



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sosyoloji Anabilim Dalı

**COVID-19 PANDEMİSİNDE DEĞİŞEN ÇALIŞMA  
KOŞULLARININ GÖZETİM PRATİKLERİNDE YARATTIĞI  
ETKİ: BİLİŞİM SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ**

Duygu KIRIKÇIOĞLU

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2024



COVID-19 PANDEMİSİNDE DEĞİŞEN ÇALIŞMA KOŞULLARININ GÖZETİM  
PRATİKLERİNDE YARATTIĞI ETKİ: BİLİŞİM SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ

Duygu KIRIKÇIOĞLU

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sosyoloji Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2024

## KABUL VE ONAY

Duygu KIRIKÇIOĞLU tarafından hazırlanan "COVID-19 Pandemisinde Değişen Çalışma Koşullarının Gözetim Pratiklerinde Yarattığı Etki: Bilişim Sektörü Örneği" başlıklı bu çalışma, 07.06.2024 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

---

Prof. Dr. Birsen ŞAHİN KÜTÜK (Başkan)

---

Doç. Dr. Sevgi ÇOBAN (Danışman)

---

Dr. Öğr. Üyesi Selen KOÇAK (Üye)

---

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof.Dr. Uğur ÖMÜRGÖNÜLŞEN

Enstitü Müdürü

# YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kağıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinleri yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan “**Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge**” kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. <sup>(1)</sup>
- Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ..... ay ertelenmiştir. <sup>(2)</sup>
- Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. <sup>(3)</sup>

...../...../.....

**İmza**

**Duygu KIRIKÇIOĞLU**

<sup>1</sup> “Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge”

- (1) Madde 6. 1. Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.
- (2) Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.
- (3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir \*. Kurum ve kuruluşlarla yapılan iş birliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.  
Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

\* Tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu tarafından karar verilir.

## ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, **Doç. Dr. Sevgi ÇOBAN** danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.

*İmza*

*Duygu KIRIKÇIOĞLU*

## TEŞEKKÜR

Teze başladığım günden itibaren ilgisini, bilgi birikimini, nezaketini, anlayışını bir an olsun esirgemeyen danışmanım Doç. Dr. Sevgi Çoban'a teşekkür ederim. Tez yazma sürecinde yolumu her kaybettiğimde beni motive ederek engellerimi aşmamı sağlamasaydı başaramazdım. İyi bir danışmana sahip olmanın kıymetini kendisinden öğrendiğim için ne kadar teşekkür etsem azdır.

Tez savunmama katılmayı kabul ederek beni onurlandıran Prof. Dr. Birsen Şahin Kütük'e ve Dr. Öğr. Üyesi Selen Koçak'a tezime olan ilgileri ve kıymetli katkıları için çok teşekkür ederim. Tez savunmam kıymetli hocalarımla katkıları sayesinde keyifli bir deneyim haline geldi.

Bu süreçte akademik kariyerimi inşa ederken katkısını ve anlayışını benden esirgemeyen Başkent Üniversitesi Sosyoloji bölümünün kıymetli öğretim üyelerine teşekkür ederim.

Ailem olmasaydı akademik kariyer planlarımla hiçbirini gerçekleştiremezdim. Bu nedenle anneme, babama ve her daim benimle olan ablam Damla'ya teşekkürü bir borç bilirim. Sizin gibi bir aileye sahip olmanın şansını her gün hissediyorum. İyi ki siz varsınız.

Bu süreçte yaşadığım tüm zorluklarda benimle olan çocukluk arkadaşlarım Ebru ve Özlem'e teşekkür ederim. Diğer bir teşekkürüm de kıymetli arkadaşım Berkan için. Tezimi kendi tezi kadar önemseyerek her cümlesine katkı sağladı. Bu süreçte akademik olarak desteğe ihtiyaç duyduğum her anda koşulsuz şartsız bana destek olarak başarmamı sağladığı için kendisine minnettarım.

Tez sürecimde araştırmama katkı sağlayan tüm katılımcılarıma da deneyimlerini benimle paylaştıkları için teşekkür ederim.

## ÖZET

KIRIKÇIOĞLU, Duygu. *COVID-19 Pandemisinde Değişen Çalışma Koşullarının Gözetim Pratiklerinde Yarattığı Etki: Bilişim Sektörü Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2024.

Bu araştırma COVID-19 pandemisinde değişen çalışma koşullarının gözetim pratiklerinde yarattığı etki hakkındadır. Araştırmanın verileri bilişim sektöründe istihdam edilen ve COVID-19 pandemi döneminde evden çalışma deneyimine sahip olan 30 kişi ile yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılarak elde edilmiştir. Araştırma bilişim sektörü çalışanlarının evden çalışmaya bağlı olarak deneyimlediği gözetim pratiklerinde nasıl değişikliklerin meydana geldiğini ortaya koymak ve bu değişiklikleri üreten mekanizmaların neler olduğunu saptamayı amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda pandemi döneminde gözetim pratiklerinde görülen farklılaşmalar merkeze alınmış ve bu farklılıklar temelinde gözetimin değişen doğası keşfedilmek istenmiştir. Bilişim sektörü çalışanlarının pandemi boyunca hangi gözetim pratikleri ile denetlendiklerine; bu denetimlerin bireyler üzerinde nasıl bir etki yarattığına ve çalışanların kendilerinden beklenenlere odaklanılarak değişim yaratan nedensel süreçlerin gösterilmesi hedeflenmiştir. Araştırma verilerinin analizi ile gözetimi yoğunlaştıran dört temel mekanizma keşfedilmiştir. Bunlar değişen çalışma koşulları, dijital gözetim araçları, öz gözetim ve çelişik gözetim konumudur. Araştırmanın sonuçları katılımcıların evden çalışma sürecinde daha yoğun gözetlendikleri ortaya konmuştur. Pandemiyle birlikte elektronik panoptikon, çalışanların tüm çalışma süreçlerini etkisi altına almıştır. Panoptikonun günümüz gözetim çalışmalarında hala önemini koruduğu görülmüştür.

### Anahtar Sözcükler

COVID-19 Pandemisi, Evden Çalışma, Gözetim, Panoptikon



## ABSTRACT

KIRIKÇIOĞLU, Duygu. *The Impact of Changing Working Conditions on Surveillance Practices in the COVID-19 Pandemic: The Case of IT Sector*, Master's Thesis, Ankara, 2024.

This research is about the impact of changing working conditions on surveillance practices during the COVID-19 pandemic. The data of the research was obtained through semi-structured interviews with 30 people employed in the IT sector who had experience of working from home during the COVID-19 pandemic. The research aims to reveal how changes have occurred in the surveillance practices experienced by IT sector employees due to working from home and to determine the mechanisms that produce these changes. In line with this purpose, the differentiations seen in surveillance practices during the pandemic period were centered and the changing nature of surveillance was sought to be explored on the basis of these differences. It is aimed to show the causal processes that create change by focusing on the surveillance practices through which IT sector employees were supervised during the pandemic; what kind of impact these controls had on individuals and what was expected of them. Through the analysis of the research data, four main mechanisms that intensify surveillance were discovered. These are changing working conditions, digital surveillance tools, self-surveillance and contradictory surveillance position. The results of the research revealed that the participants were more intensely surveilled during the process of working from home. With the pandemic, the electronic panopticon has influenced all working processes of employees. It has been observed that the panopticon still maintains its importance in today's surveillance studies.

### Keywords

The COVID-19 Pandemic, Remote Working, Surveillance, Panopticon

## İÇİNDEKİLER

<b>KABUL VE ONAY</b> .....	i
<b>YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI</b> .....	ii
<b>ETİK BEYAN</b> .....	iii
<b>TEŞEKKÜR</b> .....	iv
<b>ÖZET</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	vii
<b>KISALTMALAR DİZİNİ</b> .....	x
<b>TABLolar DİZİNİ</b> .....	xi
<b>GİRİŞ</b> .....	1
<b>1. BÖLÜM : ARAŞTIRMANIN KONUSU, AMACI VE ÖNEMİ</b> .....	4
<b>1.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU</b> .....	4
<b>1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI</b> .....	5
<b>1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ</b> .....	6
<b>2. BÖLÜM : ARAŞTIRMANIN KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ</b> .	8
<b>2.1. ARAŞTIRMANIN TEMEL KAVRAMLARI</b> .....	8
2.1.1. Gözetim Kavramı .....	8
2.1.1.1. Geleneksel Gözetim .....	10
2.1.1.2. Modern Gözetim .....	12
2.1.1.3. Postmodern Gözetim .....	15
2.1.1.4. İş yeri Gözetimi .....	19
2.1.1.5. Pandemi Gözetimi .....	22
2.1.2. Denetim Kavramı .....	25
2.1.2.1. Basit/Despotik Denetim .....	26

2.1.2.2. Teknik Denetim.....	26
2.1.2.3. Bürokratik/ Hiyerarşik Denetim.....	27
2.1.3. Çalışma Kavramı.....	30
2.1.3.1. İlkel Çalışma .....	33
2.1.3.2. Tarım Toplumlarında Çalışma .....	34
2.1.3.3. Kapitalist Dönemde Çalışma.....	35
2.1.3.3.1. Taylorizm .....	36
2.1.3.3.2. Fordizm .....	37
2.1.3.3.3. Post-Fordizm ve Esnekleşme .....	38
<b>2.2. KURAMSAL ARKA PLAN.....</b>	<b>41</b>
2.2.1. Emek Süreci Teorileri .....	41
2.2.2. Gözetim Teorileri .....	50
<b>3. BÖLÜM : ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ.....</b>	<b>56</b>
<b>3.1. VERİ TOPLAMA VE ANALİZ TEKNİKLERİ .....</b>	<b>56</b>
<b>3.2. KATILIMCILARIN PROFİLİ.....</b>	<b>58</b>
<b>3.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI VE UYGULAMA SÜRECİNDE YAŞANAN ZORLUKLAR.....</b>	<b>60</b>
<b>4. BÖLÜM : BULGULAR : COVID-19 PANDEMİSİNDE GÖZETİMİ YOĞUNLAŞTIRAN MEKANİZMALAR.....</b>	<b>62</b>
<b>4.1. COVID-19 PANDEMİSİNDE DEĞİŞEN ÇALIŞMA HAYATI.....</b>	<b>62</b>
4.1.1 Çalışma Süresinin Artmasına Bağlı Gözetim Artışı .....	63
4.1.1.1. Ulaşılabilirlik Beklentisi .....	63
4.1.1.2. Mesai Saatlerinin Belirsizleşmesi .....	65
4.1.1.3. Çalıştığını Kanıtlama İhtiyacı .....	66
4.1.2. Ev ve İş Yeri Arasındaki Sınırın Aşınması .....	68
4.1.2.1. Ev İçi İlişkilerin Etkilenmesi .....	69

4.1.2.2. Eve Yabancılaşma .....	70
<b>4.2. DİJİTAL GÖZETİM TEKNOLOJİLERİ .....</b>	<b>72</b>
4.2.1. Uygulamalar Aracılığıyla Gözetim .....	73
4.2.2. Yoğunlaşan Çevrimiçi Toplantılar .....	76
4.2.3. İşveren ile İletişimin Artması .....	77
4.2.4. Faaliyetlerin Bildirilmesi Zorunluluğu .....	78
<b>4.3. ÖZ GÖZETİM .....</b>	<b>79</b>
4.3.1. Kendi Kendini Denetleme .....	79
4.3.2. Denetlenme ve Onay İhtiyacı .....	80
<b>4.4. ÇELİŞİK GÖZETİM KONUMU .....</b>	<b>82</b>
<b>SONUÇ .....</b>	<b>86</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>94</b>
<b>EK 1. ORJİNALLİK RAPORU .....</b>	<b>100</b>
<b>EK 2. ETİK KURUL/KOMİSYON İZİNİ .....</b>	<b>102</b>
<b>EK 3. GÖRÜŞME SORULARI .....</b>	<b>103</b>

