

Çalışma Hayatında Çalışanların Gözetime Karşı Tutumları Üzerine Bir Araştırma

Hasan YÜKSELTEN* Haldun NARMANLIOĞLU**

*Marmara Üniversitesi,
hyukselten@hotmail.com

 <https://orcid.org/0009-0005-6138-4487>

**Marmara Üniversitesi,
İletişim Fakültesi
haldun.narmanlioglu@marmara.edu.tr

 <https://orcid.org/0000-0001-5137-8407>

Anahtar Sözcükler

Gözetim, Tutum, Kurumsal Çalışma Hayatı, Dijital Teknolojiler.

Key Words

Surveillance, Attitude, Corporate Working Life, Digital Technologies

Atıf/Citation

Yükselten, H. ve Narmanlioğlu, H. (2023). Çalışma Hayatında Çalışanların Gözetime Karşı Tutumları Üzerine Bir Araştırma. ISophos: Uluslararası Bilişim, Teknoloji ve Felsefe Dergisi, Cilt 5, Sayı 10, ss: 26-38.

Özet

İletişim teknolojileri, dünyayı işe dönüştürmekte, çalışma hayatı bağlamında çalışanı her an işle bağlantılı hale getirmektedir. İnsanlar arasında iletişimi geliştiren, onları dünyaya bağlayan, dünyayı dönüştüren cihazlar, diğer taraftan çalışanı işe bağlamaktadır. İnsan da nesneleşerek uzaktan kontrol edilebilir ve gözetlenebilir bir duruma gelmiştir. Artık gözetim akışkan hale gelmiştir. Böylece iş hayatı, yeni teknolojilerin sağladığı gözetim imkanıyla bütün hayatı işgal eder bir vaziyete dönüşmektedir. Bu çalışmadaki amaç, günümüz kurumsal çalışma hayatında, çalışanların gözetime karşı olan tutumlarını ve gözetimle baş etme metotlarını araştırmaktır. Çalışma kapsamında, kurumsal çalışma hayatında çalışanların gözetime karşı tutumları incelenmiştir. Derinlemesine mülakat yoluyla çalışanların kişisel alanlarına ait hassasiyetlerinin ne oranda olduğu, gözetimin farkında olup olmadıkları, eğer farkındalarsa buna karşı nasıl bir davranış geliştirdikleri, gözetime gönüllü katılımın veya karşıt gözetimin hangi oranda olduğu vb. soruların cevapları araştırılmıştır. Araştırma çalışma hayatı içerisinde bilişimi yoğun olarak kullanan kurumsal çalışma hayatındaki beyaz yakalı çalışanlar üzerine olmuştur. Bu şekilde kapsam daraltılarak çalışma hayatının en bilinçli kesiminde, gözetime karşı baş etme tutumlarının analizi yapılmıştır.

Abstract

A Research on Employees' Attitudes Towards Surveillance in Working Life

Communication technologies, transform the world into work and connect the employee to work at all times in the context of working life. Devices that improve communication between people, connect them to the world and transform the world, on the other hand, connect the employee to work. Human beings have also become objectified and can be controlled and surveilled remotely. Surveillance has now become fluid. Thus, business life is turning into a situation that occupies the whole life with the surveillance opportunity provided by new technologies. The aim of this study is to investigate the attitudes of employees towards surveillance and their methods of coping with surveillance in today's corporate working life. Within the scope of the study, the attitudes of employees towards surveillance in corporate working life were

examined. Through in-depth interviews, the answers to questions such as to what extent employees are sensitive about their personal areas, whether they are aware of surveillance, if they are aware of it, what kind of behaviour they develop against it, the rate of voluntary participation in surveillance or counter-surveillance, etc. were investigated. The research is focused on white-collar employees in corporate working life who use informatics intensively in their working life. In this way, the scope was narrowed and the coping attitudes towards surveillance were analysed in the most conscious segment of working life.

1. Giriş

Bu çalışmanın temel amacı, günümüz çalışma hayatında, çalışanların gözetime karşı olan tutumlarını araştırmaktır. Çalışmak, yaşamın başlangıcından beri var olan bir olgudur ancak bu olgunun içeriği, tarihsel süreç içerisinde toplumsal ve ekonomik gelişmelerden etkilenerek anlam değişikliğine uğramıştır. Çalışma olgusunun günümüzdeki uygulananının temelleri sanayi devrimi sonrasında şekillenmiştir. İnsanlık bu dönemde zamanın para karşılığı satılması anlamına gelen mesai kavramıyla tanışmıştır. Teknolojideki gelişmelere paralel olarak çalışma hayatı da hızlı bir dönüşüme girmiş, teknoloji destekli çalışma hayatı, insanı bir kullanıcı veya çalışana dönüştürmüştür. Bu durum, insanın mekanikleşmesini netice vermiştir. Teknolojik gelişmeler sonrası hayatın her safhasına yayılan gözetim uygulamaları, çalışma hayatında da açık veya gizli bir şekilde uygulanmakta, çalışanlar bu şekilde kontrol altına alınarak gözetlenmektedir. Bireylerin, özellikle kurumsal çalışma hayatında çalışanların, günümüzün gözetim araçlarına karşı nasıl bir davranış geliştirdiğine dair literatürde yeterli çalışma yapılmamıştır.

Çalışma kapsamında kuramsal anlamda, gözetimin tarihselliği içinde günümüz gözetimiyle ilgili olarak yapılan incelemeler, özellikle de George Orwell'in Bin Dokuz Yüz Seksen Dört (Orwell, 1999) adlı eseri ve Bentham'ın panoptik (Bentham, 2017) hapishane planının öne çıktığı çalışmaları, Foucault'nun panoptikon (Foucault, 2018) kuramı ve Bauman'ın Akışkan Gözetim (Bauman & Lyon, 2021) kuramları incelenerek, gözetimin dijitalleşen yapısı üzerine yoğunlaşmıştır. Gözetim teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte kişisel ve özel hayata dair veriler, her geçen gün pazar ekonomisinin bir parçası olmakta ve bazen şirketlerin bazen de devlet aygıtının veri depolarında toplanmaktadır. Bu kapsamda, çalışma hayatında çalışanların, kişisel alanlarına ait hassasiyetlerinin ne oranda olduğu, gözetimin farkında olup olmadıkları, eğer farkındalarsa buna karşı nasıl bir davranış geliştirdikleri, gözetime gönüllü katılımın veya karşıt gözetimin hangi oranda olduğu vb. sorular araştırılmıştır. Gözetimin, teknolojinin gelişimine ve kullanılmasına paralel bir biçimde geliştirdiği göz önüne alınarak, alan çalışması teknoloji şirketleri çalışanları üzerinden yapılmıştır.

Çalışma kapsamında konuyla ilgili literatür tarandığında, çıkan sonuçların gözetimin yararları ve zararları temaları üzerine olduğu görülmüştür. Genel olarak yapılan çalışmaların, George Orwell'in distopyasının da etkisiyle, gözetimin birey ve yaşamı üzerinde oluşturduğu negatif etkiler etrafında kümelendiği görülmüştür. Lyon'a (Lyon, 2006) göre işyeri artık fiziksel çalışma bölgesi olmaktan çıkmıştır ve işçilerin gözetlenmesi birçok açıdan hem zaman hem mekân bağlamında genişlemiştir. Buna göre Lyon, istihdam edilmeden önce internet ve sosyal medya araştırmalarıyla, bireylerin sağlık durumlarından boş vakitlerinde neler yaptıklarına kadar işverenlerin onlar hakkında bilgi edindiklerini söyler (Lyon, 2006). Foucault, için gözetim, iktidar ilişkilerini anlatabilmek için bir araçtır (Foucault, 2018). Foucault gözetimin insanları disipline edici bir güç olduğunu güç sahiplerinin gözetimi, güçlerini daima devam ettirebilmeleri için kullandıklarını söylerken, Bauman gözetimin artık akışkanlaşarak self-panoptik hale geldiğini söyler (Bauman & Lyon, 2021). Çalışmada derinlemesine mülakat kapsamında elde edilen bulgular, bir iletişim konusu olan gözetim kavramı çerçevesinde tartışılmıştır. Bu bulgulardan süzülerek ortaya çıkan sonuçlar, literatürdeki kuramsal çözümlemeler ışığında gözden geçirilip yorumlanmıştır.

