

İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Dergisi

Derleme Makalesi | Review Article

 Açık Erişim | Open Access

Taylorizm'den Dijital Taylorizm'e: Algoritmik Yönetim Çağında Disiplin Mantiğının Yeniden Üretimi

From Taylorism to Digital Taylorism: The Reproduction of Disciplinary Logic in the Era of Algorithmic Management



Emel Burak¹  & Ahmet Tuğrul Küçükyiğit²  

¹ Kırklareli Üniversitesi, Vize Meslek Yüksekokulu, Dış Ticaret Bölümü, Kırklareli, Türkiye

² Kırklareli Üniversitesi, Vize Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Kırklareli, Türkiye

Öz

Bu çalışma, Taylorizm'den Dijital Taylorizm'e uzanan yönetsel dönüşümü tarihsel, sosyolojik ve etik bir perspektiften ele alarak modern örgütlerde denetim, ölçüm, standardizasyon ve kontrol mekanizmalarının dijital çağda nasıl yeniden biçimlendiğini tartışmaktadır. Araştırma, literatür derlemelerine ilişkin tipoloji ve bütünleştirici derleme yaklaşımı temel alınarak yapılandırılmıştır. Çalışmada Taylorizm, algoritmik yönetim, elektronik izleme, platform ekonomisi, gözetim toplumu ve gözetim kapitalizmi literatürleri birlikte değerlendirilmiş, Dijital Taylorizm'in dijital yönetim, algoritmik yönetim ve elektronik izleme kavramlarıyla ilişkisi kavramsal düzeyde ayrıştırılmıştır. Dijital Taylorizm, klasik Taylorist ilkelerin algoritmalar, sensörler, yazılım analitiği, platform altyapıları ve otomatik karar sistemleri aracılığıyla veri temelli bir yönetim mantığı içinde yeniden örgütlenmesi olarak ele alınmaktadır. Literatür, bu dönüşümün verimlilik, koordinasyon ve öngörülebilirlik potansiyeline sahip olduğunu ancak sektörel bağlama, ölçüm yoğunluğuna, algoritmik şeffaflık düzeyine ve çalışanların sistemi nasıl deneyimlediğine bağlı olarak özerklik, mahremiyet, psikososyal iyilik hâli ve adalet algısı üzerinde baskı yaratabileceğini düşündürmektedir. Literatürde elektronik izleme üzerine yapılan çalışmalar, Dijital Taylorizm'in doğrudan kanıtı değil, elektronik izleme ve performans denetimi boyutuna ilişkin dolaylı ve bağlamsal ampirik göstergeler olarak değerlendirilmiştir. Çalışma, dijitalleşen yönetim anlayışının klasik Taylorist disiplin mantığını ortadan kaldırmaktan çok, veri rasyonalitesi üzerinden daha sürekli, daha yaygın ve daha opak biçimlerde yeniden örgütlediğini ileri sürmektedir. Bu yönüyle çalışma, Dijital Taylorizm'i dijital yönetim, algoritmik yönetim ve elektronik izleme kavramlarıyla ilişkili fakat onlara indirgenemeyen özgül bir yönetim mantığı olarak konumlandırarak literatüre kavramsal bir katkı sunmayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda çalışma, gelecekte yürütülecek ampirik araştırmalarda Dijital Taylorizm algısı, elektronik izleme, algoritmik yönetim yoğunluğu ve çalışan çıktıları arasındaki ilişkilerin daha açık biçimde test edilebilmesi için kuramsal bir zemin ve kavramsal önermeler geliştirmektedir.

Abstract

This study discusses the managerial transformation from Taylorism to digital Taylorism from a historical, sociological, ethical perspective, focusing on how mechanisms of supervision, measurement, standardization, and control in modern organizations are reconfigured in digital age. Literatures on Taylorism, algorithmic management, electronic surveillance, surveillance society, and surveillance capitalism are examined together; the relationship of digital Taylorism with the concepts of digital management, algorithmic management, and electronic surveillance is conceptually distinguished. Accordingly, digital Taylorism is understood as the reorganization of classical Taylorist principles through algorithms, sensors, software analytics, platform infrastructures, and automated decision-making systems within a data-driven managerial logic. The literature synthesis suggests that this transformation may have the potential to enhance efficiency, coordination, and predictability; however, depending on the sectoral



“ Atıf | Citation: Burak, E. & Küçükyiğit, A. T. (2026). Taylorizm'den dijital Taylorizm'e: Algoritmik yönetim çağında disiplin mantığının yeniden üretimi. *İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Dergisi*, 46(1), 474-500. <https://doi.org/10.26650/SJ.2025.46.11036>

 This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.  

 2026. Burak, E. & Küçükyiğit, A. T.

 Sorumlu Yazar | Corresponding author: Ahmet Tuğrul Küçükyiğit akucukyigit@klu.edu.tr



context of implementation, monitoring intensity, level of algorithmic transparency, and how employees experience the system, it may also create pressures on autonomy, privacy, psychosocial well-being, and perceptions of justice. The study argues that digitalized management does not eliminate the classical Taylorist logic of discipline; rather, it reorganizes this logic through data rationality in more continuous, more widespread, and often more opaque forms. This study aims to make a conceptual contribution to the literature by positioning Digital Taylorism as a specific managerial logic that is related to, yet not reducible to, digital management, algorithmic management, and electronic surveillance. Within this scope, the study develops a theoretical ground and conceptual propositions for future empirical research to test more clearly the relationships among perceptions of Digital Taylorism, electronic surveillance, algorithmic management intensity, and employee outcomes.

Anahtar Kelimeler Dijital Taylorizm • Algoritmik Yönetim • Elektronik İzleme • Gözetim Toplumu • Disiplin Toplumu

Keywords Digital Taylorism • Algorithmic Management • Electronic Surveillance • Surveillance Society • Disciplinary Society

Extended Summary

This study examines the managerial transformation from Taylorism to digital Taylorism by situating contemporary forms of organizational control, measurement, standardization, and surveillance within a broader historical, sociological, and ethical framework. The central argument of the study is that digitalization does not eliminate the disciplinary logic of classical Taylorism; rather, it reorganizes this logic through algorithms, sensors, software analytics, platform infrastructures, automated decision-making systems, and data-driven performance evaluation mechanisms. In this sense, digital Taylorism is not treated as a simple technological innovation or as a general synonym for digital management. Instead, it is conceptualized as a specific managerial logic through which classical Taylorist principles—such as task fragmentation, standardization, continuous measurement, performance metricization, and behavioral control—are reproduced in digital and algorithmic environments.

Historically, Taylorism emerged as one of the foundational paradigms of modern management thought. It transformed work into a measurable, divisible, and controllable process by emphasizing efficiency, standardization, supervision, and separation of planning from execution. In Fordist production systems, this logic became institutionalized through mass production, assembly lines, standardized tasks, and visible hierarchical control. Although post-Fordist transformations later introduced flexibility, decentralization, and information-based forms of production, this study argues that the disciplinary logic of Taylorism did not disappear. Rather, it changed form. Drawing on the conceptual insights of disciplinary society, flexible accumulation, and liquid modernity, the study interprets digital Taylorism as a contemporary configuration in which control becomes less tied to fixed organizational spaces and more embedded in continuous data flows, digital infrastructures, and algorithmic indicators.

This study is designed as an integrative theoretical review. It does not claim to be a systematic review; instead, it aims to bring together theoretical and empirical literature from different disciplines to develop a conceptual synthesis. In line with Snyder's typology of literature reviews and Torraco's integrative review approach, the study evaluates sources from management studies, organizational sociology, sociology of work, digitalization studies, algorithmic management, electronic surveillance, platform economy, surveillance society, surveillance capitalism, and ethical governance. The literature pool was constructed by considering classical theoretical sources together with contemporary studies on digital management, algorithmic management, electronic monitoring, and platform-based work. The search process was based on key terms such as Taylorism, Digital Taylorism, algorithmic management, electronic surveillance, workplace surveillance, platform economy, surveillance capitalism, disciplinary society, datafication, digital management, and employee monitoring, along with their Turkish equivalents.

The conceptual synthesis was developed through theoretical sampling and conceptual mapping rather than through a quantitative coding procedure. Theoretical sampling was used to identify bodies of literature that have explanatory



value for understanding digital Taylorism. These included classical Taylorist literature, discussions of disciplinary society and surveillance, algorithmic management research, electronic monitoring studies, platform economy literature, and ethical governance approaches. Through conceptual mapping, the selected sources were compared around the dimensions of measurement, control, standardization, performance metricization, algorithmic decision-making, employee autonomy, privacy, psychosocial well-being, justice perceptions, and political-economic context. This approach made it possible to clarify the relationship between digital Taylorism and related concepts such as digital management, algorithmic management, electronic surveillance, and surveillance society.

A key contribution of the study is its operational distinction between digital Taylorism and adjacent concepts. Digital management refers to the broad use of digital tools in organizational processes. Algorithmic management refers more specifically to the use of algorithms in task allocation, performance evaluation, coordination, and decision-making. Electronic surveillance refers to the monitoring of employee behavior through sensors, software analytics, dashboards, location data, or similar digital tools. Surveillance society refers to the broader sociologic context in which measurement, monitoring, and control become widespread across social life. Digital Taylorism intersects with these concepts but cannot be reduced to either of them. It becomes visible when digital tools are connected to a managerial logic that continuously measures, standardizes, compares, and evaluates employee behavior through performance metrics and data infrastructures.

The rise of digital Taylorism can be understood as a shift from visible, direct, and hierarchical control to more continuous, data-driven, and often less visible forms of discipline. In classical Taylorism, control was generally exercised through direct observation, fixed standards, and managerial supervision. In digital settings, however, control may operate through real-time data flows, algorithmic scoring, platform access, ranking systems, performance dashboards, and automated decision mechanisms. This does not mean that classical Taylorist rationality is abandoned. On the contrary, the core concern with measurement, efficiency, predictability, and behavioral optimization continues, but it is reorganized through digital and algorithmic infrastructures.

The analysis also emphasizes that the consequences of digital Taylorism should not be interpreted in a one-dimensional manner. Digital monitoring and algorithmic management may contribute to efficiency, coordination, predictability, and procedural consistency in some contexts. In situations where evaluation criteria are transparent, decisions are explainable, and employees have access to objection or appeal mechanisms, digital systems may be perceived as more predictable or even relatively fair compared to arbitrary human managerial practices. However, when digital systems operate through opaque metrics, unilateral surveillance, intensive performance pressure, and limited employee participation, they may generate risks for autonomy, privacy, psychosocial well-being, trust, and organizational justice. Thus, the organizational outcomes of digital Taylorism depend not only on the existence of technology but also, how it is designed, implemented, governed, and experienced by employees.

In this context, the study carefully distinguishes between digital Taylorism as a broader conceptual framework and empirical studies on electronic surveillance. Studies in the national literature that focus on electronic monitoring are not treated as direct evidence of digital Taylorism as a whole. Instead, they are evaluated as indirect and context-dependent empirical indicators of electronic monitoring and performance control dimensions. This distinction is important because electronic surveillance represents only one dimension of digital Taylorism. Digital Taylorism also includes task fragmentation, standardization, algorithmic coordination, performance metricization, and data-driven managerial control. Therefore, future empirical research should distinguish between perceptions of electronic surveillance, algorithmic management intensity, and perceptions of digital Taylorism as separate but related constructs.

The study further argues that the effects of digital Taylorism are context-sensitive. Differences between findings on electronic monitoring and employee outcomes may be related to the operational level of the measured variables, the sectoral context, the degree of task autonomy, output standardization, monitoring intensity, algorithmic transparency, and employees' perceptions of fairness and accountability. For example, in settings where standardized production pressure is high, electronic monitoring may be experienced as a source of stress and performance pressure. In other contexts, especially when digital systems are transparent, explainable, and supported by procedural safeguards, similar technologies may be perceived as regulatory, predictable, or coordination-enhancing. This suggests that

digital Taylorism should not be studied as a fixed managerial model with uniform effects, but as a context-dependent disciplinary logic that may produce different organizational and psychosocial outcomes.

The platform economy constitutes another important dimension of this transformation. Platform-based work may provide workers with some degree of flexibility, such as the ability to move between platforms, arrange working time more freely, or access different digital work opportunities. However, this flexibility does not necessarily mean that control weakens. Platform power often operates through access to work opportunities, visibility, rating systems, algorithmic ranking, and income dependency. In this respect, platform economies can be interpreted as hybrid forms in which flexibility and dependency co-exist. They differ from the classical factory discipline, yet they may reproduce Taylorist control through market dependence, algorithmic coordination, and digital visibility.

The study also highlights the political-economic conditions that support the expansion of digital Taylorism. Technological capacity is not the only thing that explain the rise of digital control. It is also connected to precarious labor markets, platform-based competition, venture capital-driven growth models, and regulatory frameworks that often lag behind digital monitoring practices. Therefore, digital management forms should not be understood as technological necessities alone; rather, they should be evaluated as historically, institutionally, and politically conditioned managerial configurations.

Finally, the study discusses the ethical implications of digital Taylorism. As efficiency, visibility, and measurability become dominant managerial norms, employee privacy, autonomy, dignity, and justice may become increasingly vulnerable. The ethical question is not simply how organizations can increase the efficiency of digital technologies, but, how these technologies can be governed without undermining employee well-being, privacy, voice, and human dignity. Therefore, the study argues that digital Taylorism should be addressed through transparent, accountable, explainable, and human-centered governance principles.

The main limitation of the study is that it is based on an integrative theoretical review rather than primary empirical data. Therefore, the arguments presented should be understood as conceptual propositions rather than causal findings. This study does not directly measure the organizational or psychological effects of digital Taylorism. Instead, it develops a theoretical ground for future empirical research. Future studies should examine digital Taylorism through quantitative, qualitative, and mixed-method designs by distinguishing between perceptions of digital Taylorism, electronic surveillance, algorithmic management intensity, and employee outcomes such as performance, job stress, job insecurity, turnover intention, psychological resilience, privacy perceptions, and organizational justice. Comparative studies across manufacturing, service, logistics, health, education, and platform-based work contexts may further clarify how the effects of digital Taylorism differ according to sectoral task autonomy, output standardization, monitoring intensity, and algorithmic transparency.

Giriş

Modern yönetim düşüncesinin kurumsal temelleri, 19. yüzyılın sonlarından itibaren endüstriyel toplumun rasyonelleşme süreciyle birlikte önemli bir değişime uğramıştır. Frederick Winslow Taylor'ın Bilimsel Yönetim Teorisi, üretimi rasyonel biçimde düzenleyen standartlaştırma ve denetim esaslarını ortaya koymanın yanı sıra emeğin doğasını ve işin algılanış biçiminin kökten değişmesine yol açan özgün bir bilgi çerçevesi sunmuştur (Taylor 1911; Braverman 1998). Sanayi toplumunda hızla yaygınlaşan Taylorist ilkeler, Ford'un 1913'te kullanmaya başladığı montaj hattı sayesinde kitlesel üretimi düzenleyen disiplinli bir yapıya evrilmiştir (Braverman 1998). Fordist üretim biçimi, iş sürecini

standart hızlarda işleyen mekanik bir organizmaya dönüştürmüş ve Taylorizm yalnızca verimlilik optimizasyonu sağlayan bir teknik olmaktan çıkarak modern toplumun sosyo-ekonomik yapılanmasını belirleyen makro düzeyli bir paradigmanın başlangıcı haline gelmiştir. Ancak 1970'lerde yaşanan enerji krizi, küresel rekabet ve tüketim çeşitliliği, Fordist rasyonalitenin katı sınırlarını görünür kılarak esneklik, yenilikçilik ve bilgi teknolojilerine dayanan post-Fordist üretim modelini ortaya çıkarmıştır (Harvey 1989; Womack, Jones ve Roos, 1990/2024). Bu dönüşüm, ilk bakışta Fordist disiplinin sona ermesi gibi görünse de pek çok araştırmacı bu durumu disiplinin biçim değiştirerek devam eden bir süreklilik evresi olduğunu savunmuştur (Harvey 1989).

Tarihsel süreçte Foucault'un (1975/1992) 'disiplin toplumu' kavramsallaştırması, bu tarihsel sürekliliği açıklayan önemli bir kuramsal çerçeve sunmaktadır. Foucault (1975/1992) modern toplumdaki iktidarın, bireyleri ölçebilir ve denetleyebilir kılan teknikleri kullanarak işleyişini sağlayacağını savunmaktadır. Bu bağlamda Taylorizm, iktidarın iş süreçlerinde mikro ölçekte nasıl kurulduğunu gösteren önemli bir örnek niteliğindedir; çalışanın süreçte teknik bir ögeye dönüşmesiyle disiplin dışarıdan dayatılan bir baskı olmaktan çıkarak giderek içselleştirilen bir davranış biçimine dönüşmektedir (Foucault, 1975/1992). Gramsci'nin (1992) işçi davranışını yeniden şekillendiren yeni endüstriyel disiplin vurgusu ve Braverman'ın (1998) emeğin yabancılaşmasına ilişkin çözümlemeleri de bu dönüşümün sosyolojik derinliğine işaret etmektedir. Bununla birlikte, Bauman'ın akışkan modernite anlayışı ile Harvey'in esnek birikim yaklaşımı, modern denetim biçimlerinin artık yalnızca sabit kurumsal yapılara bağlı kalmadığını, zamansal ve mekânsal sınırları aşarak daha esnek ve akışkan bir nitelik kazandığını ileri sürmektedir (Harvey 1989; Bauman 2000). Bu nedenle bu çalışmada Foucault ile Bauman arasında doğrudan bir karşıtlık değil, dijital çağın yönetim biçimlerini anlamaya yardımcı olan tamamlayıcı bir gerilim olduğu kabul edilmektedir. Bu çerçevede Foucault disiplinin mantığını, Bauman ise bu mantığın akışkan toplumsal yapılarda nasıl yeniden örgütlendiğini görünür kılan iki tamamlayıcı kuramsal dayanak sunmaktadır. Dijital Taylorizm tam da bu noktada, akışkan çalışma düzenlerini yöneten sürekli bir veri altyapısı olarak, esnekleşen emek süreçleri ile kalıcılaşan denetim mantığını aynı anda içinde barındıran bir yönetim formu olarak belirginleşmektedir.

Dijital çağla birlikte dijital işlem maliyetleri düşmüş, buna paralel olarak iş süreçleri giderek mikro parçalara ayrılmıştır. Bu durum web tabanlı koordinasyonu artırarak Taylorizm'in dijital uzantısı

niteliğindeki yeni bir üretim mantığını ortaya çıkarmıştır (Kervola, Hyvönen, Kallionpää ve Liimatainen, 2024). Platform ekonomisi olarak da ifade edilen dijital ara yüz etkileşimlerinin yükselişi, emek süreçlerini mekânsal ve zamansal sınırlardan arındırarak algoritmalar tarafından yönetilen esnek fakat derinlemesine izlenen bir çalışma düzeni yaratmıştır. Bununla birlikte, platform çalışması klasik Taylorizm ile bütünüyle özdeş değildir. Klasik Taylorist düzende denetim, tek işverene bağlılık ve dikey hiyerarşi içinde doğrudan yönetsel komutlarla işlerken; platform ekonomisinde çalışanlar çoğu zaman birden fazla platform arasında hareket edebilmekte, çalışma zamanları üzerinde görece daha fazla seçim alanına sahip olabilmekte ve geleneksel istihdam ilişkilerine kıyasla daha düşük geçiş maliyetleriyle karşılaşabilmektedir. Bu nedenle platform ekonomileri, Taylorist mantığın aynen tekrarı değil; esnekleşmiş emek süreçleri içinde ölçme, sıralama, değerlendirme ve erişim mekanizmaları yoluyla yeniden örgütlenmiş bir dijital denetim formu olarak değerlendirilmektedir (Noponen, Feshchenko, Auvinen, Luoma-aho ve Abrahamsson, 2023; Kervola ve ark., 2024). Bu yapı içinde denetim yalnızca doğrudan hiyerarşik komutla değil, platforma erişim, görünürlük, puanlama ve iş fırsatlarına ulaşma olanağı üzerinden de işlemekte; böylece piyasa bağımlılığı ile algoritmik gözetim iç içe geçmektedir. Bu nedenle bu çalışmada dijital yönetim, örgütsel süreçlerin dijital araçlar aracılığıyla yürütüldüğü genel alanı; algoritmik yönetim, görev dağıtımı, performans değerlendirmesi ve karar süreçlerinin algoritmalar üzerinden işletildiği daha özgül yönetim biçimini; elektronik izleme ise sensörler, yazılım analitiği ve benzeri teknik araçlarla yürütülen ölçüm ve gözetim uygulamalarını ifade etmektedir. Dijital Taylorizm ise bu daha geniş dijital yönetim alanı içinde, işin parçalanması, sürekli ölçüm, standardizasyon ve çalışan davranışının metrikler üzerinden denetlenmesi yoluyla klasik Taylorist disiplin mantığının yeniden üretildiği özgül yönetim formunu tanımlamaktadır (Noponen ve ark., 2023; Kervola ve ark., 2024). Bu çerçevede iş birliği amacıyla kullanılan her yazılım ya da ergonomi amacıyla kullanılan her sensör sistemi kendi başına dijital Taylorizm olarak değerlendirilmemekte; ancak bu araçlar çalışan davranışını sürekli ölçen, performansı standartlaştıran ve denetimi veri temelli bir yapıya bağlayan bir yönetim mantığına eklemlendiğinde dijital Taylorizm kapsamına girmektedir.

Algoritmik sistemler, çalışan davranışını öngörmekte, performansı mikro düzeyde ölçmekte ve çoğu zaman insan müdahalesi olmadan karar verme süreçlerini otomatik olarak yürütmektedir (Noponen ve ark., 2023). Bu durum Taylorizm'in endüstriyel dönemde somutlaşan rasyonalitesini,

dijital dönemde veri rasyonalitesi olarak yeniden inşa etmiştir. Klasik Taylorist gözlem ile algoritmik gözetim arasında önemli bir fark bulunmaktadır. Taylor'ın zaman ve hareket etütleri daha çok sabit standartlar, önceden tanımlanmış görev süreleri ve doğrudan gözleme dayalı ölçüm mantığıyla işlerken, dijital çağın algoritmik sistemleri veriyi sürekli işleyen, değerlendirme ölçütlerini güncelleyebilen ve çoğu zaman çalışan açısından tam olarak görünür olmayan daha dinamik bir denetim biçimi üretmektedir (Wood, Graham, Lehdonvirta ve Hjorth, 2019; Noponen ve ark., 2023). Bu nedenle dijital Taylorizm, klasik Taylorizm ile aynı kontrol amacını bütünüyle terk etmemekte; ancak bu amacı sabit standartlardan dinamik metriklere, doğrudan gözlemden sürekli veri akışına ve açık yönetsel komutlardan algoritmik işleyişe taşıyarak yeniden kurmaktadır (Kervola ve ark., 2024). Ölçülebilirlik ve standardizasyon ilkeleri, sensörler, yazılım analitiği, platform altyapıları ve algoritmik karar sistemleriyle mekândan bağımsız, sürekli ve daha opak bir kontrol rejimine dönüşmekte; disiplinin teknolojik evrimi endüstriyel aklın dijital uzantısını oluştururken aynı zamanda onun işleyiş tarzını da dönüştürebileceği ileri sürülebilir. Bununla birlikte, dijital Taylorizm'in yükselişini yalnızca teknolojik imkânların genişlemesiyle açıklamak yeterli değildir. Bu dönüşüm aynı zamanda emek piyasalarının esnekleşmesi, güvencesiz çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, platform temelli iş modellerinin büyümesi, dijital denetim pratiklerine ilişkin düzenleyici çerçevenin birçok alanda geriden gelmesi ve veri temelli büyüme mantığıyla çalışan yeni sermaye birikim biçimlerinin güçlenmesiyle de ilişkili olabilmektedir. Başka bir ifadeyle, algoritmalar, sensörler ve yazılım analitiği dijital Taylorizm'in teknik araçlarını oluştururken; bu araçların yaygın ve etkili hâle gelmesini sağlayan koşullar, daha düşük iş güvencesi, artan rekabet baskısı, piyasa odaklı platform yapıları ve belirsiz düzenleyici alanlar tarafından pekiştirilebilmektedir. Bu nedenle dijital Taylorizm, yalnızca teknolojik yeniliklerin değil, aynı zamanda dijital kapitalizmin politik-ekonomik örgütlenme biçimlerinin ürettiği bir yönetim mantığı olarak değerlendirilmelidir.

Dijital Taylorizm, çalışanların örgütsel deneyimini derinlemesine dönüştüren etik ve sosyolojik bir alan yaratmaktadır. Dijital teknolojilerin yalnızca fiziksel emeği değil, bilişsel faaliyetleri, iletişimi ve duygu durumlarını dahi ölçülebilir bilgi birimlerine dönüştürmesi (Zuboff 2019), işin anlamını ve çalışan kimliğini yeniden tanımlamaktadır. Bu süreçte elektronik izleme, giyilebilir teknolojiler, sensörler ve analitik paneller aracılığıyla gerçekleşen ölçüm ve gözetim tekniklerini; algoritmik yönetim ise bu verilerin görev dağıtımı, performans değerlendirmesi ve yönetsel karar süreçlerine



bağlanmasını ifade etmektedir (Sewell 1998; Birnbaum ve Somers 2023). Dijital Taylorizm ise tam bu noktada, söz konusu teknik ve yönetsel araçların çalışanı sürekli değerlendirilen, metriklerle tanımlanan ve performansı standardize edilen bir dijital özneye dönüştürmesiyle belirginleşmektedir (Zuboff 2019). Bu bağlamda kavram, yalnızca dijitalleşmiş bir işyeri gerçekliğini değil, Taylorist disiplin mantığının veri merkezli araçlarla yeniden üretildiği bir yönetim formuna karşılık gelmektedir.

Dijital Taylorizm, yalnızca teknolojik bir yenilik değil; işin teknik, etik ve toplumsal doğasını etkileyen çok katmanlı bir dönüşüm alanıdır. Sürekli görünürlük altında çalışmak mahremiyet algısını zayıflatmakta (Tulunay ve Türköz 2025), refah ve özerklik üzerinde yeni baskılar oluşturmaktadır (Oral 2024). Karar mekanizmalarının algoritmalara devredilmesi, çalışan davranışının öngörülebilirlik ve metrik uyumu üzerinden normlaştırılmasına yol açmakta; böylece disiplinin kurumsal biçimi daha opak fakat etkisi hissedilen bir hâl almaktadır (Wood ve ark., 2019). Bununla birlikte, elektronik izleme ve algoritmik yönetim uygulamalarının çalışanlar üzerindeki etkilerine ilişkin ampirik bulgular tek yönlü değildir. Karacaoğlu ve Eroğlu'nun (2022) çalışması Dijital Taylorizm'i bütüncül bir kavram olarak değil, elektronik izleme algısını ölçmekte; elektronik izleme algısının çalışan performansı üzerindeki etkisini ve bu ilişkide iş stresinin düzenleyici rolünü incelemektedir. Benzer biçimde Tulunay ve Türköz'ün (2025) çalışması da elektronik izleme uygulamalarının iş güvencesizliği algısı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde psikolojik sağlamlığın rolüne odaklanmaktadır. Bu nedenle bu çalışmalar, Dijital Taylorizm'in doğrudan ampirik kanıtı olarak değil, onun elektronik izleme boyutuna ilişkin dolaylı ve bağlamsal göstergeler olarak değerlendirilmelidir.

Bu çalışma, klasik Taylorizm'den Dijital Taylorizm'e uzanan dönüşüm hattını tarihsel, sosyolojik ve etik bir perspektiften yeniden ele alarak modern örgütlerde disiplin, gözetim, denetim ve rasyonalite biçimlerinin dijital çağda nasıl yeniden örgütlendiğini tartışmayı amaçlamaktadır. Çalışma, mevcut literatürü bütünleştirici kuramsal derleme yaklaşımıyla değerlendirmekte; Taylorizm, algoritmik yönetim, elektronik izleme, platform ekonomisi, gözetim toplumu ve gözetim kapitalizmi literatürleri arasında kavramsal bir sentez kurmaktadır. Bu yönüyle çalışmanın özgün değeri, dijital yönetim pratiklerini yalnızca teknik bir değişim süreci olarak değil, Taylorist disiplin mantığının veri temelli araçlarla yeniden örgütlendiği sosyo-teknik bir dönüşüm alanı olarak kavramsallaştırmasından kaynaklanmaktadır.

Klasik Taylorizm ve Endüstriyel Rasyonalite

Bilimsel yönetim yaklaşımının gelişimi, modern endüstriyel toplumun rasyonelleşme süreciyle doğrudan ilişkilidir. 19. yüzyılın sonlarından itibaren yönetim kuramları, üretimin sistematik biçimde örgütlenmesi yoluyla verimliliği, kontrolü ve üretkenliği artırmayı amaçlamıştır. Frederick Winslow Taylor'ın Bilimsel Yönetim Teorisi bu bağlamda yalnızca teknik bir yönetim modeli değil; emeği ölçülebilir, denetleyebilir ve standartlaştırabilir bir unsur olarak yeniden tanımlayan düşünsel bir çerçeve sunmuştur (Taylor 1911; Braverman 1998). Bu yaklaşım yönetim uygulamalarını değiştirmekle kalmamış, aynı zamanda bilgi üretme, anlam kurma ve gerçekliğin algılanma biçimlerini dönüştürerek yönetim biliminin temelini şekillendirmiştir. Bu kapsamda Taylor'ın Midvale Steel ve Bethlehem Steel işletmelerinde yürüttüğü çalışmalar, işin parçalanabilir ve analiz edilebilir bir süreç olarak yeniden yapılandırılmasını sağlayarak modern yönetimin rasyonel aklını kurumsallaştırmıştır (Braverman 1998). Zaman ve hareket etütleri, görev uzmanlaşması ve planlama/uygulama ayrımı gibi ilkeler ise, üretimi insandan bağımsızlaştıran, mekanik bir düzen içinde işler hâle getiren yeni bir örgütsel mantık kurmuştur (Nelson 1980). Kurulan bu model, yapılan işi özgün bir emeğin ürünü olmaktan çıkararak teknik bir faaliyet olarak tanımlamış; çalışanı ise üretim mekanizmasının işleyişini sürdüren bir unsur hâline getirmiştir.

Taylorist ilkeler kısa sürede sanayi dünyasında benimsenmiş ve devamında Henry Ford'un 1913'te uygulamaya koyduğu montaj hattı sistemiyle büyük ölçekli üretime uyarlanmıştır. Ford'un montaj hattı temelde, üretimi parçalara ayırarak her aşamayı standart bir hızda işleten mekanik bir düzen kurmuş; iş sürecini insandan büyük ölçüde bağımsızlaştırarak fabrikayı kendi kendine işleyen bir organizma hâline getirmiştir (Braverman 1998). Bu yapı, Taylorist rasyonalitenin makro ölçekteki bir yansıması olarak Fordizm adıyla literatüre girmiştir. Bu sayede Taylorizm, yalnızca üretim tekniklerini değil, modern toplumun sosyo-ekonomik örgütlenmesini de şekillendiren disiplinler arası bir paradigma hâline gelmiştir.

1970'lerdeki ekonomik krizler, enerji dalgalanmaları ve artan enflasyon Fordist üretim modelinin katı sınırlarını görünür kılmış; talep çeşitliliğine yanıt veremeyen bu model olarak sürdürülebilirliğini yitirmiştir (Harvey 1989). Bu dönemde ortaya çıkan post-Fordizm, katı kontrol mekanizmalarının yerini esneklik, yenilikçilik ve bilgi teknolojilerine dayalı bir üretim mantığına bırakmıştır (Womack ve



ark., 1990/2024). Bazı araştırmacılar bu dönüşümü, Taylorist disiplinin teknolojik evrimine yönelik ilk basamak olarak değerlendirmiştir (Harvey 1989). Bu bağlamda Foucault'un (1992) 'disiplin toplumu' yaklaşımı, söz konusu dönüşümü anlamada önemli bir çerçeve sunar; zira esneklik görünürde artsa da gözetim ve kontrol, yeni biçimler altında varlığını devam ettirmektedir.

Taylor'ın bilimsel yönetimi, Foucault'nun 'iktidarın mikro-fiziği' olarak tarif ettiği süreçlerle aynı düzlemde birleşmektedir; gözetim, denetim ve normalleştirme ilişkileri üretim alanında da kurum-sallaşmış durumdadır (Foucault, 1975/1992). Bu bağlamda Taylorist denetimin, bireyleri görünür, ölçülebilir ve disipline edilebilir öznelerle dönüştürdüğü ileri sürülebilir. Bu çerçevede yönetim, yalnızca teknik bir araç olmaktan çıkarak toplumsal düzeni disipline eden bir mekanizma olarak da değerlendirilebilir. Nitekim Braverman (1998) bu süreci emeğin yabancılaşmasıyla, Gramsci (1992) ise işçi davranışını yeniden şekillendiren yeni endüstriyel disiplin ile açıklamaktadır. Ancak post-Fordist dönüşümle birlikte disiplinin ortadan kalktığını söylemek yerine, denetim biçimlerinin kurumsal katılıktan daha akışkan yapılara taşındığını söylemek daha açıklayıcı görünmektedir. Harvey'in 'esnek birikim' ve Bauman'ın 'akışkan modernite' kavramları, bu dönüşümün sosyolojik çerçevesini derinleştirmektedir (Harvey 1989; Bauman 2000). Bu nedenle burada savunulan temel argüman, disiplinin amaç ve yönetsel rasyonalitesi bakımından süreklilik gösterdiği; buna karşılık işleyiş tarzı, görünürlüğü ve kurumsal örgütlenme biçimi bakımından dönüşüme uğradığıdır. Başka bir ifadeyle, sanayi çağında sabit kurumsal yapılarda işleyen disiplin, dijital çağda daha akışkan çalışma düzenleri içinde varlığını sürdürmekte; fakat bunu daha esnek, daha dağınık ve daha az doğrudan görünen mekanizmalar üzerinden gerçekleştirmektedir.

Çalışmada Benimsenen Operasyonel Tanım

Bu çalışmada Dijital Taylorizm, klasik Taylorist ilkelerin dijital teknolojiler aracılığıyla yeniden örgütlenmesi olarak tanımlanmaktadır. Daha açık bir ifadeyle Dijital Taylorizm; işin parçalanması, standardizasyon, sürekli ölçüm, performansın metrikleştirilmesi ve çalışan davranışının denetlenmesi gibi Taylorist ilkelerin algoritmalar, sensörler, yazılım analitiği, platform altyapıları ve otomatik karar sistemleri aracılığıyla veri temelli bir yönetim mantığı içinde yeniden üretilmesidir. Bu nedenle Dijital Taylorizm, dijitalleşmenin tüm biçimlerini kapsayan genel bir kavram değildir. Bir uygulamanın Dijital Taylorizm kapsamında değerlendirilebilmesi için dijital araçların çalışan davranışını sürekli

ölçülebilir, karşılaştırılabilir, standartlaştırılabilir ve performans baskısına açık hâle getiren bir yönetim mantığıyla birleşmesi gerekir.

Bu kavramsallaştırma açısından dijital yönetim, algoritmik yönetim, elektronik izleme ve gözetim toplumu kavramları Dijital Taylorizm ile ilişkili olmakla birlikte onunla özdeş değildir. Dijital yönetim, örgütsel süreçlerin dijital araçlarla yürütülmesini ifade eden geniş bir şemsiye kavramdır. Algoritmik yönetim, görev dağıtımı, performans değerlendirmesi ve karar süreçlerinin algoritmalar aracılığıyla yürütülmesine işaret eder. Elektronik izleme, çalışan davranışının sensörler, yazılım analitiği, izleme panelleri, konum verileri veya benzeri araçlarla ölçülmesi ve gözetlenmesiyle ilgilidir. Gözetim toplumu ise ölçme, izleme ve denetim mantığının toplumsal ölçekte yaygınlaşmasını açıklayan daha geniş sosyolojik bağlamı ifade eder. Dijital Taylorizm ise bu unsurların Taylorist rasyonaliteyle birleşerek çalışanı sürekli ölçülen, standartlaştırılan ve metriklerle değerlendirilen bir performans öznesine dönüştürdüğü durumlarda belirginleşir. Dijital Taylorizm'in dijital yönetim, algoritmik yönetim, elektronik izleme ve gözetim toplumu kavramlarıyla ilişkisini netleştirmek amacıyla aşağıdaki kavramsal ayırım matrisi oluşturulmuştur.

Tablo 1

Dijital Taylorizm'in İlgili Kavramlarla Karşılaştırmalı Konumu

Kavram	Kapsamı	Dijital Taylorizm ile ilişkisi
Dijital yönetim	Örgütsel süreçlerin dijital araçlarla yürütülmesi	En geniş yönetsel dijitalleşme alanını ifade eder; her dijital yönetim uygulaması Dijital Taylorizm değildir.
Algoritmik yönetim	Görev dağıtımı, değerlendirme ve karar süreçlerinin algoritmalarla yürütülmesi	Dijital Taylorizm'in karar verme ve koordinasyon boyutunu oluşturabilir.
Elektronik izleme	Çalışan davranışının dijital araçlarla ölçülmesi ve izlenmesi	Dijital Taylorizm'in gözetim ve ölçüm boyutuna karşılık gelebilir.
Gözetim toplumu	İzleme ve denetim mantığının toplumsal düzeyde yaygınlaşması	Dijital Taylorizm'in daha geniş sosyolojik bağlamını açıklar.
Dijital Taylorizm	Taylorist ölçüm, standardizasyon ve denetim mantığının dijital araçlarla yeniden örgütlenmesi	Çalışanın metrikleştirilmesi ve performansın veri temelli denetimiyle ortaya çıkan özgül yönetim formudur.

Bu doğrultuda çalışmada Dijital Taylorizm'in ayırt edici özellikleri dört noktada toplanmaktadır. Birincisi, iş süreçlerinin daha küçük ve ölçülebilir görevlere ayrılmasıdır. İkincisi, çalışan davranışının sürekli veri üretimi yoluyla izlenmesidir. Üçüncüsü, performansın standartlaştırılmış metrikler ve algoritmik göstergeler üzerinden değerlendirilmesidir. Dördüncüsü, denetimin doğrudan yönetsel gözetimden veri altyapılarına, yazılım sistemlerine ve algoritmik karar mekanizmalarına kaymasıdır. Bu özellikler bir araya geldiğinde Dijital Taylorizm, yalnızca teknolojik bir yenilik değil, klasik Taylorist disiplin mantığının dijital çağda yeniden kurulan sosyo-teknik biçimi olarak değerlendirilmektedir.

Dijital Taylorizm ve Algoritmik Yönetimin Yükselişi

Endüstri 4.0 bağlamında yenilenebilir enerji altyapısının güçlenmesi, üretimin otonom biçimde dijitalleşmesi ve programlanabilir makinelerin yaygınlaşması, üretim mantığında köklü bir değişim yaratmıştır (Davutoğlu 2020; Demiray ve Bursalı 2025). Bu değişim, yönetim düşüncesinde Taylorizm'in veri odaklı, yazılım destekli ve sürdürülebilir izleme teknikleriyle dijital ortamda yeniden görünür hâle gelmesine yol açmıştır (Yamen 2021). Klasik Taylorizm'in temel ilkeleri olan işin basitleştirilmesi, standartlaştırılması, sürekli ölçülmesi ve performansa göre ücretlendirme, bu kez elektronik ve algoritmik bir düzleme aktarılmıştır (Köroğlu ve Koç 2017; Tulunay ve Türköz 2025; Yamen, 2021). Bu sayede iş süreçleri mekanik bir düzen içinde değil, sayısal hassasiyet, gerçek zamanlı izleme ve veri temelli koordinasyon kapasitesi yüksek bir dijital mimari içinde yeniden tasarlanmıştır (Demirel, Alp, Taşdemir ve Torlak, 2018). Ancak bu dönüşüm, dijitalleşmenin bütün biçimlerini otomatik olarak dijital Taylorizm kapsamına yerleştirmemektedir. Kavramsal olarak belirleyici olan husus, dijital araçların çalışan davranışını standartlaştırma, performansı sürekli ölçme ve denetimi veri temelli biçimde kurma işlevi görmesidir (Tulunay ve Türköz 2025). Bu çalışmada benimsenen tanım doğrultusunda Dijital Taylorizm, algoritmik yönetim, elektronik izleme, dijital yönetim ve gözetim toplumu kavramlarıyla ilişkili fakat onlarla özdeş olmayan özgül bir yönetim formu olarak ele alınmaktadır. Bu nedenle her algoritmik sistem ya da her elektronik izleme uygulaması doğrudan Dijital Taylorizm olarak değerlendirilmemektedir. Bir uygulamanın Dijital Taylorizm kapsamında ele alınabilmesi için çalışan davranışını sürekli ölçen, performansı standartlaştıran, değerlendirmeyi metrikleştiren ve denetimi veri temelli bir disiplin mantığına bağlayan bir yönetsel

işleyiş üretmesi gerekir. Bu ayrım, çalışmanın sonraki bölümlerinde elektronik izleme ve algoritmik yönetim bulgularının Dijital Taylorizm'in doğrudan eşdeğeri olarak değil, onun belirli boyutlarına ilişkin dolaylı ampirik göstergeler olarak değerlendirilmesini mümkün kılmaktadır.

Dijital teknolojiler yalnızca fiziksel emeğin değil, entelektüel faaliyetleri de izlemektedir; e-posta trafiği, klavye vuruşları ve gösterge panelleri üzerinden gerçekleştirilen ölçüme dayalı yönetim uygulamaları, Taylorist denetimin ölçek ve kapsam bakımından genişlemiş biçimlerini üretmektedir (Sewell 1998). Büyük veriyle ölçek temelli karar üretme ve çalışanı bir veri kaynağına dönüştürme eğilimi bu yaklaşımın karakteristik unsurlarını oluşturmaktadır (Birnbaum ve Somers 2023). Algoritmik görev dağıtımı, performans değerlendirmesi, ücretlendirme, çalışan davranışlarının veriye dönüştürülmesi ile sensörler, giyilebilir teknolojiler ve yazılım analitiği uygulamaları aracılığıyla sürdürülen kesintisiz gözetim, bu yeni denetim rejiminin temel işleyiş kanallarını oluşturmaktadır (Rosenblat ve Stark 2016). Bu nedenle klasik Taylorizm ile dijital Taylorizm arasında yalnızca tarihsel bir ardıllık değil, aynı zamanda dönüşerek süren bir yönetsel rasyonalite ilişkisi bulunmaktadır. Klasik modelde denetim daha görünür, sabit ve yöneticinin doğrudan gözlemine dayanırken; dijital modelde denetim, davranışsal veriyi işleyen, metrikleri güncelleyebilen ve karar süreçlerini otomatikleştirebilen algoritmik sistemler üzerinden işlemektedir (Wood ve ark., 2019). Bu çerçevede ölçüm, standardizasyon ve kontrol pratikleri süreklilik göstermekte; ancak bunların bilgi üretme tarzı, uygulama mantığı ve görünürlük düzeyi önemli ölçüde değişmektedir. Bu süreçte işyeri kavramı fiziksel anlamını yitirirken, disiplin de sabit kurumsal mekânlardan akışkan dijital altyapılara taşınmış olmaktadır. Dijital Taylorizm'in yaygınlaşması, yalnızca üretim süreçlerinin dijitalleşmesiyle değil, bu dijitalleşmenin hangi ekonomik ve kurumsal ortamda gerçekleştiğiyle de ilgilidir. Özellikle esnek istihdam biçimlerinin artması, platform ekonomilerinin düşük giriş maliyetleriyle hızla ölçeklenebilmesi ve dijital denetim uygulamalarına ilişkin hukuki ve etik sınırların çoğu zaman belirsiz kalması, algoritmik yönetimin daha kolay kurumsallaşmasına zemin hazırlamaktadır. Bu nedenle dijital Taylorizm, teknolojik altyapının sunduğu olanaklarla birlikte, emek piyasası güvencesizliği ve veri temelli rekabet mantığı tarafından güçlenen politik-ekonomik bir dönüşüm olarak da ele alınmalıdır.

Ulusal literatürde elektronik izleme uygulamalarının çalışanlar üzerindeki etkilerine ilişkin bulgular, Dijital Taylorizm tartışması açısından dikkatle ve kavramsal sınırları korunarak değerlendiril-

rilmelidir. Karacaoğlu ve Eroğlu'nun (2022) Nevşehir'de imalat sektörü çalışanları üzerinde yürüttüğü çalışma, Dijital Taylorizm'i bütüncül bir kavram olarak ölçmemekte; çalışanların elektronik izlemeye ilişkin algılarının performans üzerindeki etkisini ve bu ilişkide iş stresinin düzenleyici rolünü incelemektedir. Bu nedenle ilgili bulgu, Dijital Taylorizm'in doğrudan ampirik kanıtı olarak değil, elektronik izleme boyutu üzerinden Dijital Taylorizm tartışmasına katkı sunan dolaylı bir gösterge olarak değerlendirilmelidir. Benzer biçimde Tulunay ve Türköz'ün (2025) çalışması da elektronik izleme uygulamalarının çalışanların iş güvencesizliği algısı ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde psikolojik sağlamlığın rolüne odaklanmaktadır. Bu iki çalışma birlikte ele alındığında, elektronik izleme pratiklerinin çalışanlar üzerindeki etkilerinin tek yönlü olmadığı; sektör, uygulama biçimi, ölçüm yoğunluğu, çalışan özerkliği, algoritmik şeffaflık ve sistemin çalışan tarafından nasıl algılandığı gibi koşullara göre farklılaşabileceği ileri sürülebilir. İmalat sektöründeki elektronik izleme algısı-performans ilişkisi ile elektronik izleme uygulamalarının psikolojik sağlamlık üzerinden daha düzenleyici sonuçlar üretebildiğine işaret eden bulgular arasındaki farklılık, ölçülen değişkenlerin farklı operasyonel düzeylere ilişkin olmasından ve sektörel görev özerkliği düzeylerinin ayrışmasından kaynaklanabilir. Bu nedenle gelecekteki çalışmalar, elektronik izleme algısı, algoritmik yönetim yoğunluğu ve Dijital Taylorizm algısını birbirinden ayırıştırarak test eden karşılaştırmalı ampirik modellere yönelmelidir.

Dijital Rasyonalitenin Sosyolojik Dönüşümü: Yönetimde Yeni Disiplin Rejimi

21. yüzyılın başlarından itibaren Fordist düzenin mekanik ve doğrudan denetime dayalı uygulamalarının yerini, veri analitiği ve algoritmik yönetim tarafından şekillendirilen dijital kontrol biçimleri almaya başlamıştır. Dijital Taylorizm olarak tanımlanan bu yeni paradigma, klasik Taylorist rasyonalitenin sürekliliğini korurken, onu dijital ekonominin teknik ve örgütsel gereklilikleri doğrultusunda dönüştürebileceği ileri sürülebilir. Bu dijital yapılandırma, imalat ve lojistikten eğitime, sağlıktan uzaktan bilgi işlerine kadar geniş bir alanda görünür hâle gelmiştir. Bu durum çalışan özerkliğini doğrudan hiyerarşik komutlarla değil, çoğu kez şeffaf olmayan algoritmik kurallar ve metriklerle sınırlandırmakta; kontrol mekanizmasının insan yöneticilerden algoritmalara kaydığı, ancak kontrol mantığının Taylorist niteliğini sürdürdüğü bir düzen ortaya çıkarmaktadır (Rosenblat ve Stark 2016).

Taylorizm ile Dijital Taylorizm arasındaki ilişki, basit bir tarihsel ardışıklıktan ziyade yönetsel kontrolün sürekliliğine işaret etmektedir. Her iki paradigma da insan emeğini bilimsel rasyonalizasyon aracılığıyla en yüksek verimliliğe yönlendirmeyi hedeflemektedir. Ancak platform aracılı çalışma biçimleri, bu sürekliliğin klasik Taylorist örgütlenmeden farklı bir zeminde gerçekleştiğini düşündürmektedir. Klasik Taylorizm, tek işverene bağlılık, dikey komuta zinciri ve sabit işyeri üzerinden işleyen bir kontrol mantığına dayanırken; dijital çağda bu rasyonalizasyon veriye dayalı, algoritmik ve platform aracılı bir mimari üzerinden genişlemektedir. Platform çalışanları çoğu zaman birden fazla dijital iş alanı arasında hareket edebilmekte, çalışma saatlerini görece bağımsız biçimde düzenleyebilmekte ve bu yönüyle klasik fabrika disiplininin farklı bir esneklik deneyimi yaşayabilmektedir. Buna karşın bu esneklik, denetimin ortadan kalktığı anlamına gelmemektedir. Tersine, yönetsel güç çoğu zaman doğrudan komut verme kapasitesinden çok, platforma erişim, görünürlük, puanlama, sıralama ve gelir fırsatlarına ulaşma olanağı üzerinden işlemektedir. Bu nedenle platform ekonomileri, Taylorist mantığın hiyerarşik komuttan piyasa bağımlılığına ve algoritmik koordinasyona kaymış bir dijital biçimi olarak değerlendirilebilir. Böylece süreklilik, kontrolün amacı ve verimlilik mantığında korunurken; farklılık, bu kontrolün örgütsel formu ve işleyiş tarzında ortaya çıkmaktadır. Algoritmaların iş süreçlerine eklemlenmesi, geleneksel yönetim pratiklerini dönüştürmekte ve insan kaynakları yönetiminin neredeyse tüm aşamalarına nüfuz etmektedir (Nagtegaal 2020). Yapay zekâ ve makine öğrenimindeki gelişmeler, otomasyon ve karar destek kapasitesini artırmakla birlikte; örgütsel başarı ile çalışan refahı arasında insan odaklı bir denge kurulamadığında eşitsizlik ve ayrımcılık risklerinin büyümesine yol açmaktadır (Jarrahi ve ark., 2021; Liu, Lan, Liu, Liu ve Xia, 2024; Zayid, Alzubi, Berberoğlu ve Khadem, 2024).

Günümüz işletmeleri, gerçek zamanlı ölçüm ve değerlendirme amacıyla yazılım platformları, sensörler ve algoritmalar kullanarak gözlem süreçlerini sistematik veri akışlarına devretmekte ve iletişim, üretkenlik hatta duygu durumlarını dahi ölçülebilir bilgi birimlerine dönüştürebileceği ileri sürülebilir (Zuboff 2019). Dijital araçlar, Taylor'ın basitleştirme ve kontrol ilkelerini daha önce görülmemiş düzeyde optimize etmekte; özellikle lojistik ve platform ekonomilerinde sürekli izleme ve performans takibi yoluyla bu ilkeleri dijital bağlama taşımaktadır. Algoritmik yönetimin sürekli takip, performans değerlendirmesi, otomatik karar verme ve sistemle etkileşim gibi bileşenleri, Taylorist denetimi yeni bir aşamaya taşımaktadır (Noponen ve ark., 2023). Bu süreç, çalışanların

çalışma koşulları üzerindeki etkisini azaltmaktadır. Bu da iş güvencesizliğini artırarak platform temelli işlerde yıpratıcı deneyimlere yol açmaktadır. Sonuç olarak dijital rasyonalitenin sosyolojik dönüşümü, yönetimde veri temelli, algoritmik ve platform aracılı bir disiplin yapısına dönüştüğünün en temel işaretidir (Zuboff, 2019).

Yöntem

Bu çalışma, klasik Taylorizm'den Dijital Taylorizm'e uzanan yönetsel dönüşümü tarihsel, sosyolojik ve etik bir çerçevede değerlendiren bütünleştirici kuramsal derleme niteliğindedir. Araştırma, farklı disiplinlerden gelen kuramsal ve ampirik literatürü kavramsal bir sentez içinde bir araya getirmeyi amaçlamaktadır. Bu tercih, Snyder'ın (2019) literatür derlemelerine ilişkin tipolojisi ve Torraco'nun (2016) bütünleştirici derleme yaklaşımıyla uyumludur. Bütünleştirici kuramsal derleme, mevcut literatürdeki farklı bilgi kümelerini karşılaştırarak yeni kavramsal ilişkiler kurmayı, kuramsal boşlukları görünür kılmayı ve gelecekteki araştırmalar için açıklayıcı önermeler geliştirmeyi mümkün kılan bir araştırma yaklaşımıdır.

Çalışmada Dijital Taylorizm, yalnızca teknolojik bir gelişme veya dijital araç kullanımı olarak değil, Taylorist disiplin mantığının algoritmik yönetim, elektronik izleme, platform ekonomisi ve veri temelli performans değerlendirme süreçleri aracılığıyla yeniden örgütlendiği sosyo-teknik bir yönetim formu olarak ele alınmıştır. Bu nedenle çalışma, yönetim bilimi, örgüt sosyolojisi, çalışma sosyolojisi, dijitalleşme çalışmaları, gözetim kapitalizmi ve etik yönetim literatürlerini birlikte değerlendiren disiplinler arası bir kuramsal senteze dayanmaktadır.

Literatür havuzu, çalışmanın kavramsal amacı doğrultusunda seçilen klasik kuramsal kaynaklar ile güncel dijital yönetim, algoritmik yönetim, elektronik izleme ve platform ekonomisi literatürünün birlikte değerlendirilmesiyle oluşturulmuştur. Kaynaklara erişimde Web of Science, Scopus, Google Scholar, DergiPark, TR Dizin, ScienceDirect, SAGE Journals ve SpringerLink gibi akademik veri tabanları ve yayın platformları kullanılmıştır. Tarama sürecinde "Taylorism", "Digital Taylorism", "algorithmic management", "electronic surveillance", "workplace surveillance", "platform economy", "surveillance capitalism", "disciplinary society", "datafication", "digital management" ve "employee monitoring" anahtar sözcükleri ile bunların Türkçe karşılıkları olan "Taylorizm", "Dijital Taylorizm",



“algoritmik yönetim”, “elektronik izleme”, “işyeri gözetimi”, “platform ekonomisi”, “gözetim kapitalizmi”, “disiplin toplumu”, “verileştirme” ve “dijital yönetim” ifadeleri temel alınmıştır.

Güncel dijital yönetim, algoritmik yönetim, elektronik izleme ve platform ekonomisi literatürü için 2010–2025 aralığı esas alınmıştır. Klasik kuramsal kaynaklar ise çalışmanın tarihsel ve kavramsal temellerini oluşturdukları için yıl sınırlamasının dışında tutulmuştur. Bu doğrultuda Taylor, Foucault, Braverman, Gramsci, Harvey, Bauman, Zuboff ve Orwell gibi kurucu veya açıklayıcı nitelikteki eserler, tarihsel ve kuramsal konuları nedeniyle çalışmaya dahil edilmiştir. Kaynak seçiminde konu ilişkisi, yayın türü, zaman aralığı ve erişim güvenilirliği birlikte dikkate alınmıştır. Taylorizm, Dijital Taylorizm, algoritmik yönetim, elektronik izleme, platform ekonomisi, gözetim toplumu ve gözetim kapitalizmi ile doğrudan ilişkili hakemli makaleler, akademik kitaplar, tezler ve alan açısından temel kabul edilen kuramsal eserler değerlendirme kapsamına alınmıştır. Buna karşılık dijitalleşmeyi yalnızca teknik altyapı veya bilgi teknolojileri yönetimi düzeyinde ele alan, çalışmanın kuramsal amacıyla doğrudan ilişkili olmayan, kavramsal katkısı sınırlı kalan, akademik niteliği belirsiz olan, doğrulanamayan çevrim içi içeriklere dayanan ya da künyesi güvenilir biçimde tespit edilemeyen kaynaklar kapsam dışında bırakılmıştır.

Çalışmada literatür, önceden belirlenmiş nicel bir kodlama prosedürüyle değil, kuramsal örnekleme ve kavramsal matrisleme yoluyla analiz edilmiştir. Kuramsal örnekleme, Dijital Taylorizm kavramını açıklama gücü taşıyan farklı literatür kümelerinin amaçlı biçimde seçilmesini ifade etmektedir. Bu doğrultuda klasik Taylorizm literatürü, disiplin toplumu ve gözetim tartışmaları, algoritmik yönetim çalışmaları, elektronik izleme araştırmaları, platform ekonomisi literatürü ve etik yönetim yaklaşımları karşılaştırmalı olarak değerlendirilmiştir. Kavramsal matrisleme sürecinde kaynaklar; ölçüm, denetim, standardizasyon, performansın metrikleştirilmesi, algoritmik karar verme, çalışan özerkliği, mahremiyet, psikososyal iyilik hâli, adalet algısı ve politik-ekonomik bağlam boyutları üzerinden karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırma, Dijital Taylorizm'in dijital yönetim, algoritmik yönetim, elektronik izleme ve gözetim toplumu kavramlarıyla ilişkisini belirginleştirmek amacıyla yapılmıştır. Böylece çalışmada Dijital Taylorizm, söz konusu kavramlarla kesişen fakat onlara indirgenemeyen özgül bir yönetim mantığı olarak konumlandırılmıştır.

Çalışmada sentez süreci üç aşamada yürütülmüştür. İlk aşamada klasik Taylorizm'in tarihsel ve kuramsal temelleri belirlenmiştir. İkinci aşamada dijitalleşme, algoritmik yönetim ve elektronik izleme literatüründe Taylorist rasyonalitenin hangi biçimlerde yeniden örgütlendiği incelenmiştir. Üçüncü aşamada ise bu dönüşümün çalışan özerkliği, mahremiyet, adalet algısı, performans baskısı ve etik yönetişim açısından doğurabileceği sonuçlar tartışılmıştır. Bu yapı, SANRA'da vurgulanan anlatsal derlemelerde amaç açıklığı, kaynak seçiminin gerekçelendirilmesi, uygun atıf kullanımı, bilimsel muhakemenin görünür kılınması ve sınırlılıkların açıkça belirtilmesi ilkeleri dikkate alınarak düzenlenmiştir (Baethge, Goldbeck-Wood ve Mertens, 2019).

Bu çalışmanın en temel sınırlılığı, ampirik veri toplamaya dayanmaması ve Dijital Taylorizm'in örgütlerdeki etkilerini doğrudan ölçmemesidir. Bu nedenle çalışmada ileri sürülen değerlendirmeler nedensel sonuçlar veya genellenebilir ampirik bulgular olarak değil, mevcut literatürden hareketle geliştirilmiş kavramsal önermeler olarak değerlendirilmelidir. Çalışmada literatür, kavramsal uygunluk ve kuramsal açıklayıcılık ilkeleri doğrultusunda seçilmiş ve bütünleştirici biçimde yorumlanmıştır. Anlatsal ve bütünleştirici derlemelerin epistemolojik statüsü gereği, bu tür çalışmaların temel gücü farklı literatür kümeleri arasında kavramsal bağlantılar kurabilmesidir; buna karşılık bulguların tekrarlanabilirliği ve genellenebilirliği sistematik derlemelere kıyasla daha sınırlıdır. Bu nedenle bu çalışma, Dijital Taylorizm'in örgütsel sonuçlarına ilişkin kesin hükümler üretmekten ziyade, gelecekteki ampirik araştırmalar için kuramsal bir zemin ve sınanabilir önermeler geliştirmeyi amaçlamaktadır. Gelecek çalışmaların Dijital Taylorizm algısını, elektronik izleme uygulamalarını, algoritmik yönetim yoğunluğunu ve çalışan çıktıları üzerindeki etkileri nicel, nitel ve karma yöntemli araştırmalarla ayrı ayrı test etmesi gerekmektedir.

Tartışma

Dijital çağın yönetim paradigması, klasik Taylorizm'in mekanik rasyonalitesini yalnızca dönüştürmekle kalmamakta; insan, teknoloji ve iktidar ilişkisini veri temelli yeni bir örgütsel düzlemde yeniden kurmaktadır. Klasik Taylorizm'in üretim bandında kurduğu disiplin rejimi, Dijital Taylorizm'de çalışanı sürekli görünür kılan; buna karşılık karar süreçlerinin ölçüt ve işleyişini çoğu zaman kısmen opaklaştıran bir forma dönüşmektedir. Gözetim artık yalnızca fabrikanın fiziksel sınırlarında değil, ekranlar, sensörler, platform altyapıları, yazılım analitiği ve algoritmik göstergeler aracılığıyla ger-

çekleşmektedir. Bu nedenle Dijital Taylorizm, yalnızca teknolojik bir yenilik değil; sosyolojik, etik ve normatif boyutları olan çok katmanlı bir yönetsel yeniden yapılanma alanı olarak değerlendirilebilir. Bu alan, Zuboff'un gözetim kapitalizmi yaklaşımıyla ilişkilendirilebilecek biçimde, davranışsal verinin yönetsel karar, performans denetimi ve öngörü üretimi açısından merkezi bir kaynak hâline gelmesiyle karakterize edilmektedir (Zuboff, 2019/2023).

Dijital Taylorizm, Taylorist rasyonalitenin dijital araçlar üzerinden yeniden örgütlenmiş bir biçimi olarak düşünülebilir. Taylor döneminde kronometrelerin ve zaman-hareket etütlerinin üstlendiği işlevi günümüzde algoritmalar, sensörler, analitik paneller ve platform temelli ölçüm sistemleri devralmaktadır. Ancak bu dönüşüm, klasik Taylorizm'in basit bir teknik devamı değildir. Klasik modelde denetim daha görünür, doğrudan ve hiyerarşik iken; dijital modelde denetim çoğu zaman veri akışları, metrik göstergeler ve algoritmik karar süreçleri aracılığıyla daha sürekli, daha yaygın ve daha az görünür biçimde işlemektedir. Bu nedenle tartışmanın merkezinde, dijital teknolojilerin varlığından çok, bu teknolojilerin hangi yönetim mantığına eklemlendiği sorusu yer almaktadır.

Dijitalleştirilmiş ölçümleme süreçleri, şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkeleriyle desteklenmediği durumlarda çalışan açısından yabancılaşma, güvensizlik, stres, tükenmişlik ve iş tatminsizliği gibi olumsuz sonuçlarla ilişkilendirilebilir. Aşırı gözetimin stres, tükenmişlik ve iş tatminsizliğiyle ilişkili olduğunu savunan çalışmalar bu tartışmayı desteklemektedir (Ball, 2010). Sürekli veri toplanması mahremiyet sınırlarını bulanıklaştırmakta (Ball, 2010), karar süreçlerinin algoritmalara devredilmesi çalışan özerkliğini sınırlayabilmekte ve veri setlerindeki yapısal önyargılar örgütsel adaletin yeniden üretimi üzerinde risk oluşturabilmektedir. Benzer biçimde, dijital teknolojilerin gözetim kapasitesinin artması yalnızca çalışan mahremiyetini değil, daha geniş anlamda toplumsal gizlilik alanını da etkileyen bir denetim atmosferi yaratabilmektedir (Atılğan, 2025). Bu nedenle Dijital Taylorizm, tarafsız bir teknolojik süreç olarak değil, örgütlerde şeffaflık, hesap verebilirlik, çalışan onuru ve etik yönetişim ilkeleriyle birlikte ele alınması gereken sosyo-teknik bir dönüşüm alanı olarak değerlendirilmelidir.

Sosyolojik açıdan bakıldığında Dijital Taylorizm, çalışanı yalnızca üretim sürecinin bir unsuru olarak değil, sürekli ölçülen, karşılaştırılan ve performans göstergeleri üzerinden değerlendirilen bir dijital performans öznesi olarak konumlandırmaktadır. İletişim, üretkenlik, etkileşim ve hatta

duygu durumuna ilişkin verilerin ölçülebilir bilgi birimlerine dönüştürülmesi, görünürlük normunu modern çalışma kültürünün temel belirleyicilerinden biri hâline getirmektedir. Bu çalışma kültüründe “iyi çalışan” ölçütü hız, algoritmik uyum, sayısal doğruluk ve metrik performansla yeniden tanımlanabilmektedir. Bununla birlikte, algoritmik değerlendirme süreçlerinin her bağlamda çalışanlar tarafından olumsuz algılandığını söylemek doğru değildir. Özellikle öznel, keyfi veya ayrımcı insan yöneticilik pratiklerini deneyimleyen çalışanlar açısından algoritmik değerlendirme daha tutarlı, öngörülebilir ve görece daha adil bir sistem olarak algılanabilir. Ancak bu olası avantaj yalnızca değerlendirme ölçütlerinin şeffaf olduğu, karar süreçlerinin açıklanabildiği ve çalışanların itiraz edebileceği mekanizmaların bulunduğu koşullarda anlamlı hâle gelmektedir. Aksi durumda algoritmik sistemler insan kaynaklı önyargıları ortadan kaldırmak yerine onları dijital biçimde yeniden üretebilir.

Algoritmik yönetimin yükselişi, çalışma ilişkilerini yalnızca teknik olarak dönüştürmemekte; aynı zamanda görev dağıtımı, izleme, değerlendirme ve performans beklentilerinin anlamlandırılma biçimini de değiştirmektedir. Görev atama, izleme ve değerlendirme süreçlerinin giderek bilgisayarlaşmış kontrol biçimleri üzerinden yürütülmesi, emek süreçlerinin Dijital Taylorizm'in mantığı doğrultusunda yeniden şekillenmesine yol açmaktadır (Vignola, Baron, Abreu Plasencia, Hussein ve Cohen, 2023; Zayid ve ark., 2024). Bu ortamda çalışanlar, belirsiz veya sürekli değişen metriklere uyma baskısıyla karşılaşabilmekte; bu durum çalışanın performans beklentilerini anlamlandırmasını zorlaştırarak kendi emeğinin niteliğini tanımlama gücünü zayıflatabilmektedir (Bucher, Schou ve Waldkirch, 2021). Dolayısıyla Dijital Taylorizm'in örgütsel sonuçları yalnızca teknolojinin varlığıyla değil, teknolojinin hangi kurumsal tasarım içinde, hangi güç ilişkileri altında ve çalışan tarafından nasıl deneyimlendiğiyle belirlenmektedir. Aynı dijital denetim altyapısı, çalışan açısından şeffaflık, öngörülebilirlik ve hesap verebilirlik sağladığında koordinasyonu kolaylaştıran bir araç olarak algılanabilir; ancak opaklık, yoğun performans baskısı ve tek taraflı ölçüm mantığı baskın olduğunda zararlı bir disiplin rejimi üretme olasılığı artmaktadır (Nojonen ve ark., 2023; Wood ve ark., 2019).

Bu kavramsal sentez doğrultusunda, Dijital Taylorizm'in sabit sonuçlar üreten tek yönlü bir yönetim modeli olmadığı; bağlama göre farklı örgütsel ve psikososyal çıktılar yaratabilen bir denetim mantığı olduğu ileri sürülebilir. Elektronik izleme algısının performans üzerindeki olumsuz etkisine işaret eden bulgular ile elektronik izleme uygulamalarının bazı bağlamlarda psikolojik

sağlamlık üzerinden daha düzenleyici sonuçlar üretebilmesine ilişkin bulgular arasındaki farklılık bu nedenle dikkatle yorumlanmalıdır (Karacaoğlu & Eroğlu, 2022; Tulunay & Türköz, 2025). İlk olarak, bu çalışmalar farklı değişkenleri ölçmektedir: elektronik izleme algısı, Dijital Taylorizm'in yalnızca gözetim ve ölçüm boyutuna karşılık gelirken; Dijital Taylorizm daha geniş biçimde işin parçalanması, standardizasyon, performansın metrikleştirilmesi ve algoritmik karar süreçlerini de kapsayan bir yönetim mantığıdır. İkinci olarak, sektörel görev özerkliği, çıktı standardizasyonu, ölçüm yoğunluğu ve algoritmik şeffaflık düzeyi çalışanların dijital izleme uygulamalarını nasıl deneyimlediğini değiştirebilir. Standartlaştırılmış üretim baskısının yüksek olduğu bağlamlarda izleme uygulamaları daha çok performans baskısı ve stres kaynağı olarak algılanabilirken; daha şeffaf, açıklanabilir ve itiraz mekanizmalarıyla desteklenen bağlamlarda düzenleyici ve öngörülebilir bir yönetim aracı olarak değerlendirilebilir. Bu önerme, Dijital Taylorizm'in etkilerinin tek yönlü değil, bağlama duyarlı biçimde incelenmesi gerektiğine işaret etmektedir.

Dijital platformlarla karakterize esnek çalışma biçimleri, çalışanlara belirli ölçüde hareket alanı sunabilmektedir. Platform değiştirebilme, çalışma saatlerini görece bağımsız biçimde düzenleyebilme ve farklı dijital iş fırsatları arasında geçiş yapabilme gibi unsurlar, klasik Taylorist üretim düzeninde görülmeyen bir esneklik boyutu yaratmaktadır. Ancak bu görece esneklik, platform gücünün zayıfladığı anlamına gelmemektedir. Aksine, yoğun gözetim ve otomatik karar alma süreçleri bu esnekliği sınırlandırabilmekte; çalışanları yalnızca müşteriye değil, aynı zamanda algoritmik sıralama, puanlama ve erişim sistemlerini de tatmin etmeye zorlayabilmektedir (Bucher ve ark., 2021). Bu nedenle platform gücü, klasik fabrika modelindeki gibi doğrudan hiyerarşik komutla değil; iş fırsatlarına erişim, dijital görünürlük, puanlama rejimleri ve gelir bağımlılığı üzerinden işlemektedir. Algoritmaların "gölge işveren" gibi davranması, görev atama ve değerlendirme süreçlerini şeffaf olmayan biçimde yönlendirmekte; böylece esneklik ile bağımlılık aynı yapıda bir araya gelmektedir (Bucher ve ark., 2021). Bu tür bir sistem, bir yandan çalışanlara belirli ölçüde seçim alanı tanıırken, diğer yandan adalet, meşruiyet ve güven duygusunu zedeleyebilen piyasa-temelli bir disiplin rejimi üretebilmektedir (Ekbia & Márton, 2018; Liu ve ark., 2024; Zayid ve ark., 2024). Bu doğrultuda platform ekonomileri, yalnızca dijital denetimin değil, esnekliğin de araçsallaştırıldığı hibrit bir yönetim formu olarak değerlendirilebilir.

Dijital Taylorizm'in yükselişi yalnızca dijital araçların teknik kapasitesinin genişlemesiyle açıklanamaz. Bu dönüşüm, aynı zamanda güvencesizleşen emek piyasaları, platform temelli rekabet biçimleri, risk sermayesi modelleri ve denetim pratiklerini geriden izleyen düzenleyici çerçevelerle birlikte değerlendirilmelidir. Bu nedenle dijital yönetim formları teknolojik bir zorunluluk olarak değil, tarihsel, kurumsal ve politik-ekonomik koşulların birlikte ürettiği konjonktürel bir yönetim mantığı olarak ele alınmalıdır. Dijital yönetim uygulamaları artık yalnızca üretim süreçlerini optimize etmekle sınırlı kalmamakta; zamanın örgütlenmesi, sosyal ilişkilerin düzenlenmesi, kimlik yapılarının şekillendirilmesi ve çalışan davranışının normatif olarak yönlendirilmesi gibi alanlarda da belirleyici hâle gelebilmektedir. Bu durum, insan-merkezli etik duyarlılık ile teknolojik rasyonalite arasında giderek büyüyen bir gerilim yaratmaktadır. Dolayısıyla Dijital Taylorizm, salt bir verimlilik projesi olmaktan çıkarak insan ile teknoloji arasındaki ilişkiyi yeniden tanımlayan çağdaş bir örgütlenme problemi olarak da ele alınmalıdır.

Yukarıda kurulan Foucault, Bauman ve Harvey eksenli kuramsal çerçeve doğrultusunda Dijital Taylorizm, disiplinin ortadan kalkmasından çok, dijital ve akışkan çalışma düzenleri içinde yeniden örgütlenmesi olarak değerlendirilebilir. Bu çerçevede disiplinin amacı ve yönetsel rasyonalitesi süreklilik gösterirken, işleyiş tarzı, görünürlüğü ve kurumsal mekânı değişmektedir. Denetim artık yalnızca fiziksel işyeri, doğrudan yönetici gözetimi veya sabit hiyerarşik komutla değil; veri akışları, algoritmik göstergeler, platform erişimi, puanlama sistemleri ve dijital görünürlük normları üzerinden kurulmaktadır (Foucault, 1975/1992; Harvey, 1989; Bauman, 2000). Bu sayede çalışma yaşamı akışkanlaştıkça denetim ortadan kalkmamakta; tersine daha sürekli, daha yaygın ve daha az doğrudan görünen dijital mekanizmalarla yeniden kurulmaktadır.

Son olarak, Dijital Taylorizm tartışması etik düzeyde de önemli sonuçlar doğurmaktadır. Verimlilik, görünürlük ve ölçülebilirlik çağın yeni yönetsel normları hâline gelirken; mahremiyet, özerklik ve etik duyarlılığın geri planda kalma riski artmaktadır. Orwell'in 1984 romanında betimlenen sürekli gözetim metaforu, günümüz dijital yönetim pratiklerini anlamak için güçlü bir uyarı işlevi görebilir (Orwell, 1949/2015). Ancak günümüzde gözetim yalnızca dışsal bir baskı unsuru olarak değil, çalışanların içselleştirdiği bir öz-denetim kültürü olarak da işlemektedir. Çalışan, çoğu zaman işleyiş mantığı kendisine bütünüyle açıklanmayan algoritmik değerlendirme sistemlerinin bakışı altında gönüllü uyumun parçası hâline gelebilmektedir. Bu nedenle Dijital Taylorizm bağlamında etik yönetişimin

temel sorusu, teknolojinin verimlilik kapasitesinin nasıl artırılacağı değil; bu kapasitenin çalışan mahremiyeti, özerkliği, adalet algısı ve insan onurunu zedelemekten nasıl yönetileceğidir. Orwell'in uyarısındaki gibi 'Büyük Birader', artık tek bir otorite değil, davranışlarımızı şekillendiren sistemlerin sessiz rızasında yaşamaktadır; bu farkındalık, dijital çağın en temel etik sınavı olduğu düşünülmektedir.

Sonuç

Bu çalışma, Taylorizm'den Dijital Taylorizm'e uzanan dönüşümü tarihsel ve sosyolojik bir çerçevede ele alarak modern örgütlerde denetim, ölçüm ve kontrol süreçlerinin sürekliliğini tartışmaktadır. Kavramsal analiz sonucu yapılan literatür sentezi, Taylor'ın (1911) bilimsel yönetim ilkelerinin dijital teknolojiler aracılığıyla daha kapsamlı, çalışanı sürekli görünür kılan, fakat değerlendirme ve karar mekanizmalarının işleyişini kısmen opaklaştıran daimî bir disiplin mimarisi hâline geldiğini düşündürmektedir. Foucault'nun (1975/1992) disiplin toplumuna ilişkin çözümlemeleri, dijital çağda veri akışları, algoritmalar ve gözetim altyapılarıyla yeniden üretilerek kontrol işlevi mekândan bağımsız, sürekli işleyen bir rasyonalizasyon sürecine dönüşmektedir. Platform ekonomisi, sensörler ve yazılım analitiği ile desteklenen karar mekanizmaları çalışan davranışını ölçülebilir birimlere indirgeyerek Taylorist rasyonalitenin dijital formunu pekiştirmektedir; ancak bu süreç, klasik fabrika tipi hiyerarşinin doğrudan tekrarı olarak değil, esnekleşmiş çalışma biçimleri içinde piyasa bağımlılığı, puanlama ve algoritmik erişim mekanizmalarıyla yeniden kurulan bir denetim yapısı olarak işlemektedir (Birnbaum ve Somers 2023; Rosenblat ve Stark 2016). Bununla birlikte, çalışma ampirik bir araştırmaya değil, bütünleştirici kuramsal derleme yaklaşımına dayandığı için burada geliştirilen değerlendirmeler doğrudan nedensel sonuçlar olarak değil, mevcut literatürden hareketle oluşturulmuş kavramsal önermeler olarak ele alınmalıdır.

Dijital Taylorizm, karar süreçlerini kısmen opaklaştıran baskı mekanizmalarıyla içsel performans kaygısını besleyerek bireyin kendisini giderek 'veri' üzerinden tanımlayan bir özneye dönüşmesine neden olabileceği ileri sürülebilir. Bu süreçte dışsal denetim, içselleştirilmiş bir öz-denetim biçiminde ortaya çıkmaktadır. Çalışan sistem tarafından sürekli kendini optimize eden dijital bir bileşen olarak yeniden inşa edilmektedir. Bu yönüyle dijital Taylorizm, teknik bir gereklilikten çok etik bir tartışma alanı olarak öne çıkmaktadır. Aşırı gözetim, mahremiyet kaybı ve özerklik erozyonu bireysel

ve örgütsel düzeyde yeni riskler doğurarak yaratıcılığı ve örgütsel yenilikçiliği baskılamaktadır (Ball 2010; Liu ve ark., 2024). Buna karşılık algoritmik sistemlerin insan-merkezli tasarım ilkeleriyle yeniden yapılandırılması, verimlilik ile etik duyarlılık arasında sürdürülebilir bir denge kurulmasını da mümkün kılmaktadır (Noponen ve ark., 2023).

Taylorizm'den dijital Taylorizm'e uzanan çizgi, insan-merkezli yönetim anlayışından veri-merkezli bir yönetim mantığına geçişi temsil ettiği düşünülürken, yönetimin dijital uzayı üretimden bireysel kimlik ve zaman algısına kadar genişleyen kapsamlı bir sosyo-teknolojik düzen yarattığı değerlendirilmektedir. Verimliliği artırmaya yönelik teknolojik araçların çalışan mahremiyeti, özerkliği ve örgütsel adalet üzerinde oluşturabileceği riskler, insan-merkezli etik yönetişimin modern örgütler açısından dikkate alınması gereken önemli bir tartışma alanı olduğunu düşündürmektedir. Dijital Taylorizm'in ürettiği sorunlar yalnızca teknolojik tasarımın değil, aynı zamanda emek piyasası yapılarının, platform kapitalizminin ve düzenleyici çerçevelerin birlikte değerlendirilmesini gerektirmektedir. Bu nedenle dijital çağın yeni yönetim normlarının nasıl şekillenmesi gerektiği sorusu, yalnızca verimlilik artışı üzerinden değil; etik duyarlılık, çalışan refahı ve yönetsel hesap verebilirlik arasındaki dengelerin ampirik ve kuramsal çalışmalarla birlikte değerlendirilmesini gerektiren bir mesele olarak ele alınmalıdır.

Gelecek araştırmalar açısından Dijital Taylorizm'in örgütsel davranış üzerindeki etkilerini inceleyen çok disiplinli ve ampirik çalışmalara ihtiyaç bulunmaktadır. Özellikle elektronik izleme algısı, algoritmik yönetim yoğunluğu ve Dijital Taylorizm algısı birbirinden ayrıştırılarak ölçülmeli; bu değişkenlerin çalışan performansı, iş stresi, iş güvencesizliği, işten ayrılma niyeti, psikolojik sağlık, örgütsel adalet algısı ve mahremiyet algısı üzerindeki etkileri karşılaştırmalı olarak test edilmelidir. Nitel araştırmalar çalışanların algoritmik yönetim sistemlerini nasıl anlamlandırıldığını, bu sistemlere nasıl uyum sağladığını veya nasıl direnç geliştirdiğini açıklama bakımından önemli katkılar sunabilir. Nicel ve boylamsal araştırmalar ise dijital izleme uygulamalarının uzun vadeli psikososyal sonuçlarını değerlendirmek açısından gereklidir. Ayrıca imalat, hizmet, lojistik, sağlık, eğitim ve platform temelli çalışma alanları arasında yapılacak karşılaştırmalı çalışmalar, Dijital Taylorizm'in etkilerinin sektörel görev özerkliği, çıktı standardizasyonu ve algoritmik şeffaflık düzeylerine göre nasıl farklılaştığını açıklamaya katkı sağlayacaktır.

Politika önerileri bakımından değerlendirildiğinde, bu çalışmanın ulaştığı kavramsal çerçeve örgütlerin dijital izleme ve algoritmik yönetim uygulamalarını şeffaflık, hesap verebilirlik ve adalet ilkeleri doğrultusunda yeniden düşünmelerinin önemli olabileceğine işaret etmektedir. Ancak çalışmanın ampirik bulgulara dayanmayan kuramsal bir derleme niteliği taşıdığı dikkate alındığında, bu değerlendirmelerin doğrudan doğrulanmış sonuçlar olarak değil, gelecekteki araştırmalar tarafından sınanması gereken önermeler olarak ele alınması daha uygun görünmektedir. Bu bağlamda hangi verilerin hangi amaçlarla toplandığının çalışanlara açık biçimde bildirilmesinin, algoritmik karar süreçlerinin gerekçelendirilebilir ve denetlenebilir bir çerçevede yapılandırılmasının ve insan kaynakları politikalarının özerklik, mahremiyet ve psikososyal iyilik hâlini gözeten ilkelerle uyumlu biçimde tasarlanmasının hangi örgütsel koşullarda daha adil ve sürdürülebilir sonuçlar doğurduğu ampirik araştırmalarla test edilmelidir. Benzer biçimde, ulusal düzeyde iş hukuku ve veri koruma düzenlemelerinin dijital denetim pratiklerini kapsayacak biçimde güncellenmesinin olası yararları kadar, örgütsel güvenlik, operasyonel verimlilik ve çalışan mahremiyeti arasındaki ödünleşmeler de dikkatle değerlendirilmelidir. Bu nedenle dijital Taylorizm bağlamında geliştirilecek yönetim önerileri, kesin normatif çözümlerden çok, bağlama duyarlı ve araştırmalarla desteklenmesi gereken bir tartışma alanı olarak görülmelidir.



Hakem Değerlendirmesi	Dış bağımsız.
Çıkar Çatışması	Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.
Finansal Destek	Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer Review	Externally peer-reviewed.
Conflict of Interest	The authors have no conflict of interest to declare.
Grant Support	The authors declared that this study has received no financial support.

Yazar Bilgileri	Emel Burak
Author Details	¹ Kırklareli Üniversitesi, Vize Meslek Yüksekokulu, Dış Ticaret Bölümü, Kırklareli, Türkiye 0000-0001-7782-9149 ✉

	Ahmet Tuğrul Küçükyiğit
	² Kırklareli Üniversitesi, Vize Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Kırklareli, Türkiye 0000-0002-7030-8102 ✉ akucukyigit@klu.edu.tr



Kaynakça | References

- Atılğan, Z. (2025). Dijital Ayak İzi Farkındalığı Bağlamında Atatürk Üniversitesi İletişim Fakültesi Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma, *İmgelem*, (Yeni Medya Çalışmaları), 373-408. <https://doi.org/10.53791/imgelem.1669666>.
- Baethge, C., Goldbeck-Wood, S. & Mertens, S. (2019). SANRA-a scale for the quality assessment of narrative review articles. *Research Integrity and Peer Review*, 4(5), 1-7. <https://doi.org/10.1186/s41073-019-0064-8>.
- Ball, K. (2010). Workplace surveillance: An overview. *Labor History*, 51(1), 87-106. <https://doi.org/10.1080/00236561003654776>.
- Bauman, Z. (2000). *Liquid Modernity*, Polity Press.
- Birnbaum D. & Somers, M. (2023). Past as Prologue: Taylorism, The New Scientific Management and Managing Human Capital. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(6), 2610-2622. <https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2022-3106>.
- Braverman, H. (1998). *Labor and Monopoly Capital: The degradation of work in the twentieth century (25th anniversary ed.)*. Monthly Review Press.
- Bucher, E. L., Schou, P. K. & Waldkirch, M. (2021). Pacifying the algorithm-anticipatory compliance in the face of algorithmic management in The gig economy. *Organization*, 28(1), 44-67. <https://doi.org/10.1177/1350508420961531>.
- Davutoğlu, N. A. (2020). Üçüncü ve Dördüncü Sanayi Devrimleri Arasındaki Temel Ve Sistemik Farklılıkların Determinist Bir Yaklaşımla Analizi. *Management and Political Sciences Review*, 2(1), 176-194.
- Demiray, S. ve Bursalı, Y. M. (2025). Dijital Panoptikon: Taylorizm'in Gölgede Büyüyen Yeni Çağı. *Yönetim ve Organizasyon İçinde* (67-96), Gece Kitaplığı.
- Demirel, E., Alp, M., Taşdemir, M. ve Torlak, S. (2018). Dijital Taylorizmin İnsan, Üretim ve Ekonomi Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *International Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 5(18), 430-438. <https://doi.org/10.26450/jshsr.382>.
- Ekbis, H. & Márton, A. (2018). Dividing labour Between Humans and Machines: Heteromation as a New Mode of Organizing Work. In *Proceedings of the 8th Organizations, Artifacts & Practices Workshops: New Ways of Working: Rematerializing Organizations in the Digital Age* (87-89).
- Foucault, M. (1992). *Hapishanenin Doğuşu*. M. A. Kılıçbay (Çev.), İmge Kitapevi (Orijinal çalışma 1975'te yayımlanmıştır).
- Gramsci, A. (1992). *Selections From The Prison Notebooks*. International Publishers.
- Harvey, D. (1989). *The Condition of Postmodernity*. Blackwell Publishers.
- Jarrahi, M. H., Newlands, G., Lee, M. K., Wolf, C. T., Kinder, E. & Sutherland, W. (2021). Algorithmic management in a work context. *Big Data & Society*, 8(2), 1-14. <https://doi.org/10.1177/20539517211020332>.
- Karacaoğlu, K. ve Eroğlu, H. (2022). Çalışanların elektronik izlemeye ilişkin algılarının performansları üzerindeki etkisinde iş stresinin düzenleyici rolü. *Neşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 12(2), 1078-1093. doi.org/10.30783/nevsosbilen.1095803
- Kervola, H., Hyvönen, S., Kallionpää, E. & Liimatainen, H. (2024). Flexibility and Freedom Suit Me Better: Food Delivery Couriers' Preferred Employment Status. *Frontiers in Sociology*, 9(1415852), 1-14. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1415852>.
- Köroğlu, V. ve Koç, M. (2017). Stratejik yönetim açısından Taylorizm prensiplerinin zamanımıza yansımaları. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 1-18.
- Liu, M., Lan, Y., Liu, Z., Liu, M. & Xia, Y. (2024). Navigating the Maze: The Effects of Algorithmic Management on Employee Performance. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(965), 1-10. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-03453-z>.
- Nagtegaal, R. (2020). The Impact of Using Algorithms For Managerial Decisions on Public Employees' Procedural Justice. *Government Information Quarterly*, 38, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2020.101536>.
- Nelson, D. (1980). *Frederick W. Taylor and The Rise of Scientific Management*. University of Wisconsin Press.
- Nojonen, N., Feshchenko, P., Auvinen, T., Luoma-aho, V. & Abrahamsson, P. (2023). Taylorism on steroids or enabling autonomy? A systematic review of algorithmic management. *Management Review Quarterly*, 74(3), 1695-1721. <https://doi.org/10.1007/s11301-023-00345-5>.
- Oral, T. (2024). Dijital Emek Platformlarında Algoritmik Yönetim ve Sendikalar. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 11(1), 170-180. <https://doi.org/10.52880/sagakaderg.1429536>.
- Orwell, G. (2015), 1984, C. Üster (Çev.), Can Sanat Yayınları (Orijinal çalışma 1949'da yayımlanmıştır).
- Rosenblat, A. & Stark, L. (2016). Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers, *International Journal of Communication*, 10 (2016), 3758-3784.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333-339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>.
- Sewell, G. (1998). The discipline of teams: the control of team-based industrial work through electronic and peer surveillance. *Administrative Science Quarterly*, 43(2), 397-428. <https://doi.org/10.2307/2393857>.
- Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. Harper & siblings.
- Torraco, R. J. (2016). Writing integrative literature reviews: Using the past and present to explore the future. *Human Resource Development Review*, 15(4), 404-428. <https://doi.org/10.1177/1534484316671606>.



- Tulunay, S.ve Türköz, T. (2025). Elektronik İzlemenin Çalışanların İş Güvencesizliği Algısı ve İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisinde Psikolojik Sağlamlığın Aracı Rolü. *Akademik Hassasiyetler*, 12(28), 535-563. <https://doi.org/10.58884/akademik-hassasiyetler.1588525>.
- Vignola, E. F., Baron, S., Abreu Plasencia, E., Hussein, M. & Cohen, N. (2023). Workers' health under algorithmic management: emerging findings and urgent research questions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(2), 1-14. <https://doi.org/10.3390/ijerph20021239>.
- Womack J., Jones D. & Roos D., (2024). *Dünyayı Değiştiren Makine*. A. B. Dehni (Çev)., Stabil Kitap (Orijinal çalışma 1990'da yayımlanmıştır).
- Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V. & Hjorth, I. (2019). 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>.
- Yamen, M. (2021). *Dijital Taylorizm Bağlamında Yapay Zekâ Teknolojilerinin Örgütsel Değişime Etkileri*. Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi.
- Zayid, H., Alzubi, A., Berberoğlu, A. & Khadem, A. (2024). How do algorithmic management practices affect workforce well-being? A parallel moderated mediation model. *Behavioral Sciences*, 14(1123), 1-26. <https://doi.org/10.3390/bs14121123>.
- Zuboff, S. (2019). Surveillance capitalism and the challenge of collective action. *New Labor Forum*, 28(1), 10-29. <https://doi.org/10.1177/1095796018819461>.
- Zuboff, S. (2023). *The Age of Surveillance Capitalism*. Harvard Business School.