**KISALTMALAR DİZİNİ**

Akt.	Aktaran
DSÖ	Dünya Sağlık Örgütü
ILO	International Labour Organization
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
Vd.	Ve diğerleri

## TABLÖLAR DİZİNİ

<b>Tablo 1: Katılımcıların Sosyo-Demografik Bilgileri.....</b>	<b>59</b>
--	-----------

## GİRİŞ

Araştırmada COVID-19 pandemisi ile değişen çalışma koşullarının gözetim pratiklerine etkisi konu edilmektedir. Çalışma hayatında temel dönüşümlere yol açan COVID-19 pandemisinde vakalar ilk olarak Aralık 2019'da Çin'de tespit edilmiş ve virüs hızla dünyanın diğer ülkelerine yayılmıştır. Bu durum Dünya Sağlık Örgütü'nün 30 Ocak 2020'de Uluslararası Önem Arz Eden Halk Sağlığı Acil Durumu ilan etmesine ve 11 Mart 2020'de salgını bir pandemi olarak nitelendirmesine yol açmıştır (Dünya Sağlık Örgütü [DSÖ]). COVID-19'un hayatımıza girmesiyle beraber toplumsal yaşantı büyük bir değişime uğramıştır. COVID-19 temas ve solunum yoluyla bulaşan bir virüs olduğu için ülkelerin tedbirleri de bu duruma paralel olarak şekillenmiştir. Bireylerin sağlık durumları haricinde konumları da kritik bir parametre haline gelmiştir. Bu nedenle sağlık için gözetim, hastalığın tespiti ve önlenmesi için en önemli araç olmuştur. Akıllı telefonlar aracılığıyla piyasaya sürülen uygulamalar vatandaşların konum ve sağlık durumlarının tespiti için kullanılmıştır.

Gözetim, insanlık tarihi kadar eski bir olgudur. Sosyolojide ise gözetim çalışmaları literatürdeki yerini Michel Foucault'a borçludur. Foucault (2019) , ‘‘Hapishanenin Doğuşu’’ adlı eserinde Jeremy Bentham’ın panoptikonunu inceleyerek disiplin toplumunun analizini ve tarihsel kökenini ortaya koymuştur. Tanım olarak gözetim; ‘‘sistemli, düzenli, kişisel enformasyona odaklı ve belirli bir amaca hizmete eden bir araçtır’’ (Lyon, 2013, s. 30). Pandemi döneminde gözetim pratiklerinin kapsadığı alan ve yoğunluğu artmıştır. Bu alanlardan bir tanesi de çalışma hayatıdır. Zorunlu evden çalışma süreci çalışma hayatının kendi içerisinde dönüşüm yaşamasına neden olurken aynı zamanda gözetim pratiklerini de etkilemiştir.

Pandemi öncesine bakıldığında, çalışma hayatında 2000'lerin ortalarından bu yana, işin dijitalleşmesinin esnek çalışmayı mümkün kılması ve tam zamanlı mesai saatlerinden yarı zamanlı, gündelik çalışmaya doğru dönüşen çalışma ilişkileri ile gözetim pratikleri hız kazanmıştır. Bu gelişmelerle birlikte yaşam ve çalışma alanları arasındaki mekânsal ve

zamansal sınırlar bulanıklaşmaktadır. Esnek çalışma, etkileri dolayısıyla sosyolojinin çalışma konusu haline gelmiştir (Akhavan vd., 2023, s. 1).

COVID-19 salgını dünya genelinde yayıldığında işgücü piyasaları üzerindeki etkisi geniş kapsamlı olmuş, çoğu insanı farklı derecelerde etkilemiştir. Hastalığın yayılmasını azaltmak amacıyla fiziksel mesafe önlemleri, sokağa çıkma yasakları ve ilgili kısıtlamaların getirilmesi ile çalışanlar adına süresi belirsiz izinler, işten çıkarmalar, çalışma saatlerinin ve ücretlerin azaltılması gibi sonuçlar doğurmuştur. Bununla birlikte, çalışan nüfusun önemli bir kesimi için pandemi, iş yükünde ani bir artışa ve uzaktan çalışma gibi değişikliklere yol açmıştır (ILO, 2020, s. 5). Uzaktan çalışma yeni bir olgu olmamakla birlikte pandemi sürecinde katalizör olmuştur. Avrupa ülkelerinde istihdamın yaklaşık %25'inin uzaktan çalışılabilir sektörlerle ait olduğu bildirilirken, pandemi sürecinin ilk aylarında AB çalışanlarının yaklaşık %40'ı tam zamanlı uzaktan çalışmaya başlamıştır (Eurofound, 2020).

Araştırma kapsamında COVID-19 pandemisinde değişen çalışma koşullarının gözetim pratiklerine etkisine bilişim sektörü örneği üzerinden odaklanılmıştır. Bilişim sektörü gün geçtikçe artan çalışan sayısı ile hizmet sektörünün önemli bir kısmını kapsamaktadır. Günümüz gözetim pratikleri de teknolojik gelişmeler ile bağlantılıdır. Bilişim sektörü çalışanları hem bu gözetimin üreticisi hem kullanıcısı hem de deneyimleyeni olarak katmanlaşan bir pozisyona sahiptir.

Bu çerçevede araştırmanın birinci bölümünde araştırmanın konusu, amacı, araştırma soruları ve araştırmanın önemine yer verilmiştir. Araştırmanın ikinci bölümünde ise araştırmanın kavramsal ve kuramsal temelleri sunulmuştur. Bu bağlamda gözetim ve çalışma kavramlarının tarihsel süreç içerisindeki değişimleri ve kavramlara dair farklı yaklaşımlara ele alınmıştır. Ayrıca denetim kavramı ele alınarak gözetim ile ilişkisinin üzerinde durulmuştur. Kuramsal arka planda ise emek süreci teorileri ve gözetim teorilerinin araştırma kapsamında değerlendirilmesi sunulmuştur. Çalışma hayatının pandemi dönemindeki zorunlu değişimi kapsamında gözetim pratiklerinin günümüzdeki değerlendirmelerine yer verilmiştir.



Araştırmanın üçüncü bölümünde ise araştırmanın metodolojisine yer verilmiştir. Metodolojik bağlamı takip ederek kullanılan yöntem ve teknikler sunulmuştur. Araştırmanın katılımcı seçimi, veri toplanma süreçleri ve veri analizleri ile araştırma sürecindeki sınırlılıklar ve güçlükler de bu bölümde yer almaktadır.

Araştırmanın dördüncü bölümünde araştırmanın bulgularına yer verilmiştir. Bulguların değerlendirilmesi ve sunumu araştırma kapsamında bütünlük içinde gerçekleştirilmiştir. Bulguların sunumunun ardından sonuç bölümü oluşturulmuştur.

# 1. BÖLÜM

## ARAŞTIRMA KONUSU, AMACI ve ÖNEMİ

### 1.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU

Bu çalışmanın konusunu COVID-19 pandemi döneminde değişen çalışma koşullarının gözetim pratikleri üzerindeki etkisi oluşturmaktadır. COVID-19 pandemisi bütün dünyayı etkisi altına alan bir pandemi olarak tarihe geçmiştir. COVID-19 pandemisi, şiddetli akut solunum sendromu koronavirüs 2'nin (SARS-CoV-2) neden olduğu bulaşıcı bir hastalık olan koronavirüsün küresel bir salgınıdır. Yeni koronavirüs vakaları ilk olarak Aralık 2019'da Çin'de tespit edilmiş ve virüs hızla dünyadaki diğer ülkelere yayılmıştır. Bu durum, DSÖ'nün 30 Ocak 2020 tarihinde Uluslararası Önemi Haiz Halk Sağlığı Acil Durumu ilan etmesine ve 11 Mart 2020 tarihinde salgını pandemi olarak nitelendirmesine yol açmıştır.

Pandemi, birçok alanda insanların yaşamlarında farklılığa neden olmuştur. Bu alanlardan biri de çalışma hayatıdır. Birçok iş yerinin 2020 baharından itibaren zorunlu olarak kapatılmasıyla uzaktan çalışma konusunda daha önce sınırlı deneyimi olan veya hiç deneyimi olmayan birçok çalışan için uzaktan çalışma alışılmış çalışma şekli haline gelmiştir. Eurofound'un 2020 Living, Working and COVID-19 (Yaşam, Çalışma ve COVID-19) raporunda evden çalışanların orantısız bir şekilde kent kökenli, beyaz yakalı, iyi eğitilmiş, hizmet sektörü çalışanları olduğunu gösterilmektedir (Eurofound, 2020). OECD Measuring Telework In The COVID-19 Pandemic (COVID-19 Pandemisinde Uzaktan Çalışmanın Ölçülmesi) raporuna göre 2019 ve 2020 yılları arasındaki değişim incelendiğinde, neredeyse tüm ülkelerde en büyük artış evden çalışan kişilerde olmuştur (OECD, 2021).

Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2023 yılında iş yerlerine göre istihdam oranı incelendiğinde 2020 yılında evden çalışanların oranı binde 594 olurken, 2021 yılında bu oran binde 960, 2022 yılında ise binde 1228 kişi olmuştur (TÜİK, 2023). Yalnız bu veriler pandemi özelinde değil istihdam türlerine yönelik gerçekleştirilmiştir. Ancak yine de

veriler pandemi dönemiyle anlamlı şekilde uyuşmaktadır. Türkiye’de pandemide uzaktan çalışan beyaz yaka çalışanların oranı IPSOS araştırma şirketinin 2021 raporuna göre salgın öncesinde %13 iken pandemi döneminde %59’a ulaşmıştır (IPSOS, 2021).

Gözetimin tarihsel süreci düşünüldüğünde, pandemi süreci gibi dünya çapında etkili olan kriz dönemleri gözetim pratiklerinde farklılaşmalar yaratmaktadır. Bu çalışmada da söz konusu farklılıkların üreten etmenlerin neler olduğu belirli bir bağlam -bilişim sektörü- üzerinden sorunsallaştırılmıştır.

## 1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Çalışmanın temel amacı bilişim sektörü çalışanlarının evden çalışmaya bağlı olarak deneyimlediği gözetim pratiklerinde nasıl değişikliklerin meydana geldiğini ortaya koymak ve bu değişiklikleri üreten mekanizmaların neler olduğunu saptamaktır. Bu amaç doğrultusunda pandemi döneminde gözetim pratiklerinde görülen farklılaşmalar merkeze alınmış ve bu farklılıklar temelinde gözetimin değişen doğası keşfedilmek istenmiştir. Bilişim sektörü çalışanlarının pandemi boyunca hangi gözetim pratikleri ile denetlendiklerine, bu denetimlerin bireyler üzerinde nasıl bir etki yarattığına ve çalışanların kendilerinden beklenenlere odaklanılarak değişim yaratan nedensel süreçlerin gösterilmesi hedeflenmiştir.

Araştırma, belirtilen amaca uygun olarak aşağıdaki sorular üzerinden kurgulanmıştır:

1. COVID-19 pandemi döneminde değişen çalışma koşulları nelerdir? Söz konusu değişim bilişim sektörü çalışanlarını nasıl etkilemiştir?
2. COVID-19 pandemisindeki evden çalışma sürecinde gözetim pratikleri nasıl değişmiştir ve bu değişiklikleri yaratan nedenler nelerdir? Bilişim sektörü çalışanları değişen bu pratiklerden nasıl etkilenmiştir?
3. Pandemi dönemindeki gözetim pratikleri ev ve iş yeri ayrımını nasıl etkilemiştir?