2. Gözetimin tarihsel ve kuramsal gelişimi

İngiliz filozof ve hapisane ıslahatçısı Jeremy Bentham'ın (Bentham, 2017) hayalini kurduğu, George Orwell'in (Orwell, 1999) kara ütopyasını yazdığı gözetim olgusunu akademik alanda kurumsallaştıran ve sosyal bilimler literatürüne sokan ise Michel Foucault olmuştur. 20. yy. sonlarında Michel Foucault tarafından sosyal bilimlerin gündemine giren gözetim olgusu, ilk çağlardan beri toplumsal olarak var olan bir olgudur. Son dönemde daha çok dikkatimizi çekmesinin sebebi, enformatik gözetimle birlikte iktidarın çok daha geniş kapsamlı gözetim yapma imkanına kavuşması, bunun da ötesinde rıza mühendisliği sayesinde, gönüllü olarak gözetime katılımın oluşmasıdır. Gözetim ilk çağlardan beri var olmasına rağmen, hiçbir zaman günümüzdeki kadar kolay, etkili ve yaygın kullanımı söz konusu olmamıştır.

Gözetim olgusu iktidar/egemen ilişkilerinden bağımsız düşünülemez. Tarihsel olarak düşünüldüğünde gözetim pastoral, teknik ve enformatik olmak üzere üç dönemde incelenebilir (Dolgun, 2008:40). Dolgun'a (2008) göre, tarih boyunca gözetim olgusu özellikle iktidar tarafından bilgiye erişim için kullanılan bir araç olmuştur. Zira, bilgiyi üreten, bilgiyi depolayan ve bilgiyi yayan erk her zaman ya iktidar ya da iktidara alternatif olmuştur. Dolayısıyla bilgiyi elde etmek ve onu kullanmak açısından her dönemde farklı gözetim teknikleri kullanılmıştır. Ayrıca bilgiye herkesin ulaşmasını engellemek adına, Doğu'da kast sistemleri, Batı'da kilise baskısı gibi araçlar kullanılmıştır. Aynı zamanda bilgiyi saklamak adına Yakın Doğu'daki yönetimler din ve devlet işlerinde ölü Sümer dilini kullanırken, Orta çağ Avrupası ölü Latinceyi kullanmış ve bu şekilde bilginin dar kapsamlı yönetsel bir erkin elinde tutulması sağlanmıştır. Bütün bunlar, gözetimin ve bilgiye sahip olmanın özellikle iktidar açısından her toplumda önem verilen olgular olduğunu göstermektedir (Dolgun, 2008:40-42).

Gözetim olgusunu değerlendirmeden önce gözetimin temeli olan görme fiilini de irdelemek gerekir. Zira, görmek sadece retinanın cisimleri keşfetmesi değildir. Görmek her zaman üstünlük vesilesidir. Tarih boyunca bir yönetim aracı olarak da kullanılmıştır. Görmek, sözden ve yazından da öncedir. Foucault'nun ifadesiyle: 'Görülen şey söylenen şeyin içerisinde değildir' (Foucault, 2006:36). Görülen şey bilgisine sahip olunan şeydir ve bilgisine sahip olunan şeyin egemenlik altına alınması çok kolaydır. Gören her zaman görünenen üstündür.

İnsanlığın ilk çağlarından sanayi devrimine ve ulus devletin doğuşuna kadar geçen süreçte, pastoral dönemdeki gözetimi ele alabiliriz. Bu dönemde yazının bulunması, büyük bir dönüm noktası olmuş ve gözetim uygulamalarında önemli ilerlemelere yol açmıştır. Yazının gelişimi ile paralel olarak, stratejik bir kaynak olan bilginin toplanmaya başladığı, bu süreçte iktidar ve yönetim ilişkilerinin şekillendiği yeni bir tarihsel dönem başlamıştır. Okuma yazma bu dönemde, sadece üst düzey yöneticilere ve din adamlarına özgü bir ayrıcalıktı. Ancak, büyük çoğunlukla dinsel otorite ile devlet bürokrasisi birleşerek dini ve politik otoriteyi iç içe geçirmiştir. Verimli topraklarda çalıştırılacak ve doyurulacak insanlar için gözetim zorunluluğu ortaya çıkmış ve çeşitli yöntemlerle uygulanan gözetim pratikleri yazılı olarak kaydedilmiştir. Bu dönemde vergi hesaplamaları ve savaş için asker planlamaları gibi ihtiyaçlar, gözetimin yaygınlaşmasında önemli etkenler olmuştur. Gözetim, bu dönemde sadece devlet veya iktidar erkinin bir aracı olmanın ötesinde, tüccarlar tarafından ticaretleri için bilgileri elde etmek amacıyla da kullanılmış ve bu bilgiler kayıt altına alınmıştır (Dolgun, 2008:41-74).

15. yüzyılda matbaanın icat edilmesi, sonrasında sanayi devrimi ve ulus devletlerin ortaya çıkması gözetim açısından da 'teknik dönem' olarak adlandıracağımız yeni bir dönemin başlangıcı olmuştur. Bu dönemde teknolojinin gelişimi, insanlığın yaşam şeklini de değiştirmiştir. McLuhan bunu şu şekilde ifade eder: "Teknolojiler yalnızca insanların kullandığı icatlar değildir. İnsanları yeniden icat eden araçlardır" (McLuhan, 1964). Bu zaman diliminde özellikle demiryolu ve telgraf gibi iletişim araçlarının gelişmesi, gözetimin de en ücra merkezlere kadar yayılmasını netice vermiştir. Sanayi devriminin gelişmesiyle fabrika merkezli bir hayat anlayışı ortaya çıkmış, buralarda gözetim altına alınamayan çizgi dışı nüfus olarak tabir edilen, aylaklar, deliler, hırsızlar, dilenciler, vb. kitlelerse Foucault'nun

'büyük kapatılma' (Foucault, 2020) olarak adlandırdığı bir dönemin başlamasıyla hastane ve hapishanelere kapatılarak gözetim altında tutulmuşlardır. İktidarın kaynağı artık temel olarak gözetimdir. İktidar artık her yerdedir. Bu dönemde ortaya çıkan kurumların birçoğu (okul, akıl hastanesi, hapishane, modern ordu, vb.), bireyi çizgi içine çeken, normalize eden ve üretim sistemlerine göre tekrar uyarlayan kurumlar olarak görev yapmışlardır. Gözetim artık performans, üretkenlik, verimlilik gibi hedefleri izlemek ve gerçekleştirmek üzere, kendisini fark ettirmeden, göze batmayacak şekilde yayılmaktadır. Modern zamanlarda, devletlerin nüfus kayıtlarını tutmaları ve işletmelerin performans hedefli çalışanları izlemeye başladığından beri gözetim hızla gelişmekte ve yaygınlaşmaktadır.

Teknik dönemde gözetimi anlamak adına en önemli kavram panoptikon olarak görülmektedir. İngiliz filozof ve hapishane ıslahatçısı Jeremy Bentham'ın hayalini kurduğu, George Orwell'in kara ütopyasını yazdığı panoptikonu akademik alanda kurumsallaştıran ve sosyal bilimler literatürüne sokan ise Michel Foucault olmuştur. Jeremy Bentham, mahkumların her daim izlendikleri fikrine kapılmalarını sağlayacak bir hapishane mimarisi geliştirmiştir (Bentham, 2017). Panoptikon, tam ortasında bir gözetleme kulesi bulunan sekizgen biçimde bölümlerden oluşan bir bina. Hücredekiler kuledekileri görememekte ancak kuleden yayılan ışıkla bütün hücreler görülebilmektedir. Böylece, kulede kimse olmasa bile her an gözetim altında olduklarını düşünen mahkumlar, kendi kendilerine bir kontrol davranışı geliştirmektedirler.

Gözetim teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte kişisel ve özel hayata dair her türlü veri, artan bir şekilde şirketlerin ve devletlerin veri depolarında toplanmaktadır. Gözetimin, teknolojinin gelişimine ve kullanılmasına paralel bir biçimde geliştiği göz önüne alınarak, alan çalışması teknoloji şirketleri çalışanları üzerinden yapılmıştır. Çalışanların gözetimle ilgili düşünceleri, işyerindeki psikolojik ve duygusal deneyimlerini etkileyen önemli bir faktördür. Gözetim altında çalışmanın çalışanlar üzerindeki etkileri, işyeri kültürü, bireysel tercihler ve psikolojik faktörlerin etkileşiminden kaynaklanır. Bu bağlamda, çalışanların gözetimle nasıl başa çıktığı ve bu deneyimlerin nasıl hissedildiği önemli bir araştırma konusudur.

Gözetim altında çalışan birçok kişi, bu durumu işyeri politikalarının bir gereği olarak kabul ederken, bazıları bu durumu olumsuz bir şekilde algılayabilmekte ve bu durumdan rahatsızlık duymaktadır. Çalışanların gözetim altında oldukları duygusu, işyerindeki güvenlik ve mahremiyet hislerini etkilemekte ve iş memnuniyetini olumsuz yönde değiştirebilmektedir. Bir olguyla baş edebilmek için doğal olarak öncelikle o olgu hakkında bilinç sahibi olunmalıdır. Araştırma kapsamında çalışanlarda bu bilincin var olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

3. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Bu araştırma kapsamında kurumsal çalışma hayatında çalışanların maruz kaldıkları gözetim ve buna karşı baş etme yöntemleri üzerine bilgi edinmeye çalışılmıştır. Kısaca, çalışanların kendilerine dönük dijital veya fiziki gözetimin olgusunu nasıl deneyimledikleri, bunun ne oranda farkında oldukları, bundan rahatsız olup olmadıkları, rahatsız oluyorsa psikolojik veya teknik anlamda nasıl baş etme yöntemleri uyguladıkları, gözetimin özel hayatlarına nasıl etkisi olduğu, bundan sonraki süreçte nelerle karşılaşmayı bekledikleri vb. konularda görüşleri öğrenilmeğe çalışılmıştır. Araştırma alanı olarak özellikle plazada çalışan beyaz yakalılar tercih edilmiştir. Yine bu alan içerisinden, özellikle dijital gözetim hakkında bilinç düzeyi yüksek olduğu varsayılan bilişim, bilgi işlem, ulaşım, telekom, bankacılık vb. sektörlerde çalışan, eğitim olarak en az üniversite lisans mezunu kişilere ulaşılmış ve araştırma verileri bu kişilerden toplanmıştır. Araştırma kapsamında belirlenen 18 çalışanla telekonferans üzerinden derinlemesine mülakatlar yapılmıştır. Mülakat soruları öncelikle araştırmacı tarafından tasarlanmış ve bir pilot çalışma yapılmıştır. Pilot çalışmada bilgi işlem alanında bir gönüllü ile derinlemesine mülakat gerçekleştirilmiştir. Mülakat sırasında

anlaşılması güç olduğu gözlemlenen sorular yeniden formüle edilmiştir. Görüşmeler esnasında yarı yapılandırılmış sorular sorularak kapsamlı değerlendirmeler alınmaya gayret edilmiş, araştırmanın sadece belli bir dar alana sıkıştırılmasının önüne geçilmeğe, böylece plazada çalışanların gözetim hakkındaki deneyimleri ve düşünceleri elde edilmeye çalışılmıştır. Çalışanların gündelik çalışma pratikleri, iletişim alışkanlıkları, çalışan-işveren ilişkilerini gözetim açısından ortaya koyabilecek şekilde görüşme formu hazırlanmıştır. Mülakattan elde edilen veriler, barındırdıkları anlamların yorumlanmasıyla kodlanmıştır. Birbiriyle ilişkili olan ve düzenlilik gösteren kodlar çalışmanın amacıyla uyumlu ve homojen kategoriler (Bilgin, 2006: 19) altında birleştirilmiştir. Bir araştırmada oluşturulan kategoriler araştırma sorularının cevaplarını oluşturmaktadır (Merriam, 2015: 177). Böylelikle ulaşılan kategoriler yoluyla araştırma sorularının cevaplarına ulaşılmış olduğu düşünülmektedir.

4. Bulgular ve Tartışma

Rasyonelleştirme tutumu: Kurumsal çalışma hayatında çalışanlar gerektiğinde durumu rasyonelleştirerek gözetime karşı baş etmeğe çalışabilmektedirler. Özellikle güvenlik kaygılarının arttığı günümüzde, gözetimin uygulanmasında güvenlik riskleri rıza üretimi amacıyla kullanılabilir. Şirketin verdiği cihazların şirket tarafından kontrol edilmesi noktasında katılımcıların çok kaygı duymadığı görülmektedir.

• “Gözetlenme hissi bende bir şey hissettirmiyor. Asgari gözetimi onaylıyorum. İş bilgisayarı veriliyorsa kontrol edilmesi normaldir. Şahsi işlerime kendi telimden bakmalıyım. Eğer mimar filan olsaydım biraz daha dikkatli olurum. Sosyal anlamda da rahatsız etmiyor. Güvenlik açısından gerekli.” [Ekrem, 27, E, Bilişim]

• “İşyeri telefon veriyorsa onun bireysel kullanımı kişi sorumluluğunda. Denetim altında olduğumu biliyorum. Bundan rahatsızsam ayrıca özel cihaz kullanmalıyım. Dolayısıyla benim özel hayatıma bir etkisi yok. Firma çalışanı yaptığı şeylere dikkat etmeli. Firmanın izin vermediği paylaşımları yapmamalı. Bireysel anlamda şirket kültürünü üzerimizde taşıyoruz. Özellikle dikkat ettiğimiz bir şey yok. Sosyal medya kullanımım çok kısıtlı zaten. Bana göre zaman kaybı.” [Barış, 41, Erkek, Bankacı]

Özellikle şirket bilgilerinin korunması noktasında gözetimin normal olduğunu düşünen katılımcılar bu konudan rahatsız olmadıklarını, şirketlerin de bilgi güvenliğini sağlama hakkı olduğunu düşünmektedirler. Bir taraftan gözetimi rasyonel bulurken, diğer taraftan gözetlenme şekline ve verilerin kullanımına göre rahatsız olabileceklerini de belirtmektedirler.

• “İşyerinin bilgisayarlarda güvenlik sebebiyle yaptığı şeyleri anormal bulmuyorum. Bu anlamda beni negatif etkilemiyor. Bundan dolayı da baş etme ihtiyacı hissetmiyorum. Kamera ve kimlik kartlarının takibi güvensizlik hissettiriyor. Kontrol altında olma hissi motivasyonumu kötü etkiliyor.” [Eray, 41, E, Otomotiv]

• “Evet gözetlendiğimin farkındayım. Remote çalıştığım için bütün her şey dijital gözetim altında. Şirkete ne zaman nereden bağlandım, VPN’i bilgisayarı ne zaman açtım kapattım hepsi kayıt altında. Bu beni çok rahatsız etmiyor. Şirketin korunması için bu bir bakıma gerekli. Şirketin ileride bunu bize karşı kullanması sıkıntı olan şey. Başka arkadaşlar remote çalışırken timetracking ile takip ediliyorlar. Resimleri çekiliyor. Ama ben de sürekli takip edildiğimi biliyorum. Esasında karşılıklı yazılı olmayan bir mutabakat var. Eskiden fiziksel olarak çalışırken gözetim kart okuma ve hareketleri üzerinden yönetici talebi ile yapılıyordu. Her durumu bildiriyordu. Mesai dışında da maillerle aramalarla işe bağlantılı olmamız isteniyordu.” [Mahir, 38, E, Bilişim]

• “Aslında kart basmak, bilgisayara uygulama kurulması psikolojik etki etmiyor. Herkes otokontrole sahip değil. Bilgisayar kamerası tarafından takip edilmek rahatsız ederdi. Gözetleme hali kötü bir psikoloji uyandırıyor. Güvenlik de sağlayabilir ama rahatsız da ediyor.” [Özger, 33, E, Sigortacılık]

Fransız düşünür Ellul, teknoloji akınının yaygınlaşması ve toplumsal değişimdeki rolü üzerine kritik bir bakış sunar. Teknoloji aklının belirli değerleri nasıl şekillendirdiği ve toplumları nasıl etkilediği konularında önemli bir teorik çerçeve sunar. Ellul, teknolojinin homojenleştirici bir güce sahip olduğunu savunur. Ona göre, teknoloji sadece araçlar veya makinelerden ibaret değildir; aynı zamanda bir dünya görüşünü de temsil eder. Modern toplumda teknoloji, kültürel farklılıkları ve bireysel özellikleri yok eden bir homojenleştirme gücüne sahiptir. Örneğin, medyanın ve iletişim teknolojilerinin yayılması, kültürel çeşitliliği standartlaştırabilir ve genel bir kültürü teşvik edebilir (Ellul, 1964). Ellul, teknolojinin yaşamımıza etkilerini şu şekilde tanımlar:

“Teknoloji, kendi amacını yaratır ve bireylerin, toplumun ve kültürün tamamını şekillendirir. Teknolojik sistem, bir öncekinden daha etkili bir teknik kullanma arzusu üzerine kurulmuştur ve her geçen gün kendini yeniden üretir. Bu durum, toplumu ve bireyi teknik rasyonaliteye tabi kılar, her şeyin ölçülebilir ve optimize edilebilir olması üzerine bir düşünce sistemini dayatır.” (Ellul, 1964)

Katılımcılar, güvenlik noktasında gerek şirket tarafından temin edilen cihazların gerekse şirketlerin bilgi güvenliğinin korunması için iş hayatı bazında gözetimi çoğunlukla onaylayarak rasyonelleştirmekte ancak bununla birlikte bir rahatsızlık da hissetmektedirler. Bu noktada şirketler açısından özgürlük-güvenlik dengesi kolaylıkla güvenlik tarafına kayabilmektedir. Katılımcılar açısından güvenlik için gözetimin olabileceği ancak bunun özgürlükleri kısıtlayıcı noktaya gelmemesi gerektiği savunulmaktadır. Ayrıca bu gözetimin özel hayatı kısıtlayıcı bir şekle bürünmesi de katılımcıları rahatsız eden diğer bir nokta olarak göze çarpmaktadır.

Boyun eğme tutumu: Çalışma hayatında çalışanların gözetime karşı baş etme yöntemlerinin işe yaramadığı veya sonuç alınmadığını düşündükleri noktada boyun eğme davranışına yöneldikleri görülmektedir. Bu yöntem çalışmanın ilk aşamasında ve pilot çalışma sonrasında yer almayıp, görüşmeler esnasında ortaya çıkmıştır. Daha çok ileri yaşlardaki çalışanlarda ortaya çıkmasını beklememize rağmen hem genç çalışanlarda hem de orta yaş çalışanlarda boyun eğme davranışını görebilmekteyiz. Çalışanların bir müddet sonra gözetimle beraber yaşamaya alıştıkları, en azından psikolojik konfor açısından gözetimi bir tehdit olarak algılamamaya çalıştıkları fark edilmektedir. Bir anlamda gözetime karşı koyamamanın sonucunun öğrenilmiş çaresizlik sonucunu verdiğini de belirtebiliriz. Foucault, kişilerin iktidarı (yönetmelik otoriteyi) içselleştirerek her an onları takip eden bir yapının olduğunu varsayarak, günlük yaşamlarını, duygu ve düşüncelerini iktidarın tehdit algılamayacağı şekilde şekillendirdiğini ileri sürer. İktidar bir güç odağı olarak kişilerin hayatında gündelik hayatındaki fiillere doğrudan etki etmektedir. (Foucault, 2018).

•“İlk zamanlar gözetim araçları aşırı rahatsız ediyordu ama zamanla bu işten kaçış olmadığını gördüm. Gözetimden kaçmanın yolu yok gibi. Google, Yandex gibi uygulamaları ücretsiz kullanıyorum. Veri kullanıyoruz. Bunu gönüllü yapıyoruz aslında. Sürekli şüphe var ama bundan rahatsız olmuyorum. Mobese kameraları var. Kaçışımız yok. Bununla yaşamaya alıştım. O yüzden rahatsız etmemeye başladı.” [Mahir, 38, E, Bilişim]

•“Gözetlenme hissi mobbing uygulandığını hissettiriyor. Gözetim altındasın dikkatli ol hissi veriyor. Görmezden gelerek, rutin şeylermiş gibi düşünerek baş ediyoruz. Göz ardı etmeğe çalışıyoruz.” [Murat, 29, E, Savunma Sanayi]

•“Gözetlenme hissi psikolojik olarak baskı altında bırakıyor. Dijital insana doğru gidiyoruz. Daha önceki işyerimde dakika bazında iş sorgulaması yapılıyordu. Çok baskı altında hissediyordum. Kendimi kontrol etmeye çalışıyordum. Zamanında gitme çıkma vb. konularda. Bilgisayar, cep tel gözetimi strese sokmuyordu çünkü zaten kullanım amacına uygun kullanıyordum. Bir süre sonra gözetimi unutuyorsun ve alışıyorsun aslında.” [Okan, 40, E, Bilişim]

•“Kendi kendime telkinde bulunuyorum. Zaten yanlış bir şey yapmıyorum diyorum. Olmazsa

da başka işe geçerim nasip diyorum ama çevremde bu sebepten kaygı bozukluğuyla psikoloğa gidenler var.” [Biol, 38, E, Bankacı]

Neoliberal politikalar, esnek çalışma koşullarını teşvik ederek iş piyasasındaki dönüşümü hızlandırmıştır. Brown’un çalışmasına göre (2021), esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma ve serbest çalışma gibi uygulamalar, iş dünyasında daha fazla çeşitliliği getirmiş olsa da aynı zamanda iş-güç dengesini olumsuz etkilemiş ve işçilerin güvencesizlik duygusunu arttırmıştır. Neoliberal politikalarla birlikte, bireyin kariyerini şekillendirmesi ve rekabet avantajı elde etmesi için sürekli eğitim ve beceri gelişimi önemli hale gelmiştir. Ancak, bu durum aynı zamanda eğitim eşitsizliklerini derinleştirmiştir (Turner, 2023).

Neoliberal politikaların çalışma hayatındaki etkileri, savunucuları ve eleştirmenleri arasında geniş bir tartışma konusudur. Bu politikaların iş piyasalarını canlandırdığı ve ekonomik büyümeyi teşvik ettiği savunulsa da eleştirmenler bu politikaların gelir eşitsizliğini artırdığını, iş güvencesini zayıflattığını ve çalışma koşullarını kötüleştirdiğini öne sürmektedir (Stiglitz, 2002). Boyun eğme davranışı her zaman içten gelen bir çaresizlikle değil bazen de işverenden, çalışma arkadaşlarından, yöneticilerden, sistemden gelen uyarılar sonucu ortaya çıkabilmektedir.

•“Sosyal medya paylaşımlarıma evet dikkat ediyorum. Enflasyon sebebiyle şirketten zam talebimiz vardı. Zam yapılmadı Hadise konseri yapıldı. Ben de ‘Zam yok Hadise var’ diye bir paylaşım yaptım. Ekibin kıdemli kişileri o paylaşımı silmemi istediler. Silmek zorunda kaldım.” [Gaye, 30, K, Telekom]

•“Gözetim hissi bende psikolojik etki oluşturmadı. Şirket dışı işlerle bilgisayarımın uğraşmıyorum. İş bilgisayarımı iş için kullanıyorum. Gazete bile okumam. Kartla süreyi doldurma ihtiyacı hissediyorum. Bir keresinde eksik çıktığında bana mesaj gelmişti doldurmam gerektiği ile ilgili. Bu psikolojik baskı oluşturuyor. Acaba tamamladım mı diye düşünüp duruyorum. Kendimi kontrol etmeğe çalışıyorum. En azından 15 dk geç çıkayım da süre artsın diyorum.” [Kâmil, 45, E, Telekom]

Boyun eğme davranışı bütün katılımcılar tarafından uygulanan bir yöntem olmamakla birlikte çoğunluk tarafından başvurulan bir yöntemdir diyebiliriz. Özellikle yaşanmışlıklar sonucu ortaya çıkan boyun eğme yöntemi bir kabulleniş, bir çaresizlik olarak da değerlendirilebilir.

İtiraz etme tutumu: Çalışma hayatında gözetime karşı baş etme yöntemlerinden biri itiraz etmektir. Bir kısım çalışanlar kendilerine uygulanmak istenen gözetimi kabul etmeyerek, itiraz ederek gözetime karşı baş etmeye çalışmaktadırlar. Bu durum bazen istek bazında kalmakta ve uygulamaya geçememekte iken bazen de çalışanın konumuna, statüsüne göre işveren tarafından kabul görebilmektedir.

•“Evet gözetlendiğimin farkındayım. Yönetici olarak bana da sürekli çalışanların kart hareketleri ve konum bilgisi geliyor. Çalışan nerede, ne kadar zaman geçirdi? Koridorda, kafeteryada, dışarda, vs. Bir önceki şirketimde şirket sahibi odasındaki büyük ekrandan çalışanların monitörlerini anlık gözetleyebiliyordu. Daha önceki şirketlerimde şirket telefon cihazı ve hat veriyordu. Orada takip için uygulama kullanmamı istiyorlardı. Mevcut şirketimde kendi telefonumu kullanıyorum. Maillere girmek için telefonuma uygulama yüklemem istendi ancak kabul etmedim. Çünkü uygulamayla her türlü hareketim takip edilebiliyordu.” [Ersin, 41, E, Bilişim]

Özellikle pandemi sonrası ortaya çıkan dijitalleşme furyasıyla birlikte gerek yerelde gerekse globalde ortaya çıkan bilişim personeli açığı, bu sektörde çalışanların değerini arttırmış ve kolay iş bulmalarına olanak sağlamıştır. Bu anlamda kendine güvenen çalışanlar, gözetime itiraz noktasında da daha cesaretli davranabilmekte ve sektörün iş olanaklarını da göz önüne alarak daha kolay itiraz edebilmektedirler.

•“Sosyal medya paylaşımlarıma dikkat etmiyorum. LinkedIn ‘de de umurumda olmaz kimin ne düşüneceği. Bu da Bilişim sektöründe olmakla ilgili. Kolay iş bulabilirsin. Genel anlamda da çok dikkate almıyorum.” [Ekrem, 27, E, Bilişim]

Gözetime itiraz eden çalışanların itirazlarının kabul edilmemesi durumunda şirkete aidiyet duygusunun zedelendiğini, buna karşı bazen taktiksel davranışlarda bulunabildiklerini ve fırsatını bulduklarında da şirketten ayrılmaya kadar sürecin ilerleyebileceğini görebilmekteyiz.

•“Gözetlenme hissi çok rahatsız edici bir duygu. Kişinin verimliliğini düşürüyor. Senin ne kadar değer kattığından çok mesaini ne kadar dolduruyorsun ona bakıyorlar. Şirkete bağlılığını çok düşürüyor. İnsana personel no gibi bakılıyor. Böyle ortamda performansımı yüksek tutmaya çalışmam. Şirkete bağlılığımı da düşürüyor. Şirket daha zararda aslında. Önceki şirketimden o yüzden ayrıldım. Bu tür şirketlerde ister istemez kaytarıyorsun da.” [Şule, 43, K, Finans]

•“Şirket mailimi özel işlerim için kesinlikle kullanmıyorum. Bunun sebebi gözetimden ziyade işyeri değişirse mailime ulaşamayacak olmam. Eski şirketimde şirket telefonuma uygulama kurmam isteniyordu. Ben o aşamada ayrıldım. İki telefon taşımak istemediğim için her zaman şirket hatlarını özel hattım olarak da kullandım. Özel-genel ayırmadım. Ama uygulama yüklemeyi zorunlu tutsalardı ya özel telefonumu ayırırdım veya direnirdim.” [Hakan, 38, E, Bilişim]

•“Sosyal medya paylaşımlarımda bizim şirket için böyle bir şeye dikkat etmem gerekmiyor. Sosyal medyadaki paylaşımlarıma dikkat etmemi gerektirecek bir şirkette çalışmam. Genel manada bizim ülkede suistimal olduğu için dikkat ediyorum.” [Özger, 33, E, Sigortacılık]

Bu kategoride, bütün katılımcılar için olmasa da katılımcıların önemli bir kısmında itiraz etme yöntemine başvurulduğunu söyleyebiliriz. Yaş, cinsiyet, sektör, tecrübe farkı olmaksızın, çalışanlar karakterlerinin yansımaları olarak gözetime itiraz edebilmektedirler. Pandemi sonrası şirketlerin dijitalleşme ihtiyacı doğrultusunda ortaya çıkan bilişim çalışanı açığının gözetime direnme noktasına çalışanlara özgüven verdiğini, gerektiğinde kolay iş bulabilme imkânı olmasının, çalışanların kendi şartlarını öne sürmelerini kolaylaştırdığını gözlemlemekteyiz. Bununla birlikte itiraz etme isteği içerisinde olsa da risk alma noktasında çekingen davranan, bundan ötürü de itirazını sessiz itiraz şekline dönüştürerek farklı taktikler güden çalışanların varlığı da söz konusudur. Bu çalışanlar önce performanslarını düşürerek sessiz istifa modunda çalışmaya devam etmekte, sonrasında fırsatını bulduklarında mevcut şirketlerinden gerçek anlamda istifa ederek yeni bir işe geçmeyi tercih etmektedirler. Çalışanların gözetime karşı itirazları işveren açısından sağlıklı değerlendirilir ve dikkate alınır, çalışanların şirket sadakati ve performanslarının artması yönünde olumlu katkılarda bulunabileceği açıktır. Bu noktada gözetime itiraz davranışı şirketler açısından bir tehdit olmaktan çok bir fırsat olarak değerlendirilebilir ve özellikle bilişim sektöründe özgürlüğüne düşkün çalışanlar açısından tercih edilebilir ayırt edici bir özellik olarak yansıtılabilir.

Sosyal medya ayırma tutumu: Çalışma hayatında çalışanların maruz kaldıkları gözetime karşı baş etme yöntemlerinden biri de ‘sosyal medya ayırma’ dır. 2000’li yıllarda internetin yaygınlaşmasıyla birlikte sosyal medya diye adlandırdığımız yeni iletişim kanalları ortaya çıkmış ve kullanımı çok hızlı bir şekilde yaygınlaşmıştır. İnsanlar bu mecralarda kendi özel hayatlarını da sürekli paylaşabilmekte ve fark edilmenin, başkaları tarafından beğenilmenin hazzı karşılığında mahremiyetini kolaylıkla feda edebilmektedirler. Baumann’ın deyimiyle, “İnternete giren bir kadın şekerci dükkanına giren bir çocuk gibidir” (Bauman & Lyon, 2021).

Sosyal medyanın yaygınlaşması, işverenler açısından çalışanların gerek işe alım öncesinde gerekse sonrasında profil değerlendirmelerinin kolaylaşmasını sağlamıştır. İnsan Kaynakları, işe başvuran kişileri henüz görüşmeye çağırmadan sosyal medya hesapları üzerinden analiz edebilmekte ve yaşam tarzı vb. konularda beğenmediği adayları daha en başından eleyebilmektedir. Bu durum panoptikon olarak tanımlanır. “Yani, panoptikonun yaptığı gibi içeride tutmaktan ziyade uzak tutmak işi çerçevesinde düzenlenmiş, yaşam sınırlarını ve gelişim enerjisini panoptikonda olduğu gibi disipline edici itkiler yerine güvenlikçi kaygıların şu anki durdurulamaz yükselişinden alan daha genel bir gözetim felsefesi ve gözetim

donanımı fenomeninin yalnızca bir yönüdür” (Bauman & Lyon, 2021:77-78). Bunun ötesinde şirkette çalışmaya başlayan kişiler için de sosyal medya kuralları koyabilmekte, burada yapılacak çizgi dışı bir paylaşımın sonuçları olacağı konusunda çalışanlar uyarılmaktadır.

Bu noktada çalışanlar gözetime karşı baş etmek için sosyal medya ayırımına gidebilmekte, bu şekilde gerek iş başvurularında gerekse mevcut işlerinde mağduriyet yaşamamak adına kendilerini korumaya çalışmaktadırlar.

•“Sosyal medya paylaşımlarıma tabi ki dikkat ediyorum. Mesela çocukların resmini koymuyorum. Sadece yakın tanıdıkların erişebileceği şekilde kısıtlı kullanıyorum. Hem kişisel güvenliğim hem de şirket açısından işe girerken karşıma bariyer olarak çıkmasını istemiyorum. Sosyal medyada sahte hesap da kullanıyorum. Gerçek hesabımı sadece yakın tanıdıklarla paylaşıyorum.” [Hakan, 38, E, Bilişim]

•“Sosyal medya anlamında Whatsapp Web kullanıyorum. Kişisel telefonumda LinkedIn uygulaması var. Etkinlikleri, ödülleri vs paylaşıyorum. 5 senedir FaceBook kullanmıyorum. Haber okuma için Twitter kullanıyorum ama bunu da sahte hesapla yapıyorum. Gözetlenme riskinden ötürü bu şekilde yapıyorum. Daha önce çalıştığım şirkette İK Müdürü bir çalışanı FaceBook’ taki resminden ötürü; ‘yanlış yerlerde resim veriyorsun’ diye uyarıyordu. Yine twitter’da şirketi eleştirdiği için bir arkadaşı işten çıkarmışlardı.” [Ersin, 41, E, Bilişim]

Katılımcılar sosyal medya paylaşımlarının iş hayatına etkisi olduğunun farkındalar ve bu farkındalık sebebiyle sosyal medyayı ayırarak, sahte, anonim, gizli hesaplar üzerinden farklı profillerle paylaşım yapmaktadırlar. İş yaşamlarında şahit oldukları negatif örnekler bu konuda daha da hassas davranmalarına sebep olmaktadır.

•“Evet birçok platformda hesabım var ancak herkesin erişebileceği platformlarda hesabımı gizli tutuyorum. İş hayatıma yüzde yüz etki edeceğini biliyorum.” [Okan, 40, E, Bilişim]

•“Yurtdışında çalışıyorum. Türkiye’de olsaydım şirkette ciddi yasak vardı. Sosyal medyada kendi hesabımdan olumsuz paylaşımlar sorun çıkarırdı. Çok kişi bu yüzden işten atıldı. O zamanlar ben de dikkat ediyordum. Şu anda da özel şirket bilgilerini sosyal medyadan asla paylaşmıyorum. Sosyal medyada anonim hesaplar kullanıyorum.” [Mahir, 38, E, Bilişim]

•“Şirketimizde zaten sosyal medya yasağı var. Gizli hesaptan sadece kısıtlı kişilere paylaşım yapıyorum. Çalışma kaynaklı kısıtlar var. Bu alanda rahat değilim. İş hayatıma da etkisi olabilir kaygısındayım.” [Murat, 29, E, Savunma Sanayi]

Bu kategoride dikkat çeken bir nokta da kadın çalışanların sosyal medya ayırma yöntemine başvurmaması, bunun yerine kaçınma şeklinde daha keskin bir çözüme yönelmeleridir. Nitekim beş kadın katılımcının hiçbirisinde sosyal medya ayırma şeklinde bir yöntem rastlanmazken, bu katılımcıların tamamı kaçınma yöntemine başvurduklarını belirtmişlerdir. 2023 yılında Anayasa Mahkemesi (AYM), sosyal medya paylaşımı nedeniyle disiplin cezası verilen kamu görevlisinin Anayasa Mahkemesi’ne yaptığı başvuruyu görüştü. Yüksek mahkeme, kararında ifade özgürlüğünün ihlal edildiğine hükmetti. (Anayasa Mahkemesi, 2023)

Yasal olarak bu tür kararların artması, sosyal medya ayırma yöntemine başvurmayı azaltıcı etkiye bulunacağı düşünülebilir. Ancak sosyal medya gözetiminin işe giriş öncesinde de uygulanabilir olması ve bunun yaptırım dışında kalması aynı kaygıların devam edebileceğini düşündürmektedir. Aynı zamanda sosyal medya gözetimi sonucu resmi cezalandırma olmasa da terfi ettirmeme veya primden mahrum bırakma benzeri cezaların da uygulanabilecek olmasının mahkeme kararlarının etkisini azaltacağı açıktır.

5. Sonuç

Gözetim teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte kişisel ve özel hayata dair veriler, her geçen gün pazar ekonomisinin bir parçası olmakta ve bazen şirketlerin bazen de devlet aygıtının veri depolarında toplanmaktadır. Bu çalışma kapsamında, çalışma hayatında çalışanların, kişisel

alanlarına ait hassasiyetlerinin ne oranda olduğu, gözetimin farkında olup olmadıkları, eğer farkındalarsa buna karşı nasıl bir davranış geliştirdikleri, gözetime gönüllü katılımın veya karşıt gözetimin hangi oranda olduğu vb. sorular araştırılmıştır.

Gözetim olgusu, akademik çevrelerde yoğun şekilde incelenmiş olmasına rağmen, iş dünyasında gözetime karşı tutumların incelenmesine yönelik çok az araştırma yapılmıştır. Yapılan görüşmelerde, katılımcılar genellikle gözetimin psikolojik olarak rahatsız edici olduğunu ifade etmişlerdir. Özellikle pandemi sonrası iş ortamlarında yaşanan hızlı dijitalleşme ve teknolojinin gözetim kapasitesinin artması, çalışanlarda artan endişe ve güçsüzlük duygularına yol açmaktadır. Çalışanlar için, bu durum rahatsız edici bir hal almakta ve ciddi endişe uyandırmaktadır.

Son yıllarda teknolojinin ilerlemesiyle birlikte, taşınabilir bilgisayarlar, tabletler ve akıllı telefonlar gibi cihazlar, iş dünyasında giderek daha yaygın bir şekilde kullanılmaya başlanmıştır. Uzaktan çalışmanın artmasıyla birlikte, bu cihazların kullanımı daha da artmış ve pandemi süreciyle birlikte iş yaşamının vazgeçilmez bir parçası haline gelmiştir. Artık, ofis ortamının giderek azaldığı ve herhangi bir yerin potansiyel bir iş ortamı haline geldiği bir döneme girmiş bulunmaktayız. Teknolojik ilerlemeler, özellikle bu konuda görüşülen kişilerin çalıştığı sektörlerde, işverenlerin çalışanlarına bu tür cihazları temin etme gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Farklı işyerlerinde farklılık göstermekle birlikte, çalışanlara dizüstü bilgisayarlar, tabletler, cep telefonları ve hatta cep telefonu hatları gibi cihazlar sağlanmaktadır. Bu cihazlar vasıtasıyla çalışanlar her an işe ulaşabilmekte, aynı şekilde iş de çalışanları her an bulabilmektedir. Bu cihazların sağlanmasıyla birlikte, şirketler genellikle güvenlik veya denetim amaçlı kontroller gerçekleştirmektedir. Katılımcılar arasında, bu tür denetimlerin açıkça belirtildiğini söyleyenler olduğu gibi, bunun hakkında resmi olarak bilgilendirilmediklerini ancak farkında olduklarını belirtenler de bulunmaktadır.

Gelişen süreç içerisinde katılımcıların teyit ettiği şekilde çalışanlar şirket tarafından kendilerine verilen cihazların geçmişte kendilerine yansıtıldığı şekilde bir ayrıcalık olmadığını, bilakis iktidarın gözetim aygıtı olarak kullanılarak, özgürlüklerini kısıtlayıcı araçlar olduğunu düşünmektedirler. Bilişim güvenliği konusunda bilincin artmasıyla birlikte çalışanlar tarafında gözetim farkındalığının arttığını da söylemek mümkündür. Bu noktada çalışanlar gerektiğinde gözetime karşı baş etmek adına itirazda bulunabilmekte, gözetim taleplerini kabul etmeme hakkını kendilerinde görebilmektedirler. Ülkemiz ekonomik koşullarında bu itirazlar bazen niyet bazında kalmakta ve uygulamaya geçememekte iken bazen de çalışanın konumuna, statüsüne göre sonuç alıcı tepkiler söz konusu olabilmektedir. Şirketlerin pandemi döneminde artan bilişim çalışanı ihtiyacı, bu alanda gözetime direnme noktasına çalışanlara özgüven vermekte, kolay iş bulabilme imkânları, çalışanların kendi şartlarını öne sürmelerini kolaylaştırmaktadır. Bununla birlikte daha ileri yaşlarda olan çalışanların, geçmiş alışkanlıklardan ötürü risk alma noktasında çekingen davrandığını, bundan ötürü de itirazını sessiz itiraz şekline dönüştürerek farklı taktiklerle gözetimle baş etmeğe çalıştığını görmekteyiz. Örneğin bu çalışanların bir kısmı performanslarını düşürerek sessiz istifa modunda çalışmaya devam etmekten diğer bir kısmı aktif iş arayışına girerek, mevcut şirketlerinden ayrılarak yeni bir işe geçmeyi tercih etmektedirler.

Çalışanların önemli bir kısmı gözetimin farkında olmakla birlikte bunu kabul etmek zorunda oldukları bir olgu olarak görmektedirler. Diğer bir deyişle çalışanlar gözetim karşısında rıza üreterek duygusal anlamda kendilerini ikna etmeye çalışmaktadırlar. Bununla birlikte gözetime engel olamayacağını düşünen çalışanlar, gözetilenebileceği alanlardan, ortamlardan, sistemlerden, uygulamalardan kaçınmaya çalışmaktadırlar. Bir anlamda çalışanlar otokontrol uygulayarak gözetimle aralarına bir engel koymak için çaba sarf etmektedirler. Bu çabalar kişiden kişiye farklılık gösterebilmekte, kimi çalışan sosyal medyayı hiç kullanmama şeklinde tavır gösterirken, kimi çalışan sosyal medyadaki paylaşımlarına otosansür uygulamakta, kimi çalışansa sadece profesyonel iş ağı LinkedIn'deki paylaşımlarına dikkat etmektedir. Bunların yanı sıra fiziki çalışma ortamında ofis dışı alanlarda görüntü vermemeğe dikkat eden

çalışanlara da rastlanmaktadır. Kadın çalışanların gözetimden kaçınma pratiklerine daha çok başvuruyor olmaları dikkat çekici bir diğer nokta olarak göze çarpmaktadır. Katılımcıların tamamının gözetimden kaçınma pratiklerine başvuruyor olmaları, bu konunun çalışanlarda oluşturduğu rahatsızlığı ortaya koymaktadır. Gözetim uygulamalarının sadece iş hayatını değil aynı zamanda özel hayatı da kapsayıcı bir hal alması, çalışanların özel hayatlarında da belli kısıtlamalara gitmelerini ve özgürlük alanlarını otokontrol uygulayarak daraltmaya çalışmalarını sonuç vermektedir. Bir anlamda çalışanlar, duvarlarını kendilerinin ördüğü bir hücrede kendilerini hapsetmektedirler. Kullanımı yaygınlaşan sosyal medya uygulamalarıyla birlikte işverenlerin çalışanları hem işe alım öncesinde hem de işe aldıktan sonra profil olarak inceleme imkanları da artmıştır. Bu şekilde işe başvuran kişilerin sosyal medya üzerinden henüz görüşme öncesinde profil analizleri yapılabilmekte, yaşam tarzı, kişilik vb. konularda uygun görülmeyen adaylar sürecin en başında kolaylıkla elenebilmektedir. İşe başlayan kişiler için de işverenler sosyal medya yasakları koyabilmekte, burada yapacakları paylaşımların sonuçları olacağı konusunda çalışanları uyarabilmektedirler. Çalışanlar bu durumla 'sosyal medya ayırma' yöntemiyle baş etmeye çalışmaktadırlar. Hızla yaygınlaşan sosyal medya uygulamalarında fark edilmenin ve beğeni almanın hazzını yaşamak adına insanlar özel hayatlarını da paylaşabilmektedirler. Ancak şirket gözetiminden kurtulabilmek adına birçok kullanıcı özel hayatları için farklı profillerde anonim hesap açmakta ve böylece gerek iş başvurularında gerekse mevcut işlerinde mağduriyet yaşamamak adına kendilerini korumaya çalışmaktadırlar.

Bu noktada çalışanlar gözetime karşı baş etmek için sosyal medya ayırma gidebilmekte, işverenlerce sosyal medya paylaşımlarının takip edilebildiğini bilen çalışanlar yasal dayanağı olmamasına rağmen, buradaki paylaşımlarının işe girişte, terfilerde hatta işten çıkartmalarda dahi birer kriter olarak kullanılabildiğini görmekte ve buna göre tedbirler almaktadırlar. Dolayısıyla işyerindeki gözetim sadece işyerinde kalmamakta, özel hayatı da işgal ederek çalışanın özgürlüğünü kısıtlamakta, sürekli işteymiş gibi kontrollü bir yaşamı çalışanlara dayatmaktadır.

Kurumsal çalışma hayatında gözetimle baş etmekte zorlanan bir kısım çalışanlarsa bu durumu kendilerince rasyonelleştirerek normalleştirmeğe çalışmaktadırlar. Böyle düşünen katılımcıların şirketin verdiği cihazların takibinden çok kaygı duymadıkları, bunu normalleştirdikleri görülmektedir. Katılımcılar, güvenlik anlamında gerek şirket tarafından temin edilen cihazların gerekse şirketlerin bilgi güvenliğinin korunması için iş hayatı bazında gözetimi çoğunlukla onaylayarak rasyonelleştirmekte ancak bununla birlikte bir rahatsızlık da duymaktadırlar. İşveren açısından güvenlik kaygısı çoğunlukla özgürlüğe tercih edilmekte, çalışanların kontrol edilmesi önceliklendirilmektedir. Bu durum katılımcılar tarafından bir noktaya kadar rasyonalize edilerek kabullenilse de özellikle özel hayatta özgürlükleri kısıtlayıcı bir noktaya gelmesi rahatsızlık uyandırmaktadır.

Çalışma hayatında çalışanların gözetime karşı baş etme yöntemlerinin işe yaramadığı veya sonuç alınmadığını düşündükleri noktada boyun eğme davranışına yöneldikleri görülmektedir. Bu yöntem çalışmanın ilk aşamasında ve pilot çalışma sonrasında yer almayıp, görüşmeler esnasında ortaya çıkmıştır. Daha çok ileri yaşlardaki çalışanlarda ortaya çıkmasını beklememize rağmen hem genç çalışanlarda hem de orta yaş çalışanlarda boyun eğme davranışına başvurulduğu görülmüştür. Çalışanların bir müddet sonra gözetimle beraber yaşamaya alıştıkları, en azından psikolojik konfor açısından gözetimi bir tehdit olarak algılamamaya çalıştıkları fark edilmektedir. Bir anlamda gözetime karşı koyamamanın öğrenilmiş çaresizlik sonucunu verdiğini de belirtebiliriz.

Özellikle güvenlik uygulamaları sonucu toplu yaşamın birçok alanında, sokakta, otoyolda, metro istasyonlarında, toplu taşıma araçlarında, alışveriş merkezlerinde vb. birçok mekânda gözetime maruz kalan insanlar, çalışma hayatında kendilerine uygulanan daha ileri gözetim uygulamalarına hazır hale gelmekte, bu uygulamalara rıza göstermek zorunda olduklarını düşünmektedir. Bu noktada sosyal yaşamdaki gözetim uygulamalarının çalışanların

işyerindeki gözetimi kabullenmeleri için bir anlamda rıza üretiminin alt yapısını oluşturduğu söylenebilir.

Kurumsal panoptikona maruz kalan çalışanlar, kurum içi kameralarla, şirket kimlik kartlarıyla, cihazlarına yüklenen programlarla her an gözetlendiğini düşünmekte, sistemin veya işyerindeki mikro iktidarın hoşuna gitmeyecek davranışlardan kaçınmakta, bunun da ötesinde gündelik yaşamdaki tavır ve davranışlarını da buna göre uyarlamaya çalışmaktadır. Yani çalışma hayatında uygulanan gözetimin sonuçları, gündelik yaşamdaki davranışların da belirleyici unsuru haline gelmektedir. Çalışma hayatında işini muhafaza edebilme kaygısıyla suskunluğa bürünen çalışanlar, sosyal hayatlarında da kendi fikirlerini ortaya koymaktan çekinmekte, uyumlu gözükme, mimlenmemek adına sessiz kalmayı tercih edebilmektedir.

Bu çalışma kapsamında gözetimin psikolojik analizine girilmemiş olup, bu konu üzerinde araştırılma yapılması gereken önemli bir konu olarak tespit edilmiştir. Zira gözetimin çalışanların üzerinde çok önemli psikolojik etkileri olmaktadır. İşini muhafaza etme kaygısının oluşturduğu suskunluk ve içe kapanma davranışları çalışanların gelişimlerini negatif etkilemekte, hata yapma korkusuyla yenilikçi davranışlardan, risk almaktan çekinen çalışanların üretkenliğine de ket vurmaktadır. Bu psikolojik etkilere karşı oluşan tepkiler gözetimle baş etme kategorilerine de doğrudan etki etmektedir. Psikolojik olarak kendini güvende hissetmeyenlerin beyin gücünü kullanarak verimli işler üretmeleri ne kadar mümkün olabilir? Bir noktaya kadar gözetim verimlilik artışına yol açabilir mi? Bilgisayarlara, cep telefonlarına yerleştirilen takip sistemleri çalışanların daha iyi iş çıkarmalarını sağlayabilir mi? Gözetimin psikolojik etkileri bağlamında gözetim uygulamalarının çalışanların verimlilikleri üzerine etkileri de başka bir araştırma konusu olarak ele alınabilir. Diğer taraftan psikoloji biliminin sistemle problemi olan kişileri sıradanlaştırarak tekrar iş hayatına döndürmesi de psikoloji biliminin gözetime etkisi anlamında incelenebilir. Özellikle gözetimi rasyonelleştirme noktasında psikoloji biliminin katkıları değerlendirmelidir. Dolayısıyla gözetim ve psikoloji ilişkisinin ayrı bir çalışma konusu olarak ele alınması ve bu konu üzerine daha ayrıntılı çalışmalar yapılması literatüre önemli bir katkı olacaktır.

Bunun yanında araştırma kapsamında çalışanların gözetime karşı tepkileri arasında ortaya çıkan farklar yine ayrı çalışmalarla ele alınabilir. Örneğin gözetime boyun eğenlerle itiraz edenlerin daha ayrıntılı karşılaştırmalı analizi yapılabilir. Gözetime boyun eğen veya itiraz eden çalışanların kişisel özellikleri, sosyo-kültürel altyapıları, tecrübeleri, maddi durumları, eğitim durumları vb. çerçevede araştırmalar yapılarak gözetim ile ilgili derinlemesine analizler elde edilebilir. Benzer şekilde gözetime karşı baş etmede yaş ve cinsiyet faktörünün etkileri ile ilgili farklı çalışmalar yapılabilir.

6. Kaynakça

- Baudrillard, J. (2022). Simülakrlar ve Simülasyon. (O. Adanır Çev.) Ankara: Doğu Batı Yayınları.
- Bauman, Z. & Lyon, D. (2021). Akışkan Gözetim. (E. Yılmaz, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları
- Bentham, J. (2017). Panopticon: The Inspection House. Whithorn: Anodos Books.
- Bilgin, N. (2006). Sosyal Bilimlerde İçerik Analizi. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- de Certeau, M. (1984). The Practice of Everyday Life. University of California Press.
- Descartes, R. (2023). Meditasyonlar Metafizik Üzerine Düşünceler. (Ç. Dürüşken Çev.) İstanbul: Alfa Yayınları.
- Dolgun, N. (2008). Şeffaf Hapishane yahut Gözetim Toplumu. İstanbul: Ötüken Yayınları.
- Ellul, J. (1964). The Technological Society. Vintage Books.
- Ellul, J. (2018). The Technological System. (L. Richmond Çev.) Wipf and Stock

- Foucault, M. (2018). İktidarın Gözü. (I. Ergüden & O. Akınhay, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları
- Foucault, M. (2006). Kelimeler ve Şeyler. (M. A. Kılıçbay, Çev.) Ankara: İmge Kitabevi
- Foucault, M. (2020). Deliliğin Tarihi. (M. A. Kılıçbay, Çev.) Ankara: İmge Kitabevi
- Friedman, L. M. (1982). Capitalism and Freedom. The University of Chicago Press.
- Friedman, L. M. (2002). Yatay toplum (A. Fethi Çev.) İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Göle, N. (2008). Mühendisler ve İdeoloji. İstanbul: Metis Yayınları
- Harvey, D. (2005). A Brief History of Neoliberalism. New York: Oxford University Press.
- Heidegger, M. (1993). 1933'te Neler Oldu? (T. Ilgaz, Çev.) İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Işıklı, Ş. (2008). Ölecek Zaman Yok. Ankara: Elis Yayınları.
- Işıklı, Ş. (2012). Kuantum Felsefesi: Postmodern Bilimin Doğuşu. Ankara: Birleşik Yayınları.
- Lyon, D. (2006). Gözetlenen Toplum. (G. Soykan Çev.) İstanbul: Kalkedon Yayınları.
- Lyon, D. (1994). The Electronic Eye. United States: Polity Press.
- Magee, B. (2004). Yeni Düşün Adamları. (M. Tunçay, Çev.) İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi.
- Merriam S.B. (2013). Nitel araştırma desen ve uygulama için bir rehber (S. Turan Çev.) Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Orwell, G. (1999). Bin Dokuz Yüz Seksen Dört. (N. Akgören, Çev.) İstanbul: Can Yayınları.
- Schudson, M. (1991). The Sociology of News. W. W. Norton & Company.
- Taylor, F. W. (1919). The Principles of Scientific Management. New York: Harper & Brothers Publishers.
- Zamanlou, H. (2015). Martin Heidegger ve Teknolojinin Hermeneutik Ontolojisi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.