışma ve Toplum, Sayı: 90, C.3, s.1519-1546

Bu makale, Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0) şartları altında dağıtılan açık erişimli bir makaledir. Bu lisans, orijinal yazar ve kaynak belirtildiği sürece, herhangi bir ortamda sınırsız kullanım, dağıtım ve çoğaltmaya izin vermektedir. Bkz. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Makale Geliş Tarihi: 07.12.2025- Makale Kabul Tarihi: 10.06.2026

panoptikon performans değerlendirmeyi görünür metriklere indirgerken emeği veri temelli bir mantık doğrultusunda yeniden yapılandıran bir kontrol rejimi ortaya koymaktadır. Bu çerçeveden hareketle, çalışma dijital gözetimi süreç-mekanizma-çıktı ilişkisi içinde ele alarak literatürdeki parçalı yaklaşımları bütüncül bir çerçevede birleştirmekte ve dijital gözetim uygulamalarının etik, hukuki ve yönetim boyutlarının birlikte değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bu yönüyle, gelecekteki araştırmalar için teorik bir temel sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Dijital Panoptikon, Çalışan İzleme Sistemleri, Algoritmik Yönetim, Örgütsel Davranış ve Gözetim

The Ontology of Surveillance and the Practice of Management: The Effects of the Digital Panopticon on Organization

Abstract: This study examines how log-based employee monitoring transforms modern labor control within the framework of the digital panopticon. With digitalization, work processes have become visible and measurable, evolving into an algorithmically managed structure in which employees are not only producers of labor but also continuous generators of data. Based on a synthesis of the literature, this conceptual analysis shows that digital surveillance reshapes organizational behavior in multiple ways. This transformation occurs through the objectification and visibility of employee behaviors, the classification and comparison of performance, and the growing role of algorithmic authority and predictive control in decision-making processes. As a result, algorithmic management produces psychosocial effects such as technostress, evaluation anxiety, and loss of control, while weakening organizational trust, relational capital, and organizational citizenship behaviors. In this context, the digital panopticon reduces performance evaluation to observable metrics and establishes a data-driven control regime. The study conceptualizes digital surveillance through a process-mechanism-outcome framework, integrating fragmented literature and highlighting the need to address its ethical, legal, and governance dimensions. It thus provides a theoretical basis for future research.

Keywords: Digital Panopticon, Employee Monitoring Systems, Algorithmic Management, Organizational Behavior and Surveillance

Giriş

Dijitalleşmenin hız kazanmasıyla birlikte çalışma yaşamı önemli bir dönüşüm geçirmektedir. Bu süreç yalnızca üretim biçimlerini değil, emeğin nasıl tanımlandığını ve yönetildiğini de yeniden şekillendirmektedir. Uzaktan çalışma, platform temelli iş modelleri ve esnek istihdam biçimlerinin yaygınlaşması, çalışanların dijital izler üzerinden kesintisiz biçimde izlenmesini mümkün kılmaktadır. Bu bağlamda log tabanlı izleme; erişim kayıtları, tıklama ve yazılım kullanım süreleri gibi mikro veriler aracılığıyla emek sürecini ölçülebilir hale getirerek veriye indirgenmiş bir nesneye dönüştürmektedir (Moore, 2018: 56-57).

Bu dönüşüm, Foucault'nun (1975) panoptikon kavramsallaştırmasıyla önemli paralellikler taşıırken, dijital çağda özgün bir gözetim ontolojisinin ortaya çıktığını göstermektedir (ss. 195-197). Bununla birlikte, çağdaş dijital gözetim yalnızca disiplinler denetim mekanizmalarıyla açıklanamayacak ölçüde daha karmaşık bir yapı sergilemektedir. Bu bağlamda Han'ın (2017) “şeffaflık toplumu” yaklaşımı, bireylerin kendilerini sürekli görünür kıldığı ve performanslarını sergilemeye yöneldiği bir gözetim biçimine işaret etmektedir (ss. 35). Bu yaklaşım, dijital panoptikonun yalnızca dışsal denetimle değil, aynı zamanda gönüllü görünürlük ve öz-şeffaflık pratikleri üzerinden işleyen içselleştirilmiş bir kontrol biçimi olduğunu ortaya koymaktadır.

Dijital ortamda bu mekanizma, fiziksel bir gözetleme kulesinden ziyade yazılım temelli izleme ve algoritmik değerlendirme süreçleri aracılığıyla işlemektedir. Bu durum, gözetimin çalışan davranışlarını düzenleyen görünmez fakat sürekli bir unsur hâline gelmesine yol açmaktadır. Lyon'un (2018) vurguladığı “gözetim kültürü”, bu yönüyle işyerlerinde yalnızca bir kontrol sistemi değil, çalışma davranışlarını ve ilişkisel yapıları şekillendiren kurucu bir çerçeve olarak belirlemektedir (ss. 76). Bu yapı, gözetimin yalnızca çalışan davranışlarını değil, aynı zamanda örgütsel yönetim biçimlerini de dönüştürdüğüne işaret etmektedir.

Geleneksel yöneticilik, gözlem, deneyim ve insan yargısına dayalı karar süreçlerini içerirken; dijital panoptikon altında yönetim giderek veriye dayalı, otomatik ve algoritmik hale gelmektedir. Bu durum, yöneticiyi gözetimi tasarlayan kişi olmaktan çıkarıp dijital gözetim sisteminin bir parçası haline getirmekte; böylece yönetim, daha teknik bir “dijital yönetilebilirlik” alanına dönüşmektedir (Zuboff, 2019: 234; Ball, 2010: 89-90). Söz konusu bu durum gözetimin sadece bir kontrol aracı olmadığını; emeğin doğasını ve çalışma ilişkilerini yeniden şekillendiren bir unsur olduğunu göstermektedir.

Bu çok katmanlı etkiler, dijital gözetimin yalnızca sonuçları üzerinden değil, bu sonuçları üreten süreç ve mekanizmalarla birlikte ele alınması gerektiğine işaret etmektedir. Dijital gözetim literatürü, süreç, mekanizma ve sonuçlar düzeyinde çoğunlukla parçalı bir yapı sergilemekte; bu durum emek denetiminin bütüncül

biçimde anlaşılmasını sınırlamaktadır. Bu çalışma ise söz konusu boşluğu üç temel katkı üzerinden gidermektedir. İlk olarak, emek denetimini sayısallaştırma, sınıflandırma ve tahmine dayalı analitik süreçleri çerçevesinde süreç–mekanizma–çıktı ilişkileri üzerinden bütüncül bir model olarak ele almaktadır. İkinci olarak, dijital gözetimi yalnızca teknik bir kontrol aracı olarak değil, emeğin ontolojik dönüşümünü ve prospektif niteliğini içeren bir yapı olarak yeniden kavramsallaştırmaktadır. Üçüncü olarak ise çalışanı pasif bir denetim nesnesi olarak değil, stratejik eylemlilik ve direnç geliştiren bir aktör olarak konumlandırarak mevcut literatürdeki tek yönlü yaklaşımlara alternatif bir bakış sunmaktadır.

Çalışma, dijital gözetimi yalnızca bir izleme pratiği olarak değil, emek sürecini veri temelli bir mantık içinde yeniden kuran bir düzenleme biçimi olarak ele almaktadır. Bu perspektif, dijital panoptikonun görünürlük, sınıflandırma ve öngörü üzerinden işleyen çok katmanlı bir kontrol yapısı kurduğunu ve bu yapının hem çalışan deneyimini hem de örgütsel ilişkileri yeniden şekillendirdiğini göstermektedir. Bu nedenle dijital gözetimi anlamak, yalnızca teknolojik araçları değil, bu araçların ürettiği güç ilişkilerini ve davranış kalıplarını birlikte değerlendirmeyi gerektirmektedir. Bu yaklaşım, dijitalleşen çalışma yaşamına dair tartışmalara daha bütüncül ve eleştirel bir zemin sunarak literatüre katkıda bulunmaktadır.

Kuramsal Çerçeve

Dijital panoptikonu anlamak, gözetim teknolojilerinin iş süreçlerini, performansı ve çalışan davranışlarını nasıl dönüştürdüğünü birlikte değerlendirmeyi gerektirir. Dijital izleme, yalnızca faaliyetlerin kaydedilmesiyle sınırlı kalmayıp, işin temposunu, beklentilerini ve normlarını veri temelli biçimde yeniden tanımlayan bir yönetim mantığı oluşturur. Bu yönetim mantığı, çalışan davranışlarını yönlendiren disiplinler bir işleyişe dönüşmekte ve dijital çalışma rejiminin panoptik bir perspektiften analiz edilmesini gerekli kılmaktadır.

Panoptizm ve Dijital Çalışma Rejiminin Disipliner Mantığı

Panoptikon kavramı, ilk olarak Jeremy Bentham'ın 18. yüzyıl sonlarında hapisanelerde etkin gözetim sağlamak amacıyla tasarladığı mimari bir model olarak ortaya çıkmıştır. Bentham'ın panoptik yapısı, merkezde konumlanan bir gözetleme kulesi ve bu kuleyi her an görebilen ancak içeriği göremeyen hücrelerden oluşur. Bu mimari düzen, mahkûmların sürekli gözetim altında oldukları izlenimini yaratarak, davranışlarının otomatik bir biçimde disipline edilmesine olanak tanır

(Bentham, 2020: 106). Foucault (1975), panoptikonu yalnızca bir mimari düzen değil, modern toplumların işleyişini şekillendiren bir iktidar teknolojisi olarak tanımlar. Bu durumu “görünürlük bir tuzaktır” ifadesiyle açıklar; birey, izlenip izlenmediğini bilmemesine rağmen görünür olmanın yarattığı baskıyı içselleştirerek davranışlarını kurallara uygun biçimde sürdürür (ss. 200-201).

Dijitalleşmenin hız kazanmasıyla birlikte panoptik mantık, fiziksel gözetleme kulelerinden ayrılarak veri akışları, yazılımlar ve algoritmalar üzerinden işlemeye başlamıştır. Lyon’un (2018) belirttiği gibi günümüz toplumunda gözetim, mekânsal sınırların ötesine geçerek yaşamın her alanına nüfuz eden bir “gözetim kültürü” yaratmıştır (ss. 102). Bu dönüşüm, dijital panoptikonun modern veri ekonomisi ve çağdaş çalışma rejimlerinin merkezinde konumlanmasına zemin hazırlamaktadır.

Dijital panoptikon, klasik panoptikondan önemli bir noktada ayrılmaktadır: Jeremy Bentham’ın modeli tek yönlü bir gözetim ilişkisine dayanırken, dijital panoptikon çok yönlü, ağ tabanlı ve veri odaklı bir izleme mimarisi üretir. Bu ortamda çalışanlar yalnızca yöneticiler tarafından değil; yazılımlar, algoritmalar ve otomatik sınıflandırma sistemleri aracılığıyla sürekli olarak değerlendirilmektedir. Zuboff’un (2019) vurguladığı üzere, bu yapı bireysel davranışları ekonomik değere dönüştüren “gözetim kapitalizmi”nin temel bileşenidir. İşyerinde bu mekanizma, emek sürecinin parçalanarak nicel ölçütlere indirgenmesine ve performansın algoritmik göstergeler üzerinden yeniden tanımlanmasına yol açmaktadır (ss. 8-10).

Bu bağlamda dijital panoptikon, yalnızca çalışan faaliyetlerini görünür kılan bir gözetim aracı olmanın ötesine geçerek, emek sürecini veri merkezli bir denetim rejimine dönüştüren yapısal bir mekanizma haline gelmektedir. Bu dönüşüm, çalışan davranışlarının sürekli izlenmesi ve standart metrikler üzerinden yönlendirilmesi yoluyla, modern örgütlerde sürekli fakat büyük ölçüde görünmez bir otorite mimarisi üretmektedir (Foucault, 1975: 202; Zuboff, 2019: 128).

Gözetim Toplumu ve Dijital İzleme Kültürü

Dijitalleşmenin hızlandığı çağımızda gözetim, modern toplumların yapısal bir özelliği haline gelmiş; bireylerin davranışlarını düzenleyen, sınıflandıran ve yönlendiren bir toplumsal mekanizma niteliği kazanmıştır. Bu dönüşüm, özellikle işyerlerinde log tabanlı izleme uygulamalarının yaygınlaşmasını anlamak için kritik bir arka plan sunmaktadır. Günümüz gözetim mantığını açıklayan dört temel kuramsal yaklaşım; kontrol toplumu (Deleuze), panoptik sıralama (Gandy), gözetim bileşeni (Haggerty ve Ericson) ve katılımcı gözetim (Andrejevic) dijital emek süreçlerinde izleme kültürünün neden bu denli yaygınlaştığını bütüncül biçimde açıklamaktadır.

Deleuze (2006), modern toplumların Foucault’nun tanımladığı disiplin toplumunun ötesine geçerek kontrol toplumuna dönüştüğünü ileri sürer. Bu yeni

toplum biçiminde gözetim belirli mekânlarda veya kapalı kurumlarda gerçekleşmekten çıkar; birey yaşamın her anında, dijital izler üzerinden yönlendirilir, değerlendirilir ve kategorize edilir. İşyerindeki log tabanlı izleme, çalışanın her tıklaması, giriş-çıkışı, yazılım kullanım süresi veya ekrandaki mikro hareketleri Deleuze’ün tarif ettiği bu sürekli ve akışkan kontrol mekanizmasının bir uzantısıdır. Çalışan, belirli bir yerde bulunmasa bile kontrol ağının dışında değildir; aksine ölçülebilir dijital davranışları üzerinden sürekli değerlendirilmektedir.

Gandy (2021), modern gözetimi bireyleri veri temelli sınıflandırma süreçleri aracılığıyla ayırtıran bir “panoptic sort” olarak tanımlar (ss. 256). Bu yaklaşım, gözetimin yalnızca izleme değil, aynı zamanda bireyleri risk, verimlilik, performans ve uyum skorlarına göre ayıran bir bilgi işleme rejimi olduğunu vurgular. Log tabanlı çalışan izleme bu sınıflandırma işlevini doğrudan üretir: çalışanlar tıklama hızlarına, yanıt verme sürelerine, verimlilik metriklerine, kesinti sayısına ya da yazılım etkinliklerine göre sürekli olarak sıralanır ve kategorize edilir. Böylece gözetim, yalnızca davranışları izleyen bir süreç değil, aynı zamanda emek piyasasında konumlandırmalar yapan sınıflandırıcı bir iktidar biçimidir.

Haggerty ve Ericson (2000) gözetimin modern biçimini “gözetim bileşeni” kavramıyla açıklar. Bu yaklaşım, gözetimin tek bir kaynaktan (devlet, kurum, yönetici) değil; farklı veri akışlarının, teknolojilerin ve altyapıların birleşiminden oluşan dağınık bir ağ tarafından yürütüldüğünü ileri sürer. İşyerleri günümüzde tam da bu çok katmanlı gözetim bileşeninin içinde konumlanmaktadır. Giriş ve çıkış kartları, kurumsal ERP altyapıları, ekran izleme yazılımları, VPN trafiği, sensör tabanlı takip sistemleri ve uygulama kullanım verileri gibi farklı veri kaynakları, birbirine entegre bir şekilde çalışarak çalışan davranışlarını sürekli izleyen geniş ölçekli ve bütünsel bir gözetim ağı üretmektedir. Bu ağın dağınık ve çok katmanlı yapısı gözetimi görünmezleştirirken aynı zamanda daha etkili ve sürekli hale getirir.

Andrejevic (2007) ise dijital gözetimin yalnızca kontrol sağlayan bir süreç olmadığını, aynı zamanda bireylerin aktif katılımı üzerinden işlediğini savunur. Bu durumu “katılımcı gözetim” olarak ifade etmektedir. Çalışanlar, iş süreçlerini yürütmek için zorunlu olarak dijital platformları kullanırken (görev yönetim sistemlerine giriş yapmak, CRM yazılımlarını güncellemek, e-postaları yanıtlamak, çevrim içi toplantılara katılmak) aynı zamanda kendi davranışlarının kaydını da üretmiş olurlar (ss. 231-232). Bu durum, gözetimi bir “dışsal zorunluluk” olmaktan çıkarıp iş sürecinin ayrılmaz parçası haline getirir. Böylece çalışanlar bizzat kendi gözetim verilerini üreten öznelere dönüşürler.

Bu çerçevede, bireyin gözetim sürecine aktif katılımı dikkate alındığında, Han’ın (2017) “şeffaflık toplumu” yaklaşımı dijital gözetimin yalnızca dışsal kontrolle değil, bireylerin gönüllü katılımıyla işlediğini göstermektedir (ss. 42-43). Modern dijital toplumlarda bireyler performanslarını sürekli görünür kılarken,

çalışanlar yalnızca izlenen değil, aynı zamanda kendi görünürlüklerini üreten öznelerle dönüşmekte ve dijital panoptikon bu çift yönlü dinamik üzerinden işlemektedir.

Bu bütünleşik yapı, log tabanlı çalışan izlemenin basit bir performans ölçüm tekniği olmaktan çıkarak çalışma yaşamında düzenin nasıl kurulduğunu, sürdürüldüğünü ve yeniden organize edildiğini belirleyen merkezi bir mekanizma haline gelmesine yol açmaktadır.

Dijital Panoptikonun Denetim Mimarisi: Emegın Veri Temelli Yönetim Mantığına Dönüşümü

Dijital panoptikon, emek denetimini sayısallaştırma, sınıflandırma ve tahmine dayalı analitik süreçleri üzerinden yeniden yapılandıran bir mimari sunmaktadır. Söz konusu süreçler birlikte işleyerek emek denetiminin veri temelli bir yönetim mantığına dönüştüğünü ve örgütsel kontrolün sistematik hale geldiğini göstermektedir. Bu doğrultuda, emek denetiminin veri temelli işleyişı kavramsal model aracılığıyla sistematik biçimde ele alınmaktadır.

Kavramsal Model

Bu çalışmada önerilen kavramsal model, emek denetiminin birbiriyle bağlantılı üç temel bileşeni üzerinden ele alınmaktadır. Modelin ilk bileşeni olan sayısallaştırma, çalışan davranışlarının dijital sistemler aracılığıyla ölçülebilir, karşılaştırılabilir ve kayıt altına alınabilir veri biçimlerine dönüştürülmesini ifade etmektedir. Bu aşamada erişim kayıtları, yanıt süreleri, görev tamamlama verileri, iletişim sıklığı ve benzeri çok sayıda mikro düzeyli gösterge, çalışan davranışını sayısal olarak temsil eden veri noktalarına dönüştürmektedir. Böylece çalışanlar sürekli veri sağlayan öznelerle dönüşmektedir (Zuboff, 2019: 14-15).

Modelin ikinci bileşeni olan sınıflandırma, sayısallaştırma sürecinde üretilen bu verilerin belirli kategoriler, skorlar ve performans profilleri altında düzenlenmesini kapsamaktadır (Gandy, 2021: 163). Bu aşamada çalışanlara ilişkin veriler, yalnızca tek tek göstergeler olarak kalmamakta; belirli performans düzeyleri, risk dereceleri, güvenilirlik kategorileri ya da uyum örüntüleri çerçevesinde yeniden organize edilmektedir. Böylece sınıflandırma, dağınık ve çok boyutlu veri kümelerini yönetsel olarak kullanılabilir ve karşılaştırılabilir yapılara dönüştürmektedir. Bu durum, çalışan davranışının yalnızca ölçülmesini değil, aynı zamanda belirli kategorik anlamlar içinde yorumlanmasını mümkün kılmaktadır (Espeland ve Stevens, 2008: 412-414).

Modelin üçüncü bileşeni olan tahmine dayalı analitik ise sınıflandırılmış veri yapıları ve geçmiş davranış örüntülerinden hareketle geleceğe yönelik olasılık hesaplamaları üretmektedir. Bu aşamada amaç, çalışan davranışına ilişkin geçmiş eğilimlerden yararlanarak gelecekte ortaya çıkabilecek sonuçları öngörmek ve bu sonuçları karar süreçlerine dâhil etmektir (Boudreau ve Cascio, 2017: 122-124). Tahmine dayalı analitik sayesinde çalışan davranışı, yalnızca gerçekleşmiş eylemler bütünü olarak değil, gelecekteki olası sonuçlarla ilişkilendirilen dinamik bir veri yapısı olarak ele alınmaktadır. Şekil 1’de sunulan kavramsal model, veri temelli emek denetiminin üç aşamalı yapısını ortaya koymaktadır.

Şekil 1: Veri Temelli Emek Denetiminin Üç Aşamalı Süreci



Özetle model üç temel bileşen arasında ardışık, nedensel ve veri akışına dayalı bir ilişki kurmaktadır. Sayısallaştırma süreci, çalışan davranışını veri formuna dönüştürerek sınıflandırma aşamasının girdisini oluşturmaktadır. Sınıflandırma ise bu verileri anlamlı kategorilere ayırarak tahmine dayalı analitik süreç için temel teşkil etmektedir. Tahmine dayalı analitik çıktıları ise örgütsel karar süreçlerini etkileyerek yeni veri üretim biçimlerini şekillendirmekte ve böylece model içerisinde geri besleme mekanizması oluşmaktadır.

Sayısallaştırma: Emeğin Veri Mantiğına Dönüşmesi

Sayısallaştırma, çalışan davranışlarının ölçülebilir, karşılaştırılabilir ve yönetilebilir veri noktalarına dönüştürülmesi sürecini ifade etmektedir. Espeland ve Stevens’in (2008) vurguladığı üzere, ölçüm süreçleri yalnızca mevcut gerçekliği yansıtmakla kalmayıp, aynı zamanda belirli davranış kalıplarını teşvik eden normatif çerçeveler üretmektedir (ss. 408 ve 414-416). Bu durum, hangi katkıların "değerli" kabul edileceğini dolaylı yoldan şekillendirmektedir. Dijitalleşmenin yoğunlaştığı modern

iş ortamlarında bu mantık daha görünür hale gelmiştir; çalışanların yanıt süreleri ve uygulama kullanım yoğunluğu gibi mikro göstergeler performans değerlendirme süreçlerinin merkezine yerleşmiştir (Moore, 2018: 51-54). Bu gelişmeler, çalışan davranışının sistematik bir veri üretim nesnesine dönüştüğünü göstermektedir. Böylece dijital sistemler, birey davranışlarını veri üzerinden anlamlandırma eğilimini güçlendirirken (Zuboff, 2019: 14-15), veri temelli yapılar da bireylerin bu üretim çıktısı üzerinden değerlendirildiği bir çerçeveyi kurumsallaştırmaktadır (Couldry ve Mejas, 2019: 7-8).

Söz konusu süreç; nesneleşme ve hiper-görünürlük olmak üzere iki temel mekanizma üzerinden işlemektedir. Nesneleşme, çalışan davranışlarının bağlamsal ve insani özelliklerinden soyutlanarak salt teknik göstergelere indirgenmesini ifade ederken; hiper-görünürlük, bu göstergelerin kesintisiz bir biçimde izlenmesini ve kıyaslanmasını mümkün kılmaktadır (Bernstein, 2012; 182-184). Nesneleşmenin katkıları ölçülebilir çıktılarla sınırlandırması ve hiper-görünürlüğün bu çıktıları sürekli bir denetim nesnesi haline getirmesi, çalışanlarda "sürekli izlenme" farkındalığı yaratmaktadır. Bu mekanizma, davranışların giderek dijital sistemlerin yakalayabildiği çıktılar etrafında yeniden şekillenmesine yol açarken; doğası gereği ölçülmesi güç olan gönüllü yardımlaşma, mentorluk ve süreç iyileştirme gibi örgütsel vatandaşlık davranışlarının görece geri planda kalmasına zemin hazırlamaktadır (Organ, 1997: 90-91; Bolino vd., 2012: 546).

Bu durum, performansın değerlendirilmesinde hangi katkıların "geçerli" kabul edildiğini belirleyen kriterleri daraltarak bir görünürlük yanlılığı yaratmaktadır. Sisteme yansımayan değerli katkıların dışarıda bırakılması, çalışanların emeklerinin yeterince tanınmadığı düşüncesini beslemekte ve dolayısıyla örgütsel adalet algısını zayıflatmaktadır (Colquitt, 2001: 389). Nitekim ilgili literatür, veri temelli sistemlerin belirli eşitsizlikleri ve önyargıları sistematik biçimde yeniden üretme potansiyeline sahip olduğunu ortaya koymaktadır (O'Neil, 2016: 147; Pasquale, 2015: 225).

Son olarak, performansın zamandan bağımsız teknik çıktılar üzerinden tanımlanması, örgütsel denetimin zamansal sınırlarını da genişletmektedir. Hiper-görünürlük sayesinde çalışanlar, mesai saatleri dışında da dijital izleri ve performans göstergeleri üzerinden değerlendirilmeye devam etmektedir. Bu durum, örgütsel kontrolün çalışma zamanının dışına taşmasına, iş ve özel yaşam arasındaki sınırların aşınmasına ve çalışanların işten psikolojik olarak uzaklaşmasını zorlaştırarak iş-yaşam dengesinin bozulmasına yol açmaktadır (Mazmanian vd., 2013: 1341-1342).

Sınıflandırma: Hesaplamalı Profillem ve Risk Mantiği

Sayısallaştırma süreci neticesinde üretilen veriler, algoritmik sınıflandırma sistemleri aracılığıyla analiz edilerek çalışanların belirli performans profilleri altında konumlandırılmasına imkân tanımaktadır. Bu durum, performansın yalnızca teknik bir ölçüm konusu olmasından öte, çalışanların örgüt içindeki statülerinin ve rollerinin veri temelli yapılar üzerinden yeniden tanımlandığı bir sürece işaret etmektedir. Pasquale'nin (2015) "kara kutu toplumu" kavramsallaştırmada belirttiği üzere algoritmik sistemler, bireyleri çoğu zaman şeffaf olmayan mekanizmalarla sınıflandırmakta ve bu sınıflamalar üzerinden kritik çıktılar üretmektedir (ss. 65-66). O'Neil (2016) ise risk skorlama sistemlerinin bireyleri geçmiş davranış örüntülerine dayanarak farklı performans ve güvenilirlik düzeylerine göre ayırdığını vurgulamaktadır. Bu tür algoritmik sınıflandırmalar; iş yükü dağılımı, görev atamaları ve kariyer fırsatları gibi örgütsel karar alma süreçlerinde temel belirleyici haline gelmektedir. Bu süreç, kategorik konumlandırma ve kıyaslama olmak üzere iki temel mekanizma üzerinden işlemektedir (ss. 95-97).

Bu mekanizmalar, çalışan performansının bireysel çıktılardan ziyade göreceli konumlar üzerinden değerlendirildiği kıyaslamalı bir yapıyı kurumsallaştırmaktadır (Kellogg vd., 2020: 372; Espeland ve Stevens, 2008: 414). Kategorik konumlandırmaya dayalı bu değerlendirme mantığı, çalışan performansını algoritmik olarak üretilen kategoriler ve göreceli sıralamalar üzerinden tanımlayarak örgüt içindeki sosyal dinamikleri köklü biçimde dönüştürmektedir. Değerlendirme süreçlerinin bireysel katkılardan ziyade bu kapalı devre kategorilere dayandığı algısı, sistemin işleyişine ilişkin şeffaflığı sınırlamakta ve çalışanlarda yapısal bir belirsizlik yaratmaktadır. Bu belirsizlik, değerlendirmenin nesnelliğine ve tarafsızlığına duyulan güveni aşındırmakta; sonuç olarak örgütsel adalet algısını sistematik biçimde zayıflatmaktadır (Colquitt, 2001: 388). Buna paralel olarak, kıyaslamaya dayalı sürekli karşılaştırma baskısı, çalışanların performanslarını yalnızca bireysel çıktılar üzerinden değil, diğer çalışanlarla olan göreceli konumları üzerinden değerlendirmelerine yol açmaktadır. Bu durum, çalışanlar arasında görünürlük ve üstünlük elde etme yönünde rekabeti artırırken, bilgi paylaşımı, yardımlaşma ve kolektif problem çözme davranışlarını geri plana itmektedir. Sonuç olarak iş birliği ve dayanışma iklimi zayıflamakta; çalışanlar arasındaki sosyal bağlar ve ilişkisel sermaye zamanla aşınmaktadır.

Ortaya çıkan bu belirsizlik ve kıyaslamaya dayalı rekabetçi yapı, çalışanların yalnızca sisteme uyum sağlamasını değil, aynı zamanda sistemi yönlendirmeye dönük davranışlar geliştirmesini de beraberinde getirmektedir. Özellikle ölçülebilir

çıktılara odaklanma, görünür performansı artırmaya yönelik seçici çaba harcama ve sistem tarafından izlenen göstergeleri önceliklendirme gibi pratikler, çalışanların bu yapıyı kısmen yönlendirmeye çalıştığını göstermektedir. Bu durum, emek denetiminin tek yönlü bir kontrol mekanizması olmaktan ziyade, çalışanların da aktif biçimde müdahil olduğu daha dinamik bir süreç olarak işlediğine işaret etmektedir (Kellogg vd., 2020: 366).

Tahmin: Geleceğin Hesaplanması ve Önleyici Denetim

Dijital panoptikonun bu aşamasında, çalışan davranışları yalnızca ölçülmekle kalmamakta, aynı zamanda tahmine dayalı analitik yaklaşımlar çerçevesinde geleceğe yönelik olarak modellenmektedir. Bu bağlamda çalışan davranışı, gerçekleşmiş eylemler bütünü olmaktan çıkarak olasılık temelli bir değerlendirme nesnesine dönüşmektedir. İnsan kaynakları literatürü, tahmine dayalı analitiğin örgütsel karar süreçlerinde giderek daha merkezi hale geldiğini ve çalışan davranışlarının gelecekteki eğilimlerini öngörmek amacıyla kullanıldığını göstermektedir (Boudreau ve Cascio, 2017: 122). Bu doğrultuda çalışanlar, yalnızca geçmiş performanslarıyla değil, aynı zamanda gelecekte sergileyebilecekleri davranışlara ilişkin hesaplamalar üzerinden değerlendirilmektedir. Bu durum, performansın zamansal sınırlarını genişleterek değerlendirme sürecini geçmişten geleceğe uzanan sürekli bir analitik çerçeveye dönüştürmektedir.

Tahmine dayalı analitik yaklaşımın örgütlerdeki etkisi, özellikle algoritmik otorite ve öngörüye dayalı kontrol olmak üzere iki temel mekanizma üzerinden ortaya çıkmaktadır. Algoritmik otorite, algoritmik modellerin ürettiği çıktılar karar süreçlerinde temel referans noktası haline getirerek veri temelli sonuçların belirleyici bir rol üstlenmesine yol açmaktadır (Beer, 2017: 3). Bu durum, veri temelli çıktılar yalnızca destekleyici bilgi olmaktan çıkarak kararların gerekçelendirilmesinde merkezi bir konuma taşımaktadır. Değerlendirme süreçleri bu çerçevede insan yargısından ziyade hesaplama mantığına dayalı olarak şekillenmekte; yöneticilerin rolü de doğrudan karar verici konumdan sistem çıktılarının yorumlayıcısına doğru kaymaktadır (Raisch ve Krakowski, 2021: 198).

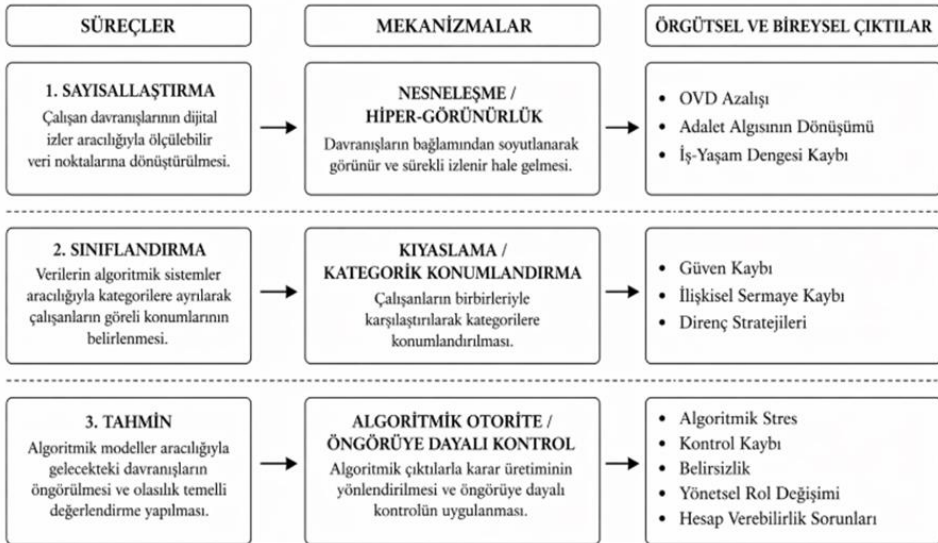
Öngörüye dayalı kontrol mekanizması, çalışan davranışlarının henüz gerçekleşmeden önce modellenmesine dayanarak denetimin niteliğini dönüştürmektedir. Bu mekanizma, denetimi geçmiş davranışların izlenmesine dayalı bir yapıdan çıkarak gelecekteki olası davranışların yönlendirilmesini içeren daha proaktif bir sürece dönüştürmektedir (Zuboff, 2019: 259-260). Bu dönüşüm, karar süreçlerinin giderek algoritmik sistemler tarafından yürütülmesine yol açmakta; algoritmik modellerin çoğunlukla kapalı ve teknik olarak karmaşık yapılar

olması, bu kararların nasıl üretildiğine ilişkin görünürlüğü sınırlamaktadır. Algoritmik sistemlerin şeffaf olmayan yapısı, karar süreçlerinin işleyişine dair belirsizlik yaratarak kararın sorumluluğunun insan, veri ve sistem arasında net biçimde atfedilememesine neden olmakta ve örgütlerde hesap verebilirlik sorunlarını derinleştirmektedir (Pasquale, 2015: 202).

Bu iki mekanizma, çalışan deneyimi üzerinde de çok katmanlı etkiler üretmektedir. Gelecekteki davranışların değerlendirme kapsamına alınması, performansın sınırlarını belirsizleştirerek çalışanlarda sürekli bir stres hali yaratmaktadır (Taraftar vd., 2017: 9-11). Karar süreçlerinin algoritmik çıktılara dayanması, çalışanların kendi performansları üzerindeki etkilerini sınırlı algılamalarına yol açarak kontrol kaybı hissini güçlendirmektedir (Raisch ve Krakowski, 2021: 199-201). Ayrıca değerlendirme kriterlerinin tam olarak anlaşılabilmesi ve sonuçların öngörülemezliği, çalışanlar açısından kalıcı bir belirsizlik üretmekte; bu durum bireyleri daha temkinli ve riskten kaçınan davranış kalıplarına yönlendirmektedir (Zuboff, 2019: 259-260).

Bu bağlamda süreç, mekanizma ve çıktı düzeyinde kurulan ilişkiler, Şekil 2’de sunulan kavramsal model aracılığıyla bütüncül bir çerçevede temsil edilmektedir.

Şekil 2: Dijital Panoptikon ve Emek Denetimi: Süreç–Mekanizma–Çıktı Modeli



Bu süreçlerin ortaya çıkardığı sonuçlar, dijital panoptikonun emek üzerindeki etkilerinin daha ayrıntılı biçimde ele alınmasını gerekli kılmaktadır. Bu doğrultuda, söz konusu etkiler aşağıda farklı boyutlarıyla incelenmektedir.

Dijital Panoptikonun Emek Üzerindeki Etkileri

Dijital panoptikonun kurumsallaşması, emek süreçlerini ölçüm ve denetimin ötesinde dönüştürmektedir. Bu doğrultuda ortaya çıkan etkiler aşağıda farklı boyutlar çerçevesinde incelenmektedir.

Algoritmik Stres ve Çalışma Psikolojisi

Algoritmik yönetim altında çalışanların deneyimlediği stres, geleneksel iş yükü ya da zaman baskısından farklı olarak tamamen hesaplama mantığının iş süreçlerine yerleşmesiyle ortaya çıkan bir psikolojik baskı biçimidir. Algoritmik stresin temel özelliği, çalışanın yalnızca emek üretmemesi; aynı zamanda veri üreticisi haline gelmesidir. Üretilen bu verilerin niteliği, miktarı ve zamanlaması ise doğrudan çalışanın değerlendirilme biçimini belirler. Bu ilişki, çalışanların zihninde sürekli aktif kalan bir “değerlendirilme farkındalığı” yaratır. Bu durum, özellikle tahmine dayalı analitik süreç kapsamında işleyen algoritmik otorite ve öngörüye dayalı kontrol mekanizmalarının çalışan deneyimi üzerindeki yansımalarıyla ilişkilidir.

Algoritmik stresin en belirgin psikolojik boyutu, çalışanların performanslarının dalgalı ve anlık metriklere bağlı olmasıdır. Kellogg vd. (2020), algoritmik sistemlerin çalışan performansını sabit göstergelerle değil, sürekli güncellenen veri akışlarıyla değerlendirdiğini ve bu nedenle performansın “istikrarlı” değil “değişken” bir nitelik kazandığını göstermektedir. Performansın değişken olması, çalışanın bir gün içinde bile puanının düşüp yükselebileceği anlamına gelir; bu durum çalışanlarda sürekli tetikte olma, kontrol kaybı hissi ve sonuçların öngörülemezliği nedeniyle kaygı yaratır (ss. 371-373).

Bir diğer önemli boyutu ise çalışanların algoritmalar tarafından yapılan sıralama ve derecelendirmelere maruz kalmasıdır. Wood vd. (2018), sıralama temelli değerlendirmelerin platform çalışanlarında yalnızca ekonomik sonuç doğurmadığını; aynı zamanda çalışanlarda statü kaybetme korkusu, listenin alt sıralarına düşme endişesi ve “görünmezlik” kaygısı oluşturduğunu belirtmektedir (ss. 64-69). Bu psikolojik kaygı, çalışanların davranışlarını sürekli optimize etmeye çalışmalarına ve iş dışı zamanlarda dahi zihinsel olarak işten kopamamalarına neden olur.

Algoritmik stresin üçüncü boyutu, çalışanların karar verme süreçlerinde yaşadıkları öngörülemezlik ve bilgi asimetrisidir. Ajunwa vd. (2017), çalışanların hangi davranışlarının olumlu, hangilerinin olumsuz değerlendirileceğini çoğu zaman

bilemediklerini; çünkü algoritmaların işleyiş mantığının kendilerine açıklanmadığını vurgulamaktadır (ss. 766). Bu belirsizlik, çalışanlarda klasik iş stresinden farklı olarak bilişsel belirsizlik stresi yaratmaktadır: bireyler doğru davranışı seçtiklerinden emin olamaz, alternatif davranışların sonuçlarını tahmin edemez ve bu nedenle karar verme süreçleri sürekli olarak zihinsel yük üretir.

König'in (2025) elektronik izleme üzerine çalışmaları, algoritmik stresin daha örtük bir boyutuna dikkat çekmektedir: algoritmalar yalnızca performans sonuçlarını değil, çalışanların davranış ve alışkanlıklarını da sürekli izlemektedir. Bu izleme biçimi, çalışanlarda dışsal baskıdan çok içsel baskı yaratmaktadır (ss. 323). Bireyler kendi davranışlarının “istatistiksel normun dışına çıkma” riskini taşımalarından ötürü davranışlarını sürekli düzenlemek zorunda hissetmektedirler. Bu durum, uzun vadede duygusal tükenme, dikkat bölünmesi ve işten zihinsel uzaklaşma güçlüğüne yol açmaktadır (Taraftar vd., 2017: 10).

Özetle, algoritmik stres, dijital emek rejiminin teknik bir yan etkisinin ötesinde, işin psikolojik yapısını yeniden şekillendiren bir mekanizma olarak ortaya çıkmaktadır. Performansın değişken doğası, sıralama temelli değerlendirmeler ve belirsiz karar kuralları, çalışanlarda kalıcı bir bilişsel yük ve kaygı üretmektedir. Bu yönüyle algoritmik stres, dijital gözetim çağında emeğin deneyimini belirleyen temel psikososyal baskı biçimlerinden biri haline gelmektedir.

Örgütsel Güvenin Erozyonu ve İlişkisel Sermayenin Kaybı

Log tabanlı çalışan izleme sistemlerinin örgütlere yerleşmesi, yalnızca çalışma süreçlerini değil, aynı zamanda işyerinin sosyal dokusunu oluşturan güven ilişkilerini de dönüştürmektedir. Mayer vd. (1995) modeline göre örgütsel güven; çalışanların yöneticilerin niyetlerine, adaletine ve tutarlılığına yönelik inançları üzerine kurulur ve işbirliğinin temel ön koşuludur. Dijital gözetimin etkilerini anlamak, yalnızca kontrol mekanizmalarını değil, örgüt içi ilişkilerin nasıl yeniden yapılandığını analiz etmeyi gerektirir. Bu çerçevede, çalışanların veri temelli performans kategorileri içinde konumlandırılması ve sürekli karşılaştırmaya tabi tutulması, sınıflandırma sürecine özgü kıyaslama ve kategorik konumlandırma mekanizmaları aracılığıyla güven ilişkilerinin zayıflamasında belirleyici bir rol oynamaktadır (ss. 717 ve 720).

Özellikle izleme teknolojileri, çalışanlara örgütün güvenmek yerine kontrolü önceliklendirdiği yönünde güçlü bir algıya neden olmaktadır. Sewell ve Barker'ın (2006) belirttiği gibi, kontrol mekanizmalarının yoğunlaştığı ortamlarda çalışanlar yöneticilerin niyetlerine ilişkin kuşku geliştirmekte ve bu durum psikolojik sözleşmenin zayıflamasına yol açmaktadır (ss. 938-940). Bilgisayar etkinliklerinin ve

çalışma davranışlarının sürekli izlenmesi, çalışanların varsayılan olarak denetlenmesi gereken aktörler olarak konumlandırıldığı algısını pekiştirerek güven ilişkilerini kırılgan hale getirmektedir.

Dijital izleme aynı zamanda şeffaflık paradoksunu derinleştirmektedir. Bernstein'in (2012) vurguladığı üzere aşırı görünürlük, işbirliğinin doğal akışını bozarak çalışanların kendiliğinden gelişen koordinasyon ve dayanışma pratiklerini sınırlandırabilmektedir. Bu durum, bilgi paylaşımı ve karşılıklı destek gibi ilişkisel sermayeyi besleyen süreçlerin zayıflamasına neden olmakta; böylece şeffaflık artışı, beklenenin aksine, işbirliğini desteklemek yerine sosyal bağları aşındıran bir etki yaratmaktadır (ss. 183).

Elektronik gözetim, aynı zamanda çalışanların örgütün niyetlerine ilişkin algılarını şekillendiren güçlü bir psikolojik sinyal üretmektedir. Ball (2010: 87-88), gözetimin işyerinde görünür hale gelmesinin güveni azalttığını belirtirken; Ajunwa vd. (2017: 740-742), bu sürecin teknik bir uygulamadan ziyade çalışanlara sürekli izlendikleri hissini aktaran bir anlam çerçevesi oluşturduğunu vurgular. Bu algısal çerçeve, çalışanların örgüte yönelik değerlendirmelerini daha temkinli ve mesafeli hale getirerek güvenin kolektif düzeyde zayıflamasına yol açmaktadır.

Güven düzeyindeki bu aşınma, çalışan davranışlarında da belirgin değişimlere neden olmaktadır. Dirks ve Ferrin'in (2001) meta-analizi, düşük güven ortamlarında çalışanların daha kapalı, bireysel ve riskten kaçınan stratejilere yöneldiğini göstermektedir (ss. 457-458). Algoritmik yönetimin yarattığı sürekli değerlendirme ve karşılaştırma ortamı bu eğilimi daha da güçlendirmektedir. Kellogg vd. (2020), bu tür performans rejimlerinin çalışanları birbirleriyle rekabet halinde konumlandığını ve bunun kolektif davranış alanını daralttığını ortaya koymaktadır (ss. 371).

Sonuç olarak dijital gözetim, yalnızca teknik bir denetim aracı değil; örgüt içi güven ilişkilerini ve ilişkisel sermayeyi dönüştüren yapısal bir mekanizma olarak ortaya çıkmaktadır. Bu dönüşüm, işbirliği biçimlerini zayıflatarak örgütün sosyal dokusunu yeniden şekillendirmekte ve örgütsel etkileşimlerin niteliğini köklü biçimde değiştirmektedir.

Gönüllü Örgütsel Davranışlarda Gerileme Eğilimi

Dijital gözetimin yoğunlaştığı çalışma ortamlarında örgütsel vatandaşlık davranışlarında sistematik bir azalma gözlemlenmektedir. Organ'ın (1997) tanımına göre örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların görev tanımlarının ötesine geçerek örgütün işleyişine gönüllü ve karşılıksız katkıda bulunmalarını ifade eder (ss. 86). Ancak dijital gözetim rejimleri, performans ölçerken görünür ve metrikleştirilebilir çıktılara odaklandığı için, bu tür katkılar değerlendirme süreçlerinde geri planda

kalmaktadır. Bu durum, özellikle sayısallaştırma süreci kapsamında işleyen nesneleşme ve hiper-görünürlük mekanizmalarının bir sonucudur.

Bu görünürlük yanlılığı, çalışanlarda gönüllü katkıların performans sonuçlarına yansımayaacağı yönünde bir algı oluşturarak davranış tercihlerini etkilemektedir. Bolino vd. (2012), yoğun kontrol mekanizmalarının bulunduğu ortamlarda çalışanların bu tür davranışlardan bilinçli biçimde kaçındığını göstermektedir. Bu bağlamda çalışanlar, yardım etme, iş süreçlerini iyileştirme veya ekip arkadaşlarını destekleme gibi katkıların algoritmik değerlendirmelerde karşılık bulmayacağını düşündüklerinde, çabalarını daha çok zorunlu ve ölçülebilir görevlere yöneltmektedir. Bu durum, görünmez emek biçimlerinin azalmasına yol açmaktadır (ss. 546 ve 553).

Sonuç olarak dijital gözetim gönüllü davranışları dolaylı biçimde sınırlayarak örgütsel vatandaşlık davranışlarının gözetim altındaki işyerlerinde neden gerilediğini açıklayan temel bir çerçeve sunmaktadır.

Dijitalleşme Altında Zayıflayan İş–Yaşam Sınırları

Dijital gözetimin yoğunlaştığı çalışma ortamlarında ortaya çıkan önemli örgütsel sonuçlardan biri de iş ve yaşam dengesinin belirgin biçimde azalmasıdır. Özellikle metriklere dayalı çalışma yönetimi çalışanların işte oldukları her anın kayıt altına alınmasıyla “sürekli çevrimiçi olma” baskısını güçlendirmektedir. Mazmanian vd. (2013) belirttiği gibi dijital teknolojiler, çalışanlara esneklik sağlama potansiyeline sahip olsa da aynı zamanda sürekli erişilebilirlik beklentisi yaratarak işin zaman ve mekân sınırlarını bulanıklaştırmaktadır. Bu durum, dijital presenteeizm olarak adlandırılan ve çalışanların mesai saatleri dışında dahi çevrimiçi kalma zorunluluğu hissetmesiyle sonuçlanabilmektedir (ss. 1343-1344). Sayısallaştırma sürecine özgü hiper-görünürlük ve sürekli erişilebilirlik mekanizmaları bu eğilimi pekiştirmektedir. Buna bağlı olarak dijital gözetim altında çalışanlar, sistemlerin etkinlik, yanıt süresi, kullanılabilirlik ve performans metriklerini sürekli takip etmesi nedeniyle, iş yüklerini yalnızca çalışma saatleri içinde değil, kişisel zamanlarında da optimize etmeye yönelmektedir. Çalışanların bu görünmez baskıyı içselleştirmesi, “işe adanmışlık” kültürünü dijital bir biçimde yeniden üretmektedir. Sonuç olarak iş ve yaşam dengesi bozulmakta; çalışanlar aile zamanı, dinlenme veya kişisel bakım gibi alanlardan ödün vermek zorunda kalmaktadır. Bu durum hem tükenmişlik riskini artırmakta hem de örgütsel bağlılık, iş tatmini ve uzun vadeli performans üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır (Schaufeli ve Taris, 2014: 46-47).

Dijital gözetim çalışanların yaşam kalitesini, psikolojik sağlığını ve sürdürülebilir çalışma kapasitesini de doğrudan etkilemektedir. Söz konusu bu durum modern örgütlerde insan odaklı yönetim anlayışının yeniden değerlendirilmesini zorunlu kılmaktadır.

Teknoloji Aracılı Yönetim ve YönetSEL Rolün Dönüşümü

Dijital gözetim altyapılarının iş süreçlerine yerleşmesi, yönetici ve çalışan ilişkisinin temel mantığını dönüştürmektedir. Çalışan performansının değerlendirilmesi giderek yöneticilerin mesleki sezgilerinden ve ilişkisel gözlemlerinden uzaklaşarak, algoritmaların ürettiği veri akışlarına dayanan daha teknik bir yapıya kaymaktadır. Bu ortamda yöneticiler, performans geri bildirimlerini çoğunlukla sistem tarafından oluşturulan skorlar, davranışsal metrikler ve risk göstergeleri üzerinden iletme; görev dağılımı, ödüllendirme ya da terfi gibi kritik kararları da, algoritmik otorite ve öngörüye dayalı kontrol mekanizmalarının ürettiği çıktılara dayanarak şekillendirmektedir.

Söz konusu dönüşüm Kellogg vd. (2020) vurguladığı üzere, algoritmik değerlendirme araçlarının yükselişi yöneticiyi karar veren bir otoriteden çok, dijital sistemlerin ürettiği normları uygulayan bir arayüze dönüştürmektedir (ss. 373). Benzer şekilde Bernstein (2012), görünürlüğün arttığı iş ortamlarında yönetSEL kontrolün insan muhakemesine değil, veriye dayalı teknik süreçlere bağımlı hale geldiğini göstermektedir (ss.182-183). Böylece yönetici, gözetim mekanizmasını tasarlayan bir aktör olmaktan çıkarak dijital gözetimin sürekliliğini sağlayan operasyonel bir uzantıya dönüşmektedir. Bu dönüşümle birlikte örgütsel otoritenin kaynağı da insani ilişkilerden ziyade algoritmik düzeneklere dayanmaya başlamaktadır.

Çalışan Direnci ve Uyum Stratejileri

Dijital gözetim sistemleri işyerinde güçlü bir kontrol mekanizması oluştursa da çalışanlar bu yapıyı pasif biçimde kabul etmez; aksine kendi konumlarını korumak için çeşitli uyum ve direnç stratejileri geliştirirler. Bu stratejilerin temelinde, çalışanların gözetim altında dahi eylemselliklerini sürdürme çabaları yer alır. Edwards'ın (1980) emek süreci analizinin ortaya koyduğu gibi, kontrol mekanizmaları güçlendikçe çalışanlar, sistemin taleplerini karşılamak amacıyla görünürde uyum sağlayan ancak kendi çalışma pratiklerini koruyan davranış modelleri geliştirme eğilimindedir (ss. 77). Dijital ortamda bu uyum, çalışanların çalışma hızını, yanıt verme biçimlerini veya çevrimiçi görünürlüklerini sistemin beklentilerine göre ayarlamaları şeklinde ortaya çıkar. Böylece çalışanlar, algılanan performans göstergelerine uyum sağlayarak gözetim altında avantajlı bir profil oluşturmayı hedefler; bu eğilim, çalışanların performans kategorileri içinde konumlandırılması ve bu kategoriler üzerinden sürekli karşılaştırılmalarıyla yakından ilişkilidir.

Bununla birlikte, çalışanların stratejik tepkileri yalnızca uyumla sınırlı kalmamakta; bazı durumlarda bu gözetim yapısını dolaylı biçimde esnetmeye yönelik direnç pratiklerine de dönüşmektedir. Scott'ın (1990) “görünmeyen karşı koyma” kavramsallaştırması, çalışanların resmî otoriteye doğrudan meydan okumadan, gündelik ve düşük görünürlüklü pratikler aracılığıyla kontrolü esnetebildiğini gösterir (ss. 138). Dijital bağlamda bu direnç, sistem tarafından kaydedilmeyen iletişim yöntemleri kullanma, bazı faaliyetleri dijital platform dışında yürütme, algoritmaların davranışsal izleme mantığını bozan küçük çalışma düzenlemeleri yapma gibi dolaylı taktiklerle kendini gösterebilir. Bu pratikler, gözetim sisteminin kapsamını bütünüyle kırmasa da çalışanlara belirli bir özerklik alanı sağlar.

Özetle dijital gözetimin örgüt içinde tek yönlü bir otorite oluşturmaktan ziyade, çalışanların stratejik eylemlilikleriyle sürekli olarak yeniden şekillenen karşılıklı bir etkileşim alanı yarattığı görülmektedir.

Dijital Gözetimin Etik, Hukuki ve Yönetişim Boyutları

Dijital gözetimin örgütsel düzeyde yarattığı etkiler, yalnızca çalışan davranışları ve performans çıktılarıyla sınırlı kalmamakta; aynı zamanda bu süreçlerin hangi ilkeler çerçevesinde sınırlandırılacağı ve yönetileceği sorusunu da gündeme getirmektedir. Bu yönüyle dijital gözetim, teknik bir izleme pratiğinin ötesine geçerek etik, hukuki ve yönetim boyutları iç içe geçmiş çok katmanlı bir alan olarak ele alınmalıdır. Çalışan özerkliği, mahremiyet, adalet ve hesap verebilirlik gibi temel ilkeler, bu sistemlerin tasarımı ve uygulanışını doğrudan şekillendiren normatif referans noktaları sunmaktadır (Floridi ve Taddeo, 2016). Dijital gözetimin etkilerini anlamak kadar, bu etkilerin nasıl düzenleneceğini ve dengeleneceğini tartışmak da kritik önem taşımaktadır. Bu doğrultuda, dijital gözetimin etik, hukuki ve yönetim boyutları aşağıda daha ayrıntılı olarak ele alınmaktadır.

Etik Boyut

Dijital panoptikonun işyerinde yarattığı yoğun gözetim uygulamaları, teknik bir performans ölçüm aracının ötesinde, çalışan özerkliği, mahremiyet ve insan onuru açısından önemli etik tartışmaları gündeme getirmektedir. Çalışan davranışlarının sürekli ölçülmesi, sınıflandırılması ve tahmin modelleriyle analiz edilmesi, veri kullanımının sınırlarına ilişkin normatif soruları beraberinde taşımaktadır. Ajunwa vd. (2017) veri etiği çerçevesi, bu süreçlerin şeffaflık, amaçla sınırlılık, veri minimizasyonu ve orantılılık ilkelerine uygun yürütülmesi gerektiğini vurgular. Ancak işyerlerinde yaygınlaşan log tabanlı izleme sistemleri çoğu zaman bu ilkelerle

örtüşmez; çalışanlar hangi verilerin toplandığını, nasıl işlendiğini ve hangi kararlara temel oluşturduğunu yeterince bilemez. Bu durum, dijital gözetimin yalnızca bir kontrol mekanizması değil, aynı zamanda çalışan özerkliğini etkileyen bir normatif yapı olduğunu göstermektedir. Bu nedenle dijital izleme örgütlerin etik sorumluluklarını yeniden tanımlayan bir yönetim meselesi olarak ele alınmalıdır (ss. 737-738).

Hukuki Boyut

Dijital gözetimin kurumsal sınırları, veri koruma ve iş hukuku alanında şekillenen düzenlemelerle belirlenmektedir. Avrupa Birliği'nin Genel Veri Koruma Tüzüğü (GDPR), çalışan verilerinin işlenmesini meşru menfaat, gereklilik ve ölçülülük ilkeleri çerçevesinde sınırlandırarak işverenlerin keyfi veri toplama yetkisini daraltır (EU, 2016). Ancak uygulamada, sürekli izleme sistemleri çoğu zaman "işin gereği" gerekçesiyle geniş yorumlanarak hukuki boşluklar yaratabilmektedir. 2024 tarihli Avrupa Yapay Zekâ Yasası (AI Act) ise işyerinde kullanılan performans değerlendirme ve davranış izleme sistemlerini "yüksek riskli" olarak sınıflandırarak açıklanabilirlik, ayrımcılık kontrolü ve düzenli etki değerlendirmesi gibi yükümlülükler getirmiştir. De Stefano'nun (2015) vurguladığı gibi, dijital emek rejimi klasik iş hukuku normlarını aşındırmakta; bu nedenle düzenlemelerin veri korumanın ötesine geçerek çalışan hakları, algoritmik şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkelerini kapsamaları gerekmektedir. Bu çerçevede hukuki yönetim, dijital gözetim karşısında çalışanların korunmasını sağlayan temel mekanizma olarak öne çıkmaktadır (ss. 6-8).

Hesap Verebilirlik ve İnsan Denetimi

Dijital gözetimin örgütlere yerleşmesi, karar alma süreçlerinin giderek otomatikleşmesine ve buna bağlı olarak hesap verebilirlik sorunlarının derinleşmesine yol açmaktadır. Algoritmik sistemlerin performans değerlendirme, davranış skorlama ve iş dağıtımı gibi alanlarda belirleyici hâle gelmesi, çalışanlar açısından kararların kaynağını belirsizleştirmektedir. Özellikle bu sistemlerin teknik olarak karmaşık ve çoğu zaman kapalı yapılar olması, kararların nasıl üretildiğine ilişkin görünürlüğü sınırlamaktadır. Bu durum, çalışanların değerlendirme süreçlerinin adillğine ve nesnelliğine duyduğu güveni zayıflatırken, örgütsel adalet algısını da olumsuz yönde etkilemektedir (O'Neil, 2016: 125).

Bu bağlamda, algoritmaların işleyişini ve karar süreçlerindeki rolünü açık biçimde tanımlayan bir hesap verebilirlik yaklaşımı kritik önem taşımaktadır. Karar süreçlerinde insan değerlendirmesinin tamamen ortadan kaldırılmadığı, algoritmik çıktının düzenli olarak gözden geçirildiği ve çalışanların bu kararlara ilişkin geri

bildirim sunabildiği bir yapı, örgütsel şeffaflığın ve güvenin sürdürülmesi açısından belirleyici bir rol oynamaktadır. Böyle bir yaklaşım, dijital gözetim sistemlerinin yalnızca kontrol aracı olarak değil, aynı zamanda örgütsel meşruiyetin sürdürülebilirliği açısından dengelenmesi gereken bir yönetim alanı olduğunu göstermektedir.

Tartışma ve Sonuç

Bu çalışma, dijital gözetimi çoğunlukla izleme pratikleri, performans çıktıları ya da teknolojik araçlar üzerinden parçalı biçimde ele alan mevcut yaklaşımlardan ayrılarak literatüre önemli bir katkı sunmaktadır. İlk olarak, emek denetimini sayısallaştırma, sınıflandırma ve tahmine dayalı analitik süreçlerin birlikte işleyişi üzerinden açıklamakta ve bu doğrultuda dijital gözetimi süreç–mekanizma–çıktı ilişkileri temelinde bütüncül bir model olarak ele almaktadır. İkinci olarak, dijital gözetimi yalnızca teknik bir kontrol aracı olarak değerlendiren yaklaşımlardan farklı olarak, emeğin doğasını dönüştüren ve geleceğe yönelik olarak kurgulanan prospektif bir yönetim mantığına işaret etmektedir. Son olarak, çalışanları pasif denetim nesneleri olarak konumlandıran tek yönlü yaklaşımlardan ayrılarak, çalışanların bu süreçlere uyum sağlayan ve aynı zamanda stratejik tepkiler geliştiren aktörler olduğunu göstermekte; böylece algoritmik yönetim literatürüne daha dinamik bir etkileşim perspektifi kazandırmaktadır.

Araştırma, dijital gözetimin çalışan deneyimini çok boyutlu biçimde dönüştürdüğünü ortaya koymaktadır. Bu kapsamda sürekli veri üretimi ve değişken performans ölçütleri, çalışanlarda stres, sürekli tetikte olma hali ve kontrol kaybı algısı yaratabilmektedir (Taraftar vd., 2017:15; Curchod vd., 2019: 652). Örgütsel düzeyde ise artan izleme uygulamaları çalışanlarda kontrol edilme algısını güçlendirirken (Sewell ve Barker, 2006: 942-944; Ball, 2010: 90), görünürlüğü artması işbirliği dinamiklerini zayıflatabilmektedir (Bernstein, 2012: 184). Bununla birlikte performansın ölçülebilir çıktılar üzerinden değerlendirilmesi, gönüllü katkılarının görünürlüğü azaltarak örgütsel vatandaşlık davranışlarının geri planda kalmasına yol açabilmektedir (Organ, 1997: 90-91; Bolino vd., 2012: 546). Söz konusu etkiler, iş-yaşam sınırları açısından da kendini göstermektedir. Sürekli erişilebilirlik beklentisi, özellikle dijital çalışma ortamlarında iş ve özel yaşam arasındaki ayrımı zayıflatmakta ve iş-yaşam dengesini olumsuz etkilemektedir (Mazmanian vd., 2013: 1337).

Dijital Panoptikon, etik ve hukuki düzeylerde de önemli sonuçlar doğurmaktadır. Etik açıdan veri temelli denetim sistemleri, şeffaflık, hesap verebilirlik ve adalet ilkeleri bakımından tartışmaları gündeme getirmektedir (Floridi ve Taddeo, 2016). Hukuki açıdan ise GDPR ve AI Act gibi düzenleyici çerçeveler,

algoritmik karar süreçlerinde açıklanabilirlik ve insan denetimi gerekliliklerini ön plana çıkarmaktadır.

Çalışma bazı sınırlılıklar içermektedir. Kavramsal bir çalışma olması nedeniyle önerilen ilişkiler ampirik olarak test edilmemiştir. Ayrıca dijital gözetimin etkilerinin bağlama göre değişebileceği dikkate alındığında, farklı sektör ve örneklerle yapılacak çalışmaların bu ilişkileri sınaması önem taşımaktadır. Bu doğrultuda, geliştirilen kavramsal modelin ampirik olarak test edilmesi önemli bir araştırma alanı sunmaktadır. Özellikle sayısallaştırma, sınıflandırma ve tahmin süreçlerinin çalışan algıları ve davranışları üzerindeki etkileri ile algoritmik karar sistemlerinin örgütsel güç ilişkilerine yansımaları incelenebilir. Ayrıca, boylamsal araştırma tasarımları kullanılarak dijital gözetimin çalışan davranışları ve psikolojik iyi oluş üzerindeki etkilerinin zaman içindeki dönüşümü analiz edilebilir. Farklı sektörlerde gerçekleştirilecek karşılaştırmalı çalışmalar, bu mekanizmaların bağlamsal farklılıklarını ortaya koyarak daha genellenebilir sonuçlar üretilmesine katkı sağlayabilir. Ayrıca, algoritmik şeffaflık düzeyinin çalışan güveni, örgütsel adalet algısı ve iş tatmini üzerindeki etkileri deneysel veya yarı deneysel yöntemlerle test edilebilir. Çalışanların geliştirdiği uyum ve direnç stratejilerinin mikro düzeyde nasıl şekillendiğini inceleyen nitel çalışmalar (derinlemesine mülakatlar veya dijital etnografi) bu süreçlerin daha derinlemesine anlaşılmasına katkı sunabilir. Bireysel farklılıkların (dijital okuryazarlık, kariyer aşaması veya iş güvencesi algısı) bu süreçlere verilen tepkiler üzerindeki rolü analiz edilerek daha bütüncül bir açıklama çerçevesi geliştirilebilir.

Bu çalışma, dijital gözetimin emek sürecini dönüştüren çok katmanlı bir yapı olduğunu göstererek literatürdeki parçalı yaklaşımları bütüncül bir çerçevede bir araya getirmektedir. Elde edilen bulgular, dijital denetimin yalnızca kontrol değil, aynı zamanda çalışan davranışlarını yönlendiren ve örgütsel dinamikleri yeniden şekillendiren bir mekanizma olarak işlediğini ortaya koymaktadır. Bu çerçevede, dijital gözetimin etkilerinin daha dengeli ve sürdürülebilir biçimde yönetilebilmesi için gelecekteki çalışmaların bu süreçleri ampirik olarak derinleştirilmesi önem taşımaktadır.

Extended Abstract

This study examines the transformation of labor control in contemporary organizations through the lens of the digital panopticon, with a particular focus on the increasing prevalence of log-based employee monitoring systems. As digital technologies become deeply embedded in organizational processes, employee activities are rendered continuously traceable, quantifiable, and algorithmically manageable. In this context, workers are no longer merely producers of labor but also persistent generators of data, giving rise to a fundamental reconfiguration of

work practices, organizational experience, and managerial control. This transformation signals a shift from traditional forms of supervision toward data-driven, technologically mediated control regimes that reshape both the nature and the perception of work.

The study adopts a conceptual approach rather than an empirical design. It systematically integrates insights from the literature on digital surveillance, panopticon theory, algorithmic management, and organizational behavior. By bringing together these distinct but related strands, the study aims to move beyond fragmented and discipline-specific analyses and instead develop a comprehensive theoretical framework capable of capturing the complex and multidimensional nature of digital surveillance in organizations. In doing so, it contributes to the growing body of research that seeks to understand how digital technologies are redefining control, authority, and employee experience in the workplace.

The central contribution of the study is the development of an integrated conceptual model that explains digital surveillance through a process–mechanism–outcome framework. Specifically, the model proposes that the digital panopticon operates through three interrelated processes: digitization, classification, and predictive analytics. The digitization process transforms employee behaviors into measurable data points, embedding work activities within a data-driven logic. The classification process organizes these data into categories, rankings, and performance profiles, thereby structuring how employees are evaluated and compared. The predictive analytics process, in turn, utilizes historical data to anticipate future behaviors and guide managerial decision-making, extending control beyond the present into the realm of anticipated actions.

These processes are operationalized through six underlying mechanisms that generate distinct organizational and psychological outcomes. The digitization process functions through objectification and hyper-visibility, whereby employee actions are converted into data and made continuously observable. This creates a persistent awareness of being evaluated, reinforcing a state of constant visibility. The classification process operates through categorization and comparison, positioning employees within relative performance hierarchies and fostering a competitive environment shaped by algorithmic rankings. Finally, the predictive analytics process relies on algorithmic authority and predictive control, allowing decision-making processes to be increasingly guided by data-driven predictions rather than human judgment. Together, these mechanisms transform surveillance from a retrospective monitoring system into a proactive regime that actively shapes and directs employee behavior.

The model further demonstrates that these mechanisms produce multidimensional consequences for both employees and organizations. At the

individual level, continuous monitoring and performance variability give rise to algorithmic stress, characterized by heightened uncertainty, constant evaluation pressure, and a perceived loss of control. Employees experience an ongoing need to manage their visibility and optimize their behavior in response to fluctuating performance metrics. At the organizational level, digital surveillance reshapes social and relational dynamics. Trust relationships are weakened as monitoring signals a preference for control over autonomy, while excessive visibility undermines collaboration and informal coordination. The emphasis on measurable outputs also reduces the perceived value of discretionary contributions, leading to a decline in organizational citizenship behaviors. In addition, the expectation of constant connectivity extends work beyond formal boundaries, eroding work–life balance and negatively affecting employee well-being.

The study also highlights the transformation of managerial roles under algorithmic governance. As algorithmic systems become central to performance evaluation and decision-making processes, managers increasingly shift from autonomous decision-makers to interpreters and implementers of system-generated outputs. This shift redefines managerial authority, relocating it from human judgment to algorithmic systems. However, employees are not passive recipients of this form of control. Instead, they actively develop adaptation and resistance strategies to navigate the constraints imposed by digital surveillance. These include aligning behavior with algorithmic expectations, selectively managing visibility, and engaging in subtle forms of resistance that mitigate the intensity of monitoring. This dynamic indicates that digital surveillance operates as a negotiated and evolving process shaped by the interaction between organizational structures and employee agency.

Finally, the study addresses the ethical, legal, and governance implications of digital surveillance. Monitoring expansion raises concerns about privacy, transparency, and fairness. Regulations like GDPR and the AI Act emphasize accountability, explainability, and human oversight in algorithmic decisions. In this regard, digital surveillance must be understood as a governance issue requiring an integrated framework that combines ethical principles, legal safeguards, and accountability mechanisms. Ensuring the legitimacy and sustainability of surveillance practices depends on the effective alignment of these dimensions.

In conclusion, digital surveillance reshapes work and organizational relations through interconnected processes and mechanisms. It provides a process–mechanism–outcome framework to better understand and govern algorithmic control.

Beyanlar

Çıkar Çatışması Beyanı

Bu çalışmanın yazarı olarak, kurumlar, kuruluşlar veya kişiler ile aramda çalışmanın içeriğini etkileyebilecek herhangi bir çıkar çatışmasının bulunmadığını beyan ederim.

Destek ve Teşekkür Beyanı

Bu çalışma herhangi bir kurum, kuruluş veya kişi tarafından desteklenmemiştir. Çalışmanın hazırlanma sürecine doğrudan katkı sağlayan bir kişi veya kurum bulunmadığından ayrıca teşekkür edilmemektedir.

KAYNAKÇA

- Ajunwa, I., Crawford, K., & Schultz, J. (2017). Limitless worker surveillance. *California Law Review*, 105(3), 735-776.
- Andrejevic, M. (2007). *iSpy: Surveillance and power in the interactive era*. University Press of Kansas.
- Ball, K. (2010). Workplace surveillance: An overview. *Labor History*, 51(1), 87-106. <https://doi.org/10.1080/00236561003654776>
- Beer, D. (2017). The social power of algorithms. *Information, Communication & Society*, 20(1), 1–13. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2016.1216147>
- Bentham, J. (2020). *The panopticon writings*. Verso Books.
- Bernstein, E. S. (2012). The transparency paradox: A role for privacy in organizational learning and operational control. *Administrative Science Quarterly*, 57(2), 181-216. <https://doi.org/10.1177/0001839212453028>
- Bolino, M. C., Klotz, A. C., Turnley, W. H., & Harvey, J. (2012). Exploring the dark side of organizational citizenship behavior. *Journal of organizational behavior*, 34(4), 542-559. <https://doi.org/10.1002/job.1847>
- Boudreau, J., & Cascio, W. (2017). Human capital analytics: why are we not there?. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 4(2), 119-126. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-03-2017-0021>
- Couldry, N., & Mejiias, U. A. (2019). *The costs of connection: How data is colonizing human life and appropriating it for capitalism. The costs of connection*. Stanford University Press.
- Curchod, C., Patriotta, G., Cohen, L., & Neysen, N. (2019). Working for an algorithm: Power asymmetries and agency in online work settings. *Administrative Science Quarterly*, 65(3), 644–676. <https://doi.org/10.1177/0001839219867024>
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386–400. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>
- De Stefano, V. (2015). The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy. *Comparative Labour Law and Policy Journal*. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2682602>
- Deleuze, G. (2006). *Postscript on the Societies of Control. Surveillance, crime and social control*. Routledge.
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2001). The role of trust in organizational settings. *Organization science*, 12(4), 450-467. <https://doi.org/10.1287/orsc.12.4.450.10640>
- Edward, R. C. (1980). *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*. Basic Books.

- Espeland, W. N., & Stevens, M. L. (2008). A sociology of quantification. *European Journal of Sociology*, 49(3), 401–436. <https://doi.org/10.1017/S0003975609000150>
- European Parliament and Council. (2016). *Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data (General Data Protection Regulation)*. <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>
- European Union. (2024). *Artificial Intelligence Act (AI Act)*. <https://artificialintelligenceact.eu/>
- Floridi, L., & Taddeo, M. (2016). What is data ethics?. *Philosophical Transactions of the Royal Society A: Mathematical, Physical and Engineering Sciences*, 374(2083). <https://doi.org/10.1098/rsta.2016.0360>
- Foucault, M. (1975). *Discipline and punish: The birth of the prison*. Vintage.
- Gandy, O. H. (2021). *The panoptic sort: A political economy of personal information*. Oxford University Press.
- Haggerty, K. D., & Ericson, R. V. (2000). *The surveillant assemblage. Surveillance, crime and social control*. Routledge.
- Han, B.C. (2017). *Şeffaflık toplumu* (çev. H. Barışcan). Metis Yayınları.
- Kellogg, K. C., Valentine, M. A., & Christin, A. (2020). Algorithms at work: The new contested terrain of control. *Academy of Management Annals*, 14(1), 366-410. <https://doi.org/10.5465/annals.2018.0174>
- König, C. J. (2025). Electronic monitoring at work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 12, 321-341. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-110622-060758>
- Lyon, D. (2018). *The culture of surveillance: Watching as a way of life*. Polity.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734. <https://doi.org/10.2307/258792>
- Mazmanian, M., Orlikowski, W. J., & Yates, J. (2013). The autonomy paradox: The implications of mobile email devices for knowledge professionals. *Organization science*, 24(5), 1337-1357. <https://doi.org/10.1287/orsc.1120.0806>
- Moore, P. V. (2018). Tracking affective labour for agility in the quantified workplace. *Body & Society*, 24(3), 39-67. <https://doi.org/10.1177/1357034X18775203>
- O'Neil, C. (2016). *Weapons of math destruction: How big data increases inequality and threatens democracy*. Crown.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85–97. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_2

- Pasquale, F. (2015). *The black box society: The secret algorithms that control money and information*. Harvard University Press.
- Raisch, S., & Krakowski, S. (2021). Artificial intelligence and management: The automation–augmentation paradox. *The Academy of Management Review*, 46(1), 192–210. <https://doi.org/10.5465/amr.2018.0072>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). *A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. Bridging occupational, organizational and public health: A transdisciplinary approach*. Springer.
- Scott, J. C. (1990). *Domination and the arts of resistance: Hidden transcripts*. Yale university press.
- 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.
- Tarafdar, M., Cooper, C. L., & Stich, J. F. (2017). The technostress trifecta-techno eustress, techno distress and design: Theoretical directions and an agenda for research. *Information systems journal*, 29(1), 6-42. <https://doi.org/10.1111/isj.12169>
- Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2018). Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, employment and society*, 33(1), 56-75. <https://doi.org/10.1177/0950017018785616>
- Zuboff, S. (2019). *The age of surveillance capitalism: The fight for a human future at the new frontier of power*. PublicAffairs.