4. Çalışanların pandemi döneminde değişen gözetim pratiklerindeki rolü nedir?

### 1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Pandemi döneminde evden çalışmanın gözetim boyutuyla ele alınmasına yönelik çalışmalar mevcuttur (Saf, 2021; Eşitti, 2021; Demirel-Değirmenci, 2022; Ball, 2021; Lyon, 2021; Vitak ve Zimmer, 2023, 2021; Manokha, 2020; Blumenfeld vd, 2020). Saf (2021), ‘‘COVID-19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma, 7/24 Mesai ve Gözetim: Sıradan Bir Yabancılaşmanın Olağan Anatomisi’’ başlıklı çalışmada gözetim pratiklerinin etkisini yabancılaşma boyutunda analiz etmiştir. Eşitti (2021), ‘‘COVID-19 Pandemisi Sırası ve Sonrası Dijital Gözetim ve Toplumsal Kontrol Sorunsalı Üzerine Eleştirel Bir İnceleme’’ adlı çalışmada Michel Foucault'nun Panoptikon kavramsallaştırması ve toplumsal denetim olgusu bağlamında gözetim uygulamalarının mahremiyet, ifade özgürlüğü gibi etmenlere yönelik potansiyel tehditlerini eleştirel bir şekilde incelemiştir. Demirel-Değirmenci (2022), ‘‘COVID-19 Pandemisiyle Zorunlu Esnek Çalışma ve Teknoloji Eliyle Denetim’’ çalışmada pandemi döneminde evden çalışma sırasında çalışanların teknoloji ile denetlendiği ve çalışma sürelerinin arttığına dikkat çekmektedir. Ball (2021), ‘‘Electronic Monitoring and Surveillance in the Workplace (İş yerinde Elektronik İzleme ve Gözetim)’’ adlı çalışmada gözetim/izleme ile ilgili mevcut araştırma literatürünü, uzaktan çalışmayı içeren pandemiye acil durum müdahaleleri ve standart iş yeri ışığında yeniden değerlendirmiştir. Lyon (2021), ‘‘Pandemic Surveillance (Pandemi Gözetimi)’’ kitabında pandeminin eğitim, iş, sağlık, mahremiyet gibi alanlardaki etkisini ortaya koymuştur. Vitak ve Zimmer (2021), ‘‘From Watched At Work To Watched At Home: Workplace Surveillance During A Pandemic (İş yerinde Gözetlenmekten Evde Gözetlenmeye: Pandemi Sırasında İş yerinde Gözetim)’’ çalışması, COVID-19 nedeniyle değişen iş yeri gözetim uygulamalarının sonuçlarını ortaya çıkartmakta ve iş yeri gözetim uygulamalarının çalışanları nasıl etkileyebileceğine odaklanmaktadır. Yine Vitak ve Zimmer (2023), ‘‘Power, Stress, and Uncertainty: Experiences with and Attitudes toward Workplace Surveillance During a Pandemic (Güç, Stres ve Belirsizlik: Pandemi Sırasında İş yeri Gözetimine İlişkin Deneyimler ve Tutumlar)’’ araştırmasında 645 ABD çalışanın iş tatmini, stres ve güvenlik açısından iş deneyimlerinin nasıl değiştiğine odaklanmıştır. Manokha (2020), ‘‘COVID-19:

Teleworking, Surveillance and 24/7 Work. Some Reflexions on the Expected Growth of Remote Work After the Pandemic (COVID-19: Uzaktan Çalışma, Gözetim ve 7/24 Çalışma. Pandemi Sonrası Uzaktan Çalışmanın Beklenen Büyümesi Üzerine Bazı Düşünceler)’’ makalesinde pandemi sırasında uzaktan çalışmanın yaygınlaşmasını ve normalleşmesini, 7/24 çalışma kültürünün büyümesine ve son yirmi yılda gelişmekte olan iş ve özel yaşamlar arasındaki sınırların bulanıklaşmasına atıfta bulunarak incelemektedir. Blumenfeld vd, (2020), ‘‘COVID-19 and Employee Surveillance (COVID-19 ve Çalışan Gözetimi)’’ başlıklı çalışmasında elektronik iş yeri izleme konusunu, bunun çalışanların mahremiyeti üzerindeki etkilerini ve pandemi sırasında yeni bir ivme kazanan uygulamaları ele almıştır.

Ancak incelenen araştırmalarda bilişim sektörü örneğine yönelik ayrı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Gözetimin yaygınlaşmasını etkileyen en önemli iş rolü, bilişim sektörü uzmanlarının rolü olarak görölmektedir (Ball, 2018, s. 127). Bilişim sektörü örneğinin seçilme nedeni gözetimin teknolojik uygulamalarının yazılımcılar tarafından yazılması ve/veya geliştirilmesidir. Ayrıca bilişim sektörü çalışanları hem gözetim pratikleri üreticileri hem uygulayanları hem de deneyimleyenleri olarak gözetimin birden fazla boyutunda rol almaktadır. Bu nedenlerle pandemideki teknolojik gözetime görece en hızlı uyum sağlayan grup olarak bilişim sektörü çalışanlarının deneyimleri bu anlamda aydınlatıcı olacaktır. Ek olarak araştırma bulgularının sonucunda Erik Olin Wright’ın (1980), çelişkili sınıf konumundan hareketle çelişik gözetim konumu kavramsallaştırılmasına ulaşılmıştır. Literatür incelendiğinde gözetimin çelişkili konumuna dair bir sınıflandırmaya rastlanmamıştır.

## 2. BÖLÜM

### ARAŞTIRMANIN KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

Araştırmanın kuramsal ve kavramsal çerçevesinde, araştırmanın konusu bağlamında ele alınacak olan kavramlar ve kuramsal temeller ortaya konulacaktır.

#### 2.1. ARAŞTIRMANIN TEMEL KAVRAMLARI

Bu bölüm kapsamında, değişen gözetim kavramının boyutları tarihsel olarak ortaya konulmaya çalışılacaktır. Gözetim kavramı ile bağlantılı olarak denetim kavramının gözetim ile ilişkisinden söz edilecektir. Son olarak çalışma kavramının dönüşümleri araştırmanın konusu kapsamında ele alınacaktır.

##### 2.1.1. Gözetim Kavramı

Gözetim Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre “gözetmek işi; nezaret” anlamlarına gelmektedir. Basitçe düşünüldüğünde gözetim kavramı izlemek ile karşılık bulmaktadır. Gözetim bireysel bir eylem gibi görünmekle beraber sistematik bir şekilde toplumun tamamının ve/veya bir grubun hakkında veri elde edilmesini sağlar. Sosyolojik olarak ele alındığında ise gözetim kavramının toplumsal denetim, iktidar/egemenlik ilişkileri, teknolojik ilerleme, güvenlik gibi kavramlarla ilişkili olduğu görülür.

“Fransızcada bakarak olmak anlamına gelen *surveiller* fiilinden türeyen gözetim, bireylerin davranışlarının dikkate alınmasına işaret eder” (Lyon, 2013, s. 30). Burada ilk akla gelen saf bir merak duygusundan ziyade güvenlik kaygısıdır. Bakarak olmak kullanımı için cankurtaranların örneği verilebilir. Gözetimin ilişkilendirildiği alanlardan biri olan güvenlik ihtiyacı yalnızca gözetimin küçük bir alanını kaplamaktadır. Gözetimin en önemli ilişkisi toplumsal denetimle ortaya çıkmaktadır.

Toplumsal denetim kavramı ise; bireyleri, toplumsal düzene zarar vermemesi adına, istenmeyen eylemleri gerçekleştirmelerini engelleyecek bir konumda tutmak ya da tam

aksine toplumsal düzeni korumak adına istenen davranış türlerini teşvik ederek hedeflenen bir tutum sergilemelerini sağlamaktır (Dolgun, 2015, s. 23). Burada istenen ve istenmeyen davranışlar güç ve iktidar ilişkilerinin denetime dâhil olmasını içermektedir. İstenilen ve istenmeyen davranışların belirlenmesinin ardından hangi yollar ile bu denetimin yapılacağı belirlenmektedir. Bu belirleme ise gözetim pratiklerini ortaya çıkartmaktadır.

Gözetim pratikleri ordu ve polis gibi kolluk kuvvetlerine dayanan kurumlar ve kitle iletişim ve enformasyon teknolojinin ait araçlar yoluyla ortaya çıkarak toplumsal denetimin yollarının belirlenmesini sağlamaktadır (Dolgun, 2015, s. 24). Moderniteyle ilişkilendirilen teknolojik gelişmeler her alana yayılmaktadır. Gözetim alanında da dijital araç kullanımı, yeni gözetim pratiklerinin deneyimlenmesine yol açmaktadır.

Gözetim, sistemli ve düzenlidir. Odak noktası bireylerdir. Gözetim tesadüfi veya kendiliğinden ortaya çıkmaz; kasıtlıdır ve belli protokollere ve tekniklere dayanır. Gözetim bir rutindir. Gündelik hayatın olağan bir durumu olarak kabul edilmektedir (Lyon, 2013, s. 32). Elbette gözetimin anlık veya özel bir durum için kullanıldığı alanlar da mevcuttur. Fakat burada odaklanılmak istenen durum toplumsal denetimin sağlanma amacıdır. Çünkü gözetim daima belli bir gizli amaca hizmet etmektedir. Firma sahibi tüketici alışkanlıklarını gözetim pratikleri sayesinde takip ederek firmanın kar oranında artış sağlayabilir. Tüketici alışkanlıklarının depolandığı tüm veri gruplarının belli bir amaca hizmet ettiği burada görülmektedir.

Gözetim kavramının olumsuz çağrışımları haricinde modern toplumlarda artan güvenlik ihtiyacı ise gözetimin olumlu bir şekilde kullanıldığını iddia eder. Gerçekten de gözetim teşvik ve uyarı görevi de görmektedir. Genellikle gözetleyenlerin imtiyazlı olduğu güç ilişkilerini içeren gözetim kavramı, günümüzde artan bir gönüllülük içermektedir (Lyon, 2013, s. 33). Gözetlenenlerin sosyal medya araçlarını etkin bir şekilde kullanmaları bu gönüllü katılıma örnek verilebilir. Bireylerin kişisel hayatlarını anbean paylaşmaları kendileri hakkında oluşturulan bir veri havuzuna bilgi aktarmak demektir.

‘‘Sosyolojik olarak gözetim, modernitenin merkezinde kendi başına var olan ve ne kapitalizme ne ulus-devlete ne de bürokrasiye indirgenemeyen bir kurum olarak tanımlamaktadır’’ (Lyon, 1994, s. 303). Buradan hareketle sosyoloji açısından gözetim sistematik izleme ve iktidarın kendisine tabi olan nüfusun davranışlarını doğrudan denetlemesi olarak tanımlanabilir.

Gözetim toplumu kavramı ilk kez Gary T. Marx tarafından 1985 yılında kullanılmıştır. Gözetim toplumu kavramı kullanımının amacı gözetimin standart güvenlik önlemleri haricinde gündelik hayattaki ticaret, alışveriş, iş yaşamı gibi birçok alana yayılarak kişisel verilerin toplandığını ve bu toplanan verilerin iktidar sahiplerinin nüfus üzerinde denetimini arttırdığını vurgulamaktır (Dolgun, 2015, s. 27). Sonuç olarak toplumsal denetimin en önemli unsuru haline gelen gözetim; iktidar ve güç ilişkileri ile birlikte ayrılmaz bir bütünü oluşturur.

Geleneksel, modern ve postmodern dönemlerde gözetim gerek dayandırıldığı mantık gerekse uygulanış biçimleri bakımında farklılıklar göstermektedir. Aşağıda bu farklılıklar ele alınarak çalışma hayatındaki mevcut gözetim uygulamalarının tarihsel arka planı oluşturulmak istenmiştir.

#### 2.1.1.1. Geleneksel Gözetim

Gözetim, modern toplumların karşı karşıya olduğu başlıca sorunsallardan biri olmakla birlikte yeni bir olgu değildir. Gözetimin çeşitli biçimleri modern öncesi toplumlarda da uygulanmıştır. İlk topluluklardan günümüz toplumlarına kadar iktidar sahiplerinin toplumsal denetim amacıyla kullandıkları en temel araç gözetim olmuştur. Tarihsel süreç incelendiğinde gözetimin temeli yazının icadına kadar götürülmektedir. Anthony Giddens (1985) yazının icadını modern olmayan gözetim pratikleri açısından değerlendirmiştir. Geleneksel devlet yapılarının bilgi depolanmasının, devlet lehine bir kontrol sağladığı görülmektedir. Gözetimde bilginin kodlanması temel bir unsurdur ve sözlü kültüre kıyasla sağladığı avantajların sayısı oldukça fazladır. Denetimin güçlü bir aracı olarak yazının icadının gözetim tarihinde önemli bir etkisi olmuştur.



Yazı, bir devletin hem nesnelere hem de kişiler üzerinde uyguladığı idari kontrolün kapsamını genişletmek için kullanılacak bir bilgi kodlama aracı sağlar. Anımsatıcı bir aygıt olarak, işaretlerin en basit biçimi bile, başka türlü organize edilemeyecek olayların ve faaliyetlerin düzenli ya da derli toplu hale getirilmesini mümkün kılar. Bilginin depolanması hem belirli bir dizi olayın standartlaştırılmasını hem de bunların daha etkin bir şekilde koordine edilmesini sağlar. Liste, nesnelere veya kişileri sayan ve bunları birbirlerine göre sıralayabilen bir formüldür (Giddens, 1985, s. 44). Gözetim pratiklerinden biri olan yazı, bir kayıt sistemi olarak topluluğa ait bilgilerin depolanmasının yanında tabakalaşma yoluyla alt sınıfları denetime almayı sağlamıştır (Dolgun, 2015, s. 42). Yazının gelişimi iktidar sahiplerinin okuma-yazmayı bir egemenlik aracı olarak kullanarak alt sınıfları kendine bağlamasıyla sonuçlanmıştır. Okuma-yazma eylemi iktidar sahiplerinin tekelinde bulunurken halk okuma-yazmadan mahrum bırakılmış ve güç sahiplerine muhtaç bırakılmışlardır. Burada verilebilecek en klasik örnek şüphesiz ki İncil'in farklı dillere çevrilerek halk tarafından okunmasının sağlanmasıdır. Kilisenin uzun dönemler boyunca İncil'in yalnızca din görevlerinin aracılığıyla anlaşılacağı ve yorumlama işinin sıradan insanlara bırakılmayacağına dair bir tutum sergilediği görülmektedir. Ancak zamanla İncil herkes tarafından okunabilecek bir kitaba dönüşmüştür. Bunun üzerine kilisenin egemenliği kırılarak etki alanı daralmıştır. Görüldüğü gibi dil ve okuma-yazma becerisi gözetim aracı olarak bir dönem kullanılmıştır.

İlk gözetim pratikleri daha çok vergiler ve ekonomik amaçlar dâhilinde kullanılmıştır. 15. yüzyıla gelindiğinde ise dini gözetim güçlü ve baskın bir formdu. Bu, sapkınların, şeytanların ve cadıların aranmasının yanı sıra dini bilincin, ritüellerin ve kuralların örneğin zina ve evlilik gibi daha rutin bir şekilde denetlenmesini de içeriyordu. Dini örgütler ayrıca doğum, evlilik, vaftiz ve ölümlerin temel kayıtlarını da tutuyordu<sup>1</sup>(G. T. Marx, 2005). İlahi gözetim, Tanrı'nın evrende olup biten her şeyi ve tüm insan faaliyetlerini izlediği ve kaydettiği yönündeki dini inançlara dayanmaktadır. Bu inanç özellikle Semavi dinlerde daha güçlüdür (Ağçoban, 2021, s. 198). Birçok semavi dinde Tanrı'nın toplumsal hayattaki her şeyi gördüğü ve bildiği, kimsenin görmediğini gördüğü, sadece yaptıklarımızı değil yapacaklarımızı da önceden bildiği ve tahmin ettiği kabul

<sup>1</sup> (<https://web.mit.edu/gtmarx/www/surandsoc.html> Erişim tarihi: 11.10.2023).

edilir (Akdağ, 2015, s. 19). Semavi dinlerde benzer bir Tanrı inancı bulunmaktadır. Tanrı her şeyi gören, duyan, işiten ve bilendir. Bu nedenle kulların yaptıkları ve/veya düşündükleri her şeyin gözetlendiği ve kayıt altına tutularak öteki dünya adına değerlendirileceği vurgulanmaktadır. Gözetimin amaçlarının birçoğunu ilahi gözetimde görmek mümkündür. Toplumsal denetim dini gereklilikler çerçevesinde uygulanırken istenen ve istenmeyen davranışlar Tanrı'nın kurallarına göre oluşturulmuştur. İstenmeyen davranışların yani günahların sergilendiği bir dünyevi hayatın bedelinin sonsuz hayatta ödeneceği belirtilerek gözetim belirli bir amaca bağlanmıştır. İnsanlara sıklıkla dünyevi hayatının geçiciliği vurgulanarak günahlardan kaçınılması tavsiye edilmektedir.

#### 2.1.1.2. Modern Gözetim

16. yüzyılda hem yeni ihtiyaçları ortaya çıkan hem de bilgi toplama ve kullanma kapasitesi artan yeni ulus-devletlerin ortaya çıkması ve büyümesiyle birlikte siyasi gözetim dini gözetimden daha önemli hale gelmiştir. Takip eden birkaç yüzyıl boyunca ulus devlet, giderek daha geniş sosyal ve coğrafi alanlar üzerinde kontrol uygulamaya başlamıştır. Bu kontrol polisli bir topluma doğru bir geçişi sağlamıştır. Bu dönemde nüfus sayımlarının sayısı sıklaşmış dolayısıyla askere alma, vergilendirme, sınır kontrolü gibi alanlarda kullanımı artmıştır (G. T. Marx, 2005).

Modern gözetim pratikleri Jeremy Bentham'ın panoptikonu ile özdeşleşmiştir. Bentham, hapisane, fabrika ya da okul gibi fiziksel olarak kapalı yapılar içinde büyük nüfusları yönetmek için yetkililerin herkesi görebildiği ama görülmediği son derece organize bir sistem önermiştir. Akademi dünyasında gözetimin var oluşu panoptikon önermesi ile başlamıştır. Ancak bu sadece Bentham'dan değil Michel Foucault'dan da kaynaklanmaktadır (Lyon & Bauman, 2018, s. 22). Foucault modern toplumları birer disiplin toplumu olarak tanımlayarak gözetimi merkezi bir konuma oturtmuştur.

Michel Foucault, 'Hapishanenin Doğuşu (2019)' adlı kitabında disiplinsel iktidarın tarihsel doğuş sürecini anlatmaktadır. Foucault, cezalandırma anlayışının moderniteye gelene kadar uğradığı değişimi gözler önüne sermektedir. Modernite öncesinde işkence edilen, parçalanan, sembolik olarak damgalanan, canlı ya da ölü olarak sergilenen beden,

cezalandırma ve sindirmenin ana hedefi olmaktan çıkmıştır (Foucault, 2019, s. 39). Hapishanelerin varlığı bedeni azap çeken konumundan farklı bir konuma taşımıştır. Artık beden kapatılan, çalıştırılan yani yeniden üretilen bir konuma gelmiştir. Kapatılma ile müdahale edilen bedenler değil ruhlar olmuştur (Foucault, 2019, s. 43).

Değişen cezalandırma sistemi disiplinsel iktidarı var etmiştir. Disiplinsel iktidar 19. yüzyılın başından itibaren kendini göstermektedir. Akıl hastanesi, hapishane, ıslahhane gibi kurumlarda ikili ayırım ve etiketleme yoluna gidilmiştir. Deli-deli değil, normal-anormal gibi toplumdaki uzaklaştırılması gereken, sürekli olarak gözetim altında tutulan ve kontrol edilip düzeltilmesi gereken gruplar iktidar tarafından oluşturulmuştur (Foucault, 2019, s. 294-295). Foucault bu düzenlemenin mimarı biçiminin Jeremy Bentham'a ait olan panoptikon olduğunu söylemektedir.

İngiliz pragmatist felsefenin temsilcilerinden olan Jeremy Bentham'ın 1787 yılında Panoptikon adlı eseri modern gözetim pratiklerinin merkezine yerleşmiştir. Bentham'ın kardeşi Samuel Rusya'da çalışmaktaydı ve denetçilerin deneyimsiz yerel işçilerden oluşan bir gücü en iyi şekilde nasıl eğitebileceği ve denetleyebileceği üzerinde düşünmekteydi. Bu yüzden de panoptikonu tasarlamıştır (Steadman, 2012, s. 2). Panoptikon, kendisini Yunan mitolojisindeki her şeyi gören ama asla görülmeyen Argus Panoptes'e dayandırır. Efsanenin bir versiyonunda Argus'un sadece bir gözü vardır ama her yerde hazır ve nazırdır. Bir diğerinde, her biri bir ana noktaya çevrilmiş dört gözü vardır. Her şeyi gören anlamına gelen Panoptes, Arcadia'yı öfkeli bir boğanın korkunç saldırılarından kurtaran olağanüstü bir güce sahip bir devdi. Bunun ötesinde bir de çobanları ve çiftçileri koruyan bir tür polis gücü olmuştur (Pimenta, 2010, s. 267).

Bentham'ın Panoptikon'u Foucault (2019) tarafından tasvir edilmiştir;

... çevrede, halka şeklinde bir bina; merkezde, bir kuleden oluşur. Bu kule, halkanın iç tarafına açılan geniş pencerelerle ayrılmıştır; çevresel bina, her biri binanın tüm genişliği boyunca uzanan hücelere bölünmüştür; biri içeride, kulenin pencerelerine karşılık gelen iki pencereleri vardır; diğeri dışarıda, ışığın hücrede bir uçtan diğerine geçmesine izin verir. Bu nedenle tek gerekli olan, merkezi kuleye bir gözetmen yerleştirmek ve her bir hücreye bir deliyi, hastayı, mahkûmu, işçiyi ya da bir öğrenciyi kapatmaktır. Arkadan aydınlatmanın etkisiyle, kuleden, çevredeki

hücrelerdeki tutsakların gölgeleri gözlemlenebilir. Panoptik mekanizma sürekli görmeyi ve hemen tanımayı mümkün kılan mekânsal birlikler düzenlemiştir. Kısacası, zindan ilkesini tersine çevirir; daha doğrusu zindanın üç işlevinden - çevreleme, ışıktan yoksun bırakma ve gizleme- yalnızca ilkinin korur ve diğer ikisini ortadan kaldırır. Tam aydınlatma ve bir gözetmenin gözü, nihayetinde koruyucu olan karanlıktan daha iyi yakalayıcıdır. Görünürlük bir tuzaktır (s, 295-296).

Mahkûmların daima denetlenecekleri hissi hücrelerin ışıklandırılması ile mümkün kılınmıştır. Dairesel hapisanenin ortasından hücrelere dolan ışık mahkûmun gardiyanı görmesini engellemekteydi. Ancak mahkûmun dışarıdan kendisinin izlenip izlenmediğine dair içinde bir şüphe oluşmaktaydı. Tam ışık altında olmak aslında koruyucu olmaktan çok yakalayıcı bir işlev görmüştür. ‘‘Görünürlük bir tuzak haline gelmiştir’’ (Foucault, 2019, s. 296). Aydınlatma sistemi incelikle ayarlanmış ve denetimciler tamamen görünmez olmuştur. Artık gizli bir yer kalmamıştır. İzlenip izlenmediklerine dair kesin bir sonuca varamayan mahkûmlar için en akılcı olan tavır itaat etmek haline gelmiştir (Dolgun, 2015, s. 107).

Panoptikonda gözetim kesintili olsa bile sonuçları itibariyle sürekli olmasının amaçlanmıştır. Bunu göz önünde bulunduran Bentham, gücün görünür ve doğrulanamaz olması gerektiği ilkesini ortaya koymuştur. Görünür haliyle mahkûm sürekli olarak gözlerinin önünde gözetlendiği merkezi kulenin uzun hatlarını görmektedir. Doğrulanamazlıkta ise mahkûm herhangi bir anda kendisine bakılıp bakılmadığını asla bilmemelidir; ancak her zaman öyle olabileceğinden emin olmalıdır. Bu sayede gerçek bir itaat oluşmuştur: işçiyi çalışmaya, deliyi sakın olmaya zorlamak için artık güç kullanmaya gerek yoktur (Foucault, 2019, s. 297).

Panoptikon mimari bir yapı olarak görülse bile temelde amacı seküler bir reform ile din ve kilise etkisini kırarak devletin otoritesini güçlendirmektir. Bentham pragmatist felsefi görüşü ile yalnızca mahkûmlar ile değil toplumda denetlenmesi gereken her türlü gruba aynı mantığın uygulanması gerektiğini de savunmaktadır (Dolgun, 2015, s. 108). Cezalandırma sisteminin değişmesiyle ortaya çıkan kapatılma pratiği hapisaneler ile sınırlı kalmamıştır. Büyük kapatılma olarak adlandırılan süreçte kapatılanlar yersiz yurtsuzlar, sabit iş ve evi olmayanlardır (Foucault, 2020, s. 103). Kapatılmadan kaçabilmek adına insanlar düşük ücretli işleri kabul etmek zorunda kalıyordu. Kapatma

pratikleri bu nedenle kapitalizm döneminde işçilerin denetimi adına mucize bir ilaç olarak görülmektedir. Hapishane şeması gözetim altındaki ıslahevlerine, tımarhane ve kışlalara kadar uzanmıştır. Kapatma tekniği genel bir uygulamayla birçok alanda görülmüştür. Panoptikon uygulaması bakımından birçok göreve sahip olduğu görülmektedir. ‘‘Mahkûmları cezalandırmanın yanı sıra hastaları tedavi etmeye, öğrencileri eğitmeye, delileri tutmaya, işçileri izlemeye, dilencileri ve aylakları çalıştırmaya da hizmet eder’’ (Foucault, 2019, s. 303). Bu nedenle çok sayıda bireye bir amaç doğrultusunda dayatılacak bir mesele olduğunda panoptikon şeması uygulanabilir gözükmektedir. ‘‘Bu şema - gerekli değişikliklerle - çok geniş olmayan bir alanın sınırları içinde belirli sayıda insanı gözetim altında tutmanın gerekli olduğu herhangi bir kuruma uygulanabilir.’’ (Foucault, 2019, s. 303). Bu tür bir uygulamanın örneklerinden biri de serseri veya aylak olarak adlandırılan bireyleri çalışmaya zorlamak ve onları fabrikalara koymaktır. Disiplin ve gözetim, hapishanenin temeli olarak görülmüştür ancak bu temel hapishaneye özgü kalmamıştır. Aksine, kapitalizmde yaygın olarak kullanılmıştır.

Panoptikon modern döneme damgasını vuran bir yapı olmuştur. Uygulamaya geçmemesine rağmen panoptikon bugünkü gözetim çalışmaları adına mihenk taşı haline gelmiştir. Foucault’nun katkıları ile gözetim akademik düzlemde bir inceleme alanı olmuştur. Bugün gözetim pratiklerine dair oluşumlarda Bentham’ın imzası vardır.

### 2.1.1.3. Postmodern Gözetim

Geleneksel gözetim biçimleri, 20. yüzyılın sonlarına doğru giderek daha belirgin hale gelen ve yeni gözetim olarak adlandırılabilir olan biçimle önemli açılardan tezat oluşturmaktadır. Yeni sosyal gözetim; bireylerden ya da bağlamlardan gerekli verileri toplamak için teknik araçların kullanılması ile gerçekleştirilen inceleme olarak tanımlanabilir. Video kameralar, bilgisayar uygulamaları, konum takibi, termal kameralar gibi birçok yeni gözetim yöntemi örnek verilebilmektedir. Geleneksel gözetim insanlar tarafından yapılan yakın gözlemi içerir. Ancak günümüz gözetimlerine eşlik eden teknolojik araçların sayısı oldukça fazlaşmıştır. Geleneksel gözetimin çoğu, daha sonra daha ayrıntılı olarak takip edilecek ilgi kalıplarını arayan yüzeysel taramaları içerir. Günümüz gözetimi eskiye göre hem daha uzak hem de daha yakın hale gelmiştir. Örneğin

uydu kullanımı bireylerin sokak görüntülerine kadar ulaşım sağlamaktadır. Yeni formlar toplanan veri birimi başına nispeten ucuzdur. Geleneksel formlara kıyasla görsel, işitsel, metin ve sayısal verileri birleştirmek kolaydır. Verileri düzenlemek, saklamak, analiz etmek nispeten daha kolaydır. Veriler geçmiş, şimdiki zaman ve gelecek hakkında bilgi sunabilir (G. T. Marx, 2005).

Postmodern gözetim en çok gönüllü katılıma vurgu yapmaktadır. Bireylerin kendilerini test etmelerine olanak tanıyan alkol seviyesi, tansiyon veya hamilelik ürünlerinin mevcudiyeti de genel bir kendi kendini gözetleme ahlakını teşvik etmektedir. İlgili biçimlerde bireyler, tüketici avantajlarına sahip olmak örneğinin alışveriş indirimleri ya da kolaylık sağlamak için kişisel gözetime boyun eğerek isteyerek iş birliği yapabilirler. Geleneksel gözetime kıyasla yeni gözetimin görünürlüğü düşüktür ya da tamamen görünmezdir. Doğrudan izlemeye karşı manipülasyon daha belirgin hale gelmiştir. Gözetim bir oyuncak ayıya ya da saate yerleştirilmiş bir kamera ile kasıtlı olarak gizlenmiş olabilir. Ya da veri toplama gündelik faaliyetlere bütünleştiği için rutinleşebilir ve kanıksanabilir. Bir odadaki sıcaklığı ve aydınlatmayı kontrol etmek veya nakliye ve satış maliyetlerini azaltmak gibi birçok avantaj sunarken, aynı zamanda gözetim için kullanılacak kayıtlar oluşturur (G. T. Marx, 2005). Yeni gözetim daha kapsamlı, yoğun ve yaygındır. Birden çok amaca aynı anda hizmet edebilme kapasitesine sahiptir.

Günümüzde panoptikonun sonu değil; aksine tamamen yeni perspektifsiz bir panoptikonun başlangıcı yaşanmaktadır. 21. yüzyılın dijital panoptikonu, klasik panoptikon gibi artık tek bir merkezden, despotik bakışın her şeye kadir kudreti tarafından denetlenmediği için perspektifsizdir. Herkes tarafından her yandan her açıdan aydınlatılabilir bir gözetleme mevcuttur (Han, 2018, s. 67). Yeni gözetimin şeffaflığı, güveni ortadan kaldırır. Azalan güven nedeniyle bir güvensizlik ve şüphe toplumu oluşmuştur.

Geleneksel gözetimde genellikle gözetim nesnesi ile bunu gerçekleştiren kişi arasında net bir ayrım mevcuttu. Kapalı kapılar ardında dinleme yapan hizmetlilerin, dürbünlerin veya telgraf dinlemelerinin olduğu bir çağda gözetleyeni gözetlenenden ayırt etmek kolaydı. Ancak yeni gözetimde ise Bentham'ın panoptikonunun merkez-çevre ayrımı yok

olmuştur. Artık gözetleyen ve gözetlenen arasındaki ayırım giderek bulanıklaşmıştır. Her ne kadar aynı biçimde ya da derecede olmasa da herkes her iki rolü de oynamaktadır. Fail ve kurban birdir. Yeni gözetim çalışma hayatına kadar hemen her alanda kendi pratiklerini yaratmıştır. Günümüzde gözetimin sınırları kalkmıştır. İçerisinde gözetim ve denetimin olmadığı bir alanın mevcudiyetinden söz etmek zorlaşmıştır. Özellikle de kapitalizmin gelişim sürecinden beri çalışanları denetim altında tutabilmek için gözetim bir araç haline gelmiştir.

Teknolojinin gelişmesiyle beraber panoptikon kavramının yeterli olmadığına dair çeşitli eleştiriler ve katkılar ortaya çıkmıştır. Bu nedenle panoptikon kullanımı süreç içerisinde farklı kavramsallaştırmalar ile ele alınmıştır. Bunlardan ilki Mark Poster'ın kavramı olan süper-panoptikondur. Poster (2006) televizyon, basılı yayınlar ve internetin birer disiplin kurumu olduğunu söylemektedir (s. 62). Birbirlerinden farklı olmakla birlikte öznelere inşa etmeleri, kimlikleri tanımlamaları, bireyleri konumlandırmaları ve kültürel nesnelere yapılandırmaları bakımından bu kurumlar Poster tarafından hapisanelere benzetilirler. Bu nedenle süper-panoptikon kavramı, öznenin inşasının farklı kurumlar ile belirlenimini anlatmak amacıyla kullanılmıştır. Bauman'a göre (2012) ‘süper-panoptikonun panoptikondan tek farkı, depoya veri sağlayan gözetim altındakilerin, gözetimin birincil -ve gönüllü- unsuru olmalarıdır’ (s. 55).

Panoptikonun tarihsel değişimlerinden bir diğeri de sinoptikon kavramıdır. Kavram Thomas Mathiesen'in 1997 yılında yazdığı Michel Foucault's Panopticon Revisited adlı makalesinde yer almaktadır. Mathiesen öncelikli olarak Foucault'un panoptikon kavramsallaştırmasının değerlendirmesine yer vermiştir. Mathiesen'e göre (1997) panoptikonda azınlığın çoğunluğu gördüğü durumdan çoğunluğun azınlığı gördüğü duruma doğru bir değişimin var olduğu görülmektedir (s. 217). Mathiesen hapisaneler dışına taşan bir çoğunluğun azınlığı izlediği durumu vurgulamaktadır. Özellikle teknolojik gelişmeler bu gözetimi arttırmaktadır. Foucault'nun gözetimdeki teknolojik gelişmeleri ele almamasına yönelik eleştirileri Mathiesen'i daha geniş çapta bir kavrama doğru yönlendirmiştir. Modernitedeki gözetim yalnızca panoptikonu değil aynı zamanda sinoptikonu da içermektedir. Kavramın ‘syn’ kelimesi Yunanca birlikte ve aynı zamanda anlamlarına, opticon ise izlemek anlamına gelmektedir (Mathiesen, 1997, s.

219). Sinoptikon kavramı çok sayıda insanın yoğunlaştırılmış ortak bir şeye odaklanmasını vurgulamaktadır. Panoptikon ve sinoptikon kavramları birçok noktada paralellik göstermektedir. Bauman'a göre (2012) ise panoptikonun yanında sinoptikon kavramının kullanılmasının amacı kitlesel medyanın hatta en çok da televizyonun durmaksızın yükselişidir (s. 57). Sinoptikon kavramı doğası gereği küreseldir, bireylerin yerel anlayışlarından kopuşuna neden olmaktadır. Panoptikon, gözetlenecek olan bireyleri gözetlenebilecekleri konuma zorla getirmiştir ancak sinoptikonun bu anlamda bir baskıya ihtiyacı yoktur; bireyler seyretmeleri adına ayartılırlar. Buradaki dengesizlik şudur: çok, azı seyretmektedir. Günümüz kitle iletişim araçlarının yaygınlaşması bireyleri gönüllü bir izlemeye yönlendirmektedir. İş yerleri düşünüldüğünde panoptikonda gözetmenlere ihtiyaç vardır. Şimdi sinoptikon ile birlikte kişilerin panoptikondaki duvarları kendi kendilerine örmeleri ve duvarların içerisinde kendi iradeleriyle kalmaya devam etmeleri beklenmektedir. Örneğin yöneticiler çalışanları işten çıkarma ile tehdit ederek çalışanların kendi kendilerini yönetmelerini talep etmiştir (Bauman ve Lyon, 2018, s. 86-87).

Emanuel Dimas Melo Pimenta, *The Low Power Society* adlı kitabında Foucault ve Mathiesen'in gözetime dair fikirlerini ele alarak gözetime yeni bir bakış açısı getirmiş ve omniptikon kavramını ortaya atmıştır. Omniptikon, hem panoptikon hem de sinoptikon etkilerinin yanı sıra herkesin herkes tarafından kontrol edilmesini de içeren koordinasyonla işleyen bir çerçeve olarak tanımlanmaktadır (Pimenta, 2010, s. 272). Omniptikon, yalnızca panoptikon sürecinin ve sinoptikon olgusunun gözetimini değil aynı zamanda kendini sıradan ilan eden kitleler arasında röntgenleme, kontrol ve narsisizmin yoğun bir şekilde kesişmesini de kapsamaktadır. Farklı ülkelerde milyonlarca web kamerası kullanılmaya başlanmış ve çok çeşitli insan tiplerinin en mahrem görüntülerini yayınlanmıştır (Pimenta, 2010, s. 287). Çoğunluğun azınlığı izlediği sinoptikon kavramından sonra yeni teknolojiler ile birlikte herkesin herkesi izleyebildiği sınırların aşıldığı bir omniptikon kavramına geçilmiştir. Günümüz sosyal medya kullanımı omniptikon kavramının en önemli örneklerinden biridir. Herkesin herkesi izleyebildiği, Pimenta'nın söyleyişi ile röntgenleyebildiği, bir aşamaya geçilmiştir. Bu durum mahremiyet tartışmalarının giderek artmasına neden olmaktadır.



Panoptikon kavramı çeşitli eleştiriler ve katkılarla geliştirilmiştir. Ancak yine de kullanılan kavramsallaştırmaların panoptikonun genel mantığını taşımaya devam ettiği görülmüştür. Bu nedenle günümüz gözetim çalışmalarında panoptikon metaforu önemini korumaktadır.

#### 2.1.1.4. İş yeri Gözetimi

İş bağlamında gözetim yönetimin çalışan performansını, davranışlarını ve kişisel özelliklerini gerçek zamanlı olarak internet, telefon izleme veya daha geniş organizasyonel süreçlerin bir parçası olarak kaydetme ve takip etme becerisini ifade eder (Ball, 2010, s. 87). İşverenler tarafından toplanan bilgiler çalışanlar adına çeşitli şekillerde kullanılmaktadır. Çalışanların performansları hakkında sadece iş yeri içindeki davranışları için değil, bazen iş yeri dışındaki yaşam tarzları için de sonuçları olan sonuçlar çıkarılabilir. Bu örnek için Richard Sennett'in Otorite (2005) adlı kitabında George Pullman'ın kasabası ele alınabilir. Pullman çalışanlarının barınabileceği bir kasaba kurmuştur. Kasabada içki yasağı ve sigara içilmesine ilişkin kuralların yanı sıra gece sokağa çıkma yasağı uygulanıyordu. "Kasaba Pullman'ın kişiliğini yansıtıyordu: büyük, üretken, ahlakçı ve katı" (Sennett, 2005, s. 73). İşçiler daimi olarak gözetleniyor; özel yaşamlarında bile denetim altında tutuluyordu. Açıkça görüldüğü gibi işçilerin gözetimi yalnızca iş yerleri ile sınırlı kalmamıştır.

İş yeri gözetimi yeni bir olgu değildir. Üretimin saatli olarak kaydedilmesi, sayılması ve tartılması ve parça başına ödeme bunların hepsi iş yeri gözetiminin eski biçimleridir (Ball, 2010, s. 89). Modern gözetim pratikleri verimlilik ve üretkenlik hedefleri ile izlemeye teşvik eden kapitalist ekonomiyle ilişkilidir. Kapitalizm öncesinde kendi toprağına veya üretimine dair karar mercii kendi olan işçi, kapitalizm ile birlikte kuralları kapitalist tarafından belirlenen bir sistemin içinde hizmet etmek zorunda kalmıştır.

Çalışma hayatı ve işçiler üzerindeki gözetim pratikleri, işin programlanması, işçilerin çalışma alanına en uygun şekilde yerleştirilmesi ve işçilerin çalışma sırasında sürekli olarak test edilmesi ve gözlemlenmesi gibi yöntemlerle fabrika yaşamına dahil edilmiştir (Dolgun, 2015, s. 78). Çalışma yaşamındaki dönüşümler işçilerin uyumlu davranışları ile

verimliliği arttırmaya odaklanmıştır. Diğer bir deyişle fabrikalarda başlayan üretimlerin verimliliği kapitalistin işçiler üzerindeki tahakkümü ile ilişkilidir. Modernitenin temelleri olan teknoloji, uzmanlaşma, iş bölümü, hesaplanabilirlik, öngörülebilirlik, standartlaştırma gibi kavramlar fabrikaya da uyarlanmıştır. Bu temeller gözetimin çalışma yaşamındaki zorunluluğu etkin kılmıştır.

Fabrika ile ortaya çıkan en önemli dönüşüm, kırsal ve ev merkezli çalışma hayatının tamamen merkezi ve kapalı bir mekâna taşınması olmuştur. Burada görülen devrimci nitelik, sanayi kapitalizmi ile ortaya çıkan teknolojik ve politik tekniklerin, yaşamın bütününe şekillendirmek üzere fabrika merkezli bir mantığı ve işleyişi tüm topluma yaymasıdır (Dolgun, 2015, s. 79). Bütün işçileri bir çatı altında toplamak gözetimi kolaylaştırmıştır. Makineleşme döneme damgasını vurmuştur. Fabrikalarda teknoloji ve makineleşme üretimin tamamen bu koşullara bağlı olmasına neden olmuştur. İşçilerin makinelerin işleyişinin mekanik mantığına boyun eğmesini dayatan katı işlevselcilik, sanayiye Weberci anlamda rasyonalite getirmiş; işçileri zamana ve tamamen mekanik bir mantık ile uzmanlaşmaya dayalı normlara esir etmiştir (Dolgun, 2015, s. 81). İşin fabrikaya taşınması işçilerin özel alanını ve iş yaşamını ikiye ayırmıştır. Bu ayırım ile işin koşulları işçiden bağımsız olarak belirlenmiştir. İşçi için rutin bir iş günü oluşmuştur. Değişen koşullar işçilerin uyum sağlama sürecinde işverene bağımlılığını arttırmıştır. Geleneksel iş yaşamı birçok koşula bağlıyken fabrikadaki koşullar sabit tutulmaya başlanmıştır. Örneğin gün ışığında çalışan işçi fabrikaların aydınlatmaları sayesinde gece mesaisinde de çalışmaya başlamıştır. Süreç tamamen kapitalistin verimliliği artırma taleplerine göre şekillenmiştir. Bu dezavantaj işçilerin boyun eğmesine neden olmuştur. Kapitalizmin ilk dönemlerinden beri var olan gözetim pratikleri günümüzde fabrikalarla sınırlı kalmamıştır. Kapsamı ve etki alanı gün geçtikçe artış göstermektedir.

Günümüzde iş yeri gözetimi aday çalışanın ilk başvurusundan itibaren başlamaktadır. Adayın adli sicil kaydı, demografik bilgileri ve eğitim durumu gibi çeşitli veriler incelenmektedir. Günümüzde adayların sosyal medya hesapları da inceleme alanını oluşturmaktadır. İşveren çalışanın yaşam tarzı hakkında bilgi edinebilir ve buradan hareketle çeşitli çıkarımlarda bulunabilmektedir. Bireylerin yetenek ve performans potansiyelleri çeşitli etiketlendirmeler ile ikinci plana atılmaktadır.

Belirli bir gözetim tekniği çalışanlar hakkında birden fazla türde bilgiyi üretebilir. Örneğin gizli müşterilerin kullanılması yöneticilere sadece perakende personelinin görevlerini ne kadar iyi yerine getirdiğini söylemekle kalmayacak, aynı zamanda müşterilere ve birbirlerine karşı nasıl davrandıkları hakkında da bilgi verecektir (Ball, 2010, s. 90). Bir başka örnek ise akran gözetimidir. Günümüzde iş yerlerinde takımlar oluşturulmaktadır. Oluşturulan takımlardan her biri birbirini denetleyebilirken aynı zamanda kendi takım içlerindeki gidişat hakkında da rasyonel bir veri toplamaktadır. Grup içerisindeki performans dengesi işin sonunda grup üyeleri tarafından üstlerine sunulmaktadır. Bu sayede işveren hiç müdahale etmeden çalışanları hakkında bilgi toplamaktadır (Ball, 2010, s. 91).

İş yerinde gözetim üç yönde gelişmektedir: kişisel verilerin, biyometrinin ve gizli gözetimin artan kullanımı. Mevcut ve potansiyel çalışanların kişisel verilerinin kullanımı son yıllarda insan kaynakları ile artmıştır. Kurum içinde yapılan anketler, rutin bir çalışan dosyası oluşturulmasına neden olmaktadır. İnternet tabanlı işe alımların artmasıyla birlikte bazı şirketler artık özgeçmişleri veri tabanlarında aramakta ve potansiyel adaylar ile rakiplerin web sitelerine elektronik olarak göz atmaktadır. Artık işverenler için bu tür aramaları yapan üçüncü taraf sağlayıcılar ortaya çıkmıştır. Aynı durum göz taramaları, elektronik parmak izi veya uyuşturucu testi gibi biyometrik bilgilere erişim kontrolü; işe alım, terfi veya performans yönetimi amaçları için kullanılmalıdır. Biyometri artık işverenler tarafından çalışanların kimliğinin doğrulanmasının yollarından biri ve iş yerinde sağlık ve güvenliği yönetmenin bir yolu olarak görülmektedir (Ball, 2010, s. 91). Gizli gözetim boyutunda ise şirket içi e-posta kullanımının artması ve bu e-postaları denetlenebilir kılabilecek programların üretilmesi vardır. Bilgisayar ve kamera teknolojileri gözetleme aracı olarak kullanılmaktadır. Örneğin bir mağazanın güvenlik kamerası hırsızlığa karşı tedbir sağlarken aynı zamanda çalışanların performansları hakkında birçok detay yakalar (Lyon, 2006, s. 85).

Gözetim, işverene büyük faydalar sağlarken çalışana nispeten daha az fayda sağlamakta ve daha geniş güç asimetrisini sürdürmektedir. Bununla birlikte bilgi kullanımı, haklar, güç ve sosyal yapı ile ilgili daha geniş tartışmaların ortaya çıkması, iş yerinde gözetimin mevcut eşitsizlikleri sürdürmeye ve yeni eşitsizlikler yaratmaya hizmet etmeye devam

edeceği öngörülmektedir. İş yeri gözetiminin çeşitleri değişmekle beraber kullanımı sürmektedir. Bir denetçiyle başlayan iş yeri gözetimi bugün yalnızca birkaç araç ile devam ettirilebilmektedir. Özellikle teknolojik gelişmeler iş yeri gözetimini kolaylaştırmaktadır. Bu bağlamda çalışanlar bir denetçiden ziyade dijital gözetim araçları ile gözetlenmektedir. Araçların kullanımı gözetimi belirsiz kılmakta ve merkezles-tirmektir. Bugün iş yeri gözetimi için elektronik panoptikon kavramı kullanımı uygun görülmektedir. Çalışanlar mimari bir zorunluluk olmadan her an her yerde gözetim altında tutularak iş yaşamlarını sürdürmek zorunda kalmaktadır.

#### 2.1.1.5. Pandemi Gözetimi

Dünya tarihinin kuşkusuz en önemli konularından bir tanesi salgın hastalıklardır. Geçmişte yaşanmış olan salgın hastalıklar göz önünde bulundurulduğunda bu yaşanan olayların insanlık tarihinin göz ardı edilemeyen gerçekleri olduğu anlaşılmaktadır (Tekin, 2021, s. 331). Yeni koronavirüs vakaları ilk olarak Aralık 2019'da Çin'de tespit edilmiş ve virüs hızla dünyanın diğer ülkelerine yayılmıştır.

Dünya Sağlık Örgütü için gözetim acil durumlarda halk sağlığı için sistematik veri toplanması ve analizinde kullanılabilecek bir araçtır<sup>2</sup>. Hastalığı önleme ve kontrol tedbirleri için gözetime başvurulmaktadır. Bu açıdan bakıldığında açık bir insani yararı vardır ve bu nedenle bir pandemiyle özellikle de küresel bir pandemiyle yüzleşmek için mevcut araçlar arasında bir öncelik olmalıdır (Lyon, 2022, s. 11). DSÖ bu tür gözetimin sosyal ve diğer boyutlarına da dikkat çekmekte ve gözetim araçlarının tarafsız olmadığını gerekirse insan hakları gibi diğer önceliklere meydan okuyacak şekilde kullanılabileceği konusunda uyarıda bulunmaktadır.

Dünya Sağlık Örgütü tanımından daha farklı olarak gözetim; kişisel ayrıntılara yönelik her türlü amaçlı, odaklanmış, sistematik ve rutin gözlem ve dikkattir. Bu kişisel ayrıntılar günümüzde dijital verilerde aranmakta ve bazı bağlamlarda çığ gibi büyüyecek çeşitli formatlarda kullanıma sunulmaktadır. Örneğin kişi takibi için gerekli veriler akıllı

<sup>2</sup> (<https://www.who.int/emergencies/surveillance> Erişim tarihi: 20 Aralık 2023.)

telefonlarda bulunan konum izleme olanaklarına bağlıdır. Birçok yerde, polisin halk sağlığı verilerine erişim sağlaması halinde, aynı veriler bulaşıcı hastalıkların kontrolünün yanı sıra suç soruşturmaları için de kullanılabilir (Lyon, 2022, s. 12).

Halk sağlığı gözetimi söz konusu olduğunda, amaçlar DSÖ tarafından belirtilenlerdir: hastalıkları önleme ve kontrol. Ancak bu kaçınılmaz olarak insanların kontrolünü de içerir; kim ve nerede oldukları, kimlerle birlikte oldukları ve fiziksel olarak ne kadar yakın oldukları. Gözetim uygulamaların amacı halk sağlığı olarak belirtildiğinde gözetlenenlerin şüphe ve korkuları asgari düzeye inmektedir. Bu sayede de gözetleyen sağlık adına topladığı verileri kendi amacı doğrultusunda analiz eder ve çeşitli çıkarımlarda bulunur. Kullanılan veriler beden ve sağlık konularında olduğu için hassasiyet düzeyleri yüksektir.

Pandemiyle mücadelede virüsü kontrol altına alma amacıyla öncelikle testler ile hastalığın tespit edilmesi, ardından hastaların gittikleri yerlerin ve temasta bulunduğu kişilerin tespiti ve bu temaslı hastaların 14 gün boyunca karantina altına alınması başvurulan ilk yöntem olarak dünya genelinde benimsenmiştir. Bütün bunların yapılabilmesi ise ancak dijital gözetim yöntemleri ile mümkün hale getirilmiştir (Eşitti, 2021, s. 544). Gözetim pratikleri yeni bir olgu olmamakla beraber salgın sürecinde bir meşruiyet kazanmıştır. Bireyler sağlıkları söz konusu olduğunda mahremiyet ve hak ihlallerini görmezden gelerek süreç içerisinde gözetlenmeyi normalleştirmişlerdir.

İnsanların nerede olduklarını, nerede bulduklarını ve sağlık durumlarını belgelemek; COVID-19'un yayılmasını izlemek için veri modellemesi yapmak ve potansiyel olarak enfekte olmuş diğer kişilere maruz kalmış kişileri belirlemek için hızlıca akıllı telefon uygulamaları kullanılmıştır. Örneğin Türkiye'de Hayat Eve Sığar (HES) uygulaması hayata geçirilmiştir. Uygulamada vatandaşlar, yaşadıkları bölgede ya da gitmek istedikleri lokasyondaki risk durumunu ve hastalık yoğunluğunu harita üzerinden görebilmekteydi. Enfekte olan kişinin karantina süresi, sağlık bilgileri, konumu, temaslı olup olmadığı uygulama üzerinden devlet tarafından kontrol edilmiştir. Daha sonra yeni normalleşme olarak adlandırılan süreçte devlet önlemleri alarak kademeli olarak kamusal alanın yasaklarını kaldırmaya başlamıştır. Sağlık Bakanlığı bunun için tüm vatandaşlara

HES Kodu oluşturma zorunluluğu getirmiştir. HES'in içinde yer alan ‘‘Güvenli Alan’’ ve ‘‘HES Kodu Sorgulama ve Okutma’’ uygulaması ile vatandaşların riskli olup olmadığının, riskli kişilerle temas edip etmediğinin gözlemlenmesi, bulunduğu mekânların takibi ve güvenliği sağlanmıştır (Sağlık Bakanlığı).<sup>3</sup> Akıllı telefondan okutulan QR kod ile bireylerin sağlık durumları herkese açık hale getirilmiştir. Vatandaşların toplumda taşıdığı riske göre kamusal alanlardan uzaklaştırılmasına aracılık eden HES kodu uygulaması pandeminin sona ermesiyle kaldırılmıştır. HES uygulamasının bir diğer özelliği de ‘‘İhbar’’ sayfasıdır. Hayat Eve Sığar ihbar özelliği ile işletmeler ya da toplu etkinliklerde maske, mesafe ya da hijyen kurallarına uyulmaması durumunda uygulama üzerinden ihbar işlemi gerçekleştirilebilmektedir (Sağlık Bakanlığı). Vatandaşlar diğer vatandaşları gözetim altına alarak denetleme hakkı elde etmiştir. Postmodern gözetimin muğlak olan gözetleyen/gözetlenen rollerinin ayrımı pandemi sürecinde daha da belirsiz bir hale gelmiştir.

Süreç içerisinde salgın kontrol altına alınmaya çalışılırken veriler başka konulara aracı olmuştur. Örneğin, Güney Kore'de eşcinsel barlarıyla tanınan Seul bölgesinde bir dizi COVID-19 vakası ortaya çıktığında bir grup eşcinsel erkek ifşa olmuştur (Lyon, 2022, s. 13). Günümüzde dijital gözetimin egemenlik alanı genişlemekte ve görünürlüğü azalmaktadır. Pandemi dönemi ile sıradan vatandaşın bile hayatına gözetim pratikleri dâhil olmuştur. COVID-19 temas yoluyla bulaşan bir hastalık olduğu için veriler yalnızca biyolojik bilgiler ile sınırlı kalmamıştır. Aksine fiziksel temasların takibi için konum verilerine ihtiyaç hastalığın tespiti için temel parametre olmuştur. Bu nedenle ülkelerin önceliği akıllı telefonlar aracılığıyla vatandaşların konum bilgilerine ulaşmak olmuştur. Ancak alınan önlemlerin hastalık gözetiminin sınırlarını aştığı ve kişisel verilerin sosyal kontrol amacıyla kullanılmasına fırsat yarattığı görülmektedir. Tıpkı 11 Eylül olayları gibi mevcut kriz anları gözetimin yayılması ve meşrulaşması için güçlü bir zemin yaratmaktadır.

Gözetim kavramının, tarihsel olarak ele alındığında, çağın ruhuna uygun olarak dönüşüm yaşadığı görülmektedir. Geleneksel gözetim yazı denetimini kullanırken, modern

<sup>3</sup> (<https://hayatevesigar.saglik.gov.tr/HES.pdf> Erişim Tarihi: 30.11.2023).

gözetim panoptikon mimarisine geçiş yapmıştır. Ancak her dönemde ortak olarak görülen olgu, bireylerin istedik davranışları sergilemesi için iktidarlar tarafından gözetime maruz kalmasıdır. Toplumun denetim altına alınabilmesi için gözetim bir araç olmuştur. Gözetim tarafından sisteme uyumlu bireyler yaratılmaktadır.

### **2.1.2. Denetim Kavramı**

Araştırmanın temel kavramlarından biri olan gözetim kavramı denetim kavramı ile ele alınacaktır. Çünkü denetim, gözetim pratiklerine ihtiyaç duymaktadır. İktidarlar varlıklarını sürdürebilmek için tarihin hemen her döneminde çeşitli önlemler almak zorunda kalmışlardır. Alınan önlemler istenen davranışların bireyler, gruplar ya da toplum tarafından kabul edilmesini sağlamaya ve sistemle uyumlarını artırmaya yönelik olmuştur. Bu uygulamalar toplumsal denetimin özünü oluşturmaktadır.

Sosyolojik açıdan toplumsal denetim, bireylerin ve grupların davranışlarını düzenleyen sosyal süreçleri tanımlamak için kullanılan bir kavramdır (Dolgun, 2015, s. 23). İstenmeyen davranışların gelecekte gerçekleşmesini önlemeye çalışacak şekilde karşılık veren tüm sosyal ve teknik düzenlemeler, mekanizmalar, normlar, inanç sistemleri, olumlu ve olumsuz yaptırımlar toplumsal denetimin içinde yer alır. Toplumsal denetim, bireyleri koordine etmeye yardımcı olmaktadır. Bireyler hakkındaki bilgiler toplanarak bireyler üzerinde sosyal kontrolün sağlanması noktasında kullanılmaktadır. Dolayısıyla toplumsal denetim ve yeniden üretim mekanizmaları bir gözetim sorunsalı olarak değerlendirilebilir (Dolgun, 2015, s. 26). Örneğin amirler, astlarının eylemlerini kontrol etmek için birine tam olarak ne yapması gerektiğini söyleyebilir veya yazılı direktiflere çalışanlara uymaları için bir dizi kural verebilir.

Toplumsal denetimin en önemli uygulama araçlarından biri de gözetim pratikleridir. Denetim ve gözetim bir bütünlük göstermektedir. Çalışma hayatı da denetim sürecinden etkilenen alanların başında gelmektedir. Kapitalizm ile birlikte işçilerin denetim altına alınması zorunlu hale gelmiştir. Bu nedenle denetim kavramının kapitalizmde ortaya çıkan türleri ele alınacaktır.

### 2.1.2.1. Basit/Despotik Denetim

Kapitalistler ve işçiler arasındaki ilişkilerde bir denetim sistemi hüküm sürer. Genel bir denetim sistemi üç unsur içermelidir: iş görevlerinin yönlendirilmesi, yapılan işin değerlendirilmesi son olarak da çalışanların ödüllendirilmesi ve disipline edilmesi. Bu üç unsuru organize etmenin oldukça farklı yolları vardır. Bunlardan ilki basit kontroldür. Kapitalistler basit denetimde sahip oldukları gücü açık, keyfi ve kişisel olarak kullanırlar. Basit kontrolün temelini 19. yüzyıl atölyeleri oluşturmuştur ve rekabetçi endüstrilerin küçük işletmelerinde halen devam etmektedir (Edwards, 1978, s. 112). Basit denetim, kontrol sürecinin üç yönünü de gerçekleştirmek için bir otorite figürünün doğrudan müdahalesini gerektirir. Bir amir çalışana ilk yönlendirmeyi yapar, performansını değerlendirir ve ardından bir tür disiplin cezası uygular.

Bu denetim türü, sistemdeki düzeni sağlamak için amir ile ast arasındaki ilişkinin gücüne dayanır. Aynı zamanda oldukça rahatsız edici bir yönetim stratejisidir; çalışanın kontrol sürecini içselleştirmesi veya aktif olarak katılması gerekmez. Amir tüm süreçle doğrudan ilgilidir; örneğin, yönetici her şeyi görür ve duyar. Ancak atölyenin montaj hattı kontrol edilemeyecek kadar büyük veya karmaşık hale gelirse bu sistem yöneticinin denetimini tehlikeye sokabilir. Sonuç olarak basit kontrol yönetilmesi kolay olan organizasyonlarda en iyi şekilde çalışır. Dolayısıyla basit/despotik denetim biçiminin atölye üretiminin ve bunu takip eden ilk dönem sanayileşme çağında yoğun olarak rastlandığını görebiliriz (Gossett, 2009, s. 2-3).

### 2.1.2.2. Teknik Denetim

Teknik denetim, bir amirin varlığını ikame etmek için makine ve/veya bilgisayar yazılımı gibi araçların kullanımına dayanır. Teknik denetim stratejileri özellikle Sanayi Devrimi sırasında teknolojik yeniliklerin ve seri üretiminin yaygınlaştığı dönemde popüler hale gelmiştir. Bir yöneticinin çalışanlara ne kadar hızlı çalışmalarını gerektiğini söylemesinin yerine bir makine işçilerin üretim hızını yönlendirebilir. Teknolojik araçlar ayrıca işçilerin kendilerine verilen görevlerden sapma veya ofis politikalarını ihlal etme derecelerini de değerlendirebilir. Teknik denetim, yönetsel mesajların yalnızca teknolojik



yöntemler aracılığıyla iletilmesini sağlayarak çalışanların bu direktifleri sorgulama veya direnme kabiliyetlerini de sınırlandırır. Teknik denetim, iş performansının nispeten tekrarlı olduğu ve amirin denetim alanının tüm astları doğrudan gözlem yoluyla izleyemeyecek kadar geniş olduğu durumlarda etkili bir yönetim stratejisi olabilir (Gossett, 2009, s. 3).

Teknik denetim, emek gücü sorununu en aza indirmek için makinelerin tasarlanmasını ve iş akışının planlanmasını içerir. Bu süreç, verimliliğe ulaşmak için tamamen fiziksel temelli olasılıkları en üst düzeye çıkarma girişimiyle eşzamanlı olarak gerçekleşir. Böylece teknolojinin evrimine sosyal bir boyut -kapitalist üretimin içkin sınıfsal doğası- eklenir. Teknik denetim, üretimin teknolojik yapısına ya da organizasyonuna gömülü olması anlamında yapısaldır. Teknik denetim, denetim unsurlarını değiştirmeden yalnızca emeğin üretkenliğini artıran basit makineleşmeden ayırt edilebilir. Makineleşme çoğu zaman teknik denetimi de beraberinde getirir, çünkü işçi işlerin hızı ya da sırası üzerindeki kontrolünü kaybeder ancak bu sonuç neredeyse her zaman teknolojinin özel kapitalist tasarımının bir sonucu olarak anlaşılmalıdır, genel olarak makinelerin içsel bir özelliği olarak değil (Edwards, 1978, s. 115).

### 2.1.2.3. Bürokratik/ Hiyerarşik Denetim

Bürokratik denetim stratejileri, çalışan davranışlarını düzenlemek ve kolektif eylemi kolaylaştırmak için kural sistemlerine dayanır. Bürokratik kural sistemleri, işçilerin örgütsel direktiflere uyumunu standartlaştırılmış performans ölçütleri ile değerlendirmek için de kullanılabilir. Amirler çalışma ortamında fiziksel olarak bulunmaya devam etseler de amirlerin bürokratik denetim stratejileri astlarını yönetmek için harcamaları gereken zaman ve çabayı azaltır. Amir bulunmadığında bile, dikkatle tasarlanmış bir kural sisteminin kişisel olmayan gücü kurumun her köşesine yayılır ve yönetsel denetim için tutarlı ve rasyonel bir temel sağlar (Gossett, 2009, s. 3).

Bürokrasiye dair en temel çalışmalar Max Weber'e aittir. Weber, bürokraside etkin uygulama arayışının bir parçası olarak, tüm modern örgütlerin dosya biçiminde veri saklama ve geri çağırma araçları geliştirme yollarına odaklanır. Bu tür dosyalar sıklıkla

kişisel bilgiler içerir, böylece kuruluşlar, özellikle de hükümet yöneticileri, nüfusları takip edebilir (Lyon, 1994, s. 7). Weber'e göre denetim ve gözetim, kapitalist işletmelerin yalnızca bir türü olduğu bürokrasi ile bağlantılıdır. Modern örgütler her şeyden önce rasyonellikleriyle karakterize edilirler; bu özellik onlara hem tutarlılık kazandırır hem de onları önceki örgütlenme biçimlerinden ayırır. Örneğin kapitalist iş yerinde bu rasyonellik, çift girişli defter tutma yoluyla muhasebeyi gerektirir. Her şey dikkatle hesaplanmış kararları mümkün kılmaya yöneliktir (Lyon, 1994, s. 25). Tüm yönetim, maaşlı memurlardan oluşan bir hiyerarşi tarafından işlenen yazılı belgelere ve güncel teknik bilgiye dayanan kişisel olmayan kurallara dayanır. Bu sistem aracılığıyla verimlilik en üst düzeye çıkarılırken kontrol de aynı şekilde artış gösterir. Üyeler kuralları rasyonel, adil ve tarafsız olarak kabul eder. Rasyonel yönetim, bilgi ve disiplinin bir birleşimi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Weber'in gözlemlediği gibi, yazılı dosya tüm modern yönetimin belgesel temelidir. Dosyalar teknik verimliliği ve öngörülebilirliği sağlamayı amaçlamaktadır. Bununla birlikte, örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesinin yanı sıra dosyaların bir gözetim işlevi görmesi de söz konusudur. İnsanların faaliyetleri, bir bireyin geçmişteki davranışlarının kaydına sahip olan bir örgüt tarafından denetlenebilir ve böylece koordine veya kontrol edilebilir (Lyon, 1994, s. 41). Weber, örgütsel kurallar ve kişisel dosyaları bir araya getiren kişisel olmayan hesaplamaların, bürokratik idealin hâkimiyet kazanması ile ruhu belirli bir kalıba sokacağından endişe etmekteydi.

Bürokratik kontrolün belirleyici özelliği hiyerarşik gücün kurumsallaşmasıdır. Firma hukukun üstünlüğü iş görevlerinin yönlendirilmesinde, bu görevlerin değerlendirilmesine ilişkin ilkelerde ve firmanın uyumu zorlama gücünün kullanılmasında amirin emrinin yerini alır. İş faaliyetleri bir dizi iş kriteri tarafından tanımlanır ve yönlendirilir: belirli işleri yöneten kurallar, prosedürler ve beklentiler oluşturulur. Dolayısıyla, bireysel çalışan için işi, amirin belirli emirleri, talimatları ve kaprislerinden ziyade işe bağlı resmi iş tanımları veya çalışma kriterleri tarafından tanımlanma eğilimindedir. Dahası, çalışanın performansı bu kriterlere göre ölçülür. Son olarak, şirket kuralları ve prosedürleri düşük performans için cezaları ve daha da önemlisi yeterli performans için ödülleri dikkatle belirtir (Edwards, 1978, s. 119).

Firma artık amirin işçiye farklı bir şey yapmasını söyleyerek işçinin görev ve sorumluluklarını değiştirmez; bunun yerine yeni bir iş yaratır ya da işi yeniden tanımlar. Üst kademe yönetimi, kuralları belirleme, kriterleri koyma, yapıyı oluşturma ve uyulmasını sağlama becerileri sayesinde işletme üzerindeki kontrollerini muhafaza ederler. Basit kontrolde güç bireylere verilir ve onların takdirine göre keyfi olarak kullanılır, ancak bürokratik kontrolde güç, resmi pozisyonlara veya rollere verilerek ve sadece öngörülen kurallara, prosedürlere ve beklentilere göre kullanılmasına izin verilerek kurumsallaştırılır. Gücün kullanımını düzenleyen kurallar, amirlerin işlerini tanımlayan çalışma kriterlerinin unsurları haline gelir. Astlar kadar üstler de yukarıdan aşağıya kontrole karşı sorumlu hale gelirler; sistem böylece erişim alanını genişletir (Edwards, 1978, s. 119). Bürokratik kontrol, basit kontrol unsurlarını tamamen ortadan kaldırırsa da firmanın organizasyonuna şekil ve mantık veren baskın kontrol sistemi haline gelir.

Hiyerarşik otoritenin güç ilişkileri, kişisel ve keyfi gücün görünür ve açık bir şekilde ortaya çıkmasından ziyade firmanın yapısına ve organizasyonuna gömülmüş ve görünmez hale gelmiştir. Bürokratik kontrol, resmi yapı ve statü ayrımlarına yaptığı vurgu nedeniyle, işlerin daha ince bir şekilde farklılaştırılmasını mümkün kılmıştır. Firmanın sosyal organizasyonunda işler arasında farklılaşma yaratan unsurlar vurgulanırken, ortaklık yaratan unsurlar azalmıştır. İş kriterlerinin daha açık ve net bir şekilde ifade edilmesi, keyfi ustabaşların otoritesini zayıflatma eğiliminde olsa da, genel yapının meşruiyetini güçlendirmiştir. İş deneyiminin ortak temelleri azaldıkça, iş üzerindeki kontrole sonuçlanan birleşik işçi eylemi olasılığı da azalmıştır (Edwards, 1978, s. 120). Amirin rolü iş faaliyetlerini aktif olarak teşvik eden, yöneten ve denetleyen rolünden çalışanın performansını izleyen ve değerlendiren rolüne dönüşmüştür. Bu da denetimin yönünü değiştirerek daha fazla yoğunlaşmasına neden olmuştur. Ayrıca bürokratik denetim, kariyer merdivenlerini firma içindeki işçilerin görev süresi ve kıdem şartına bağlayarak kurumsal ödülleri mümkün kılmış ve teşvik etmiştir.

Üretim sürecinin zaman içinde farklılaşmasına paralel olarak değişen yönetim ideolojisi ve teknolojik gelişmeler denetim türlerinde de değişimleri beraberinde getirmiştir. Bu değişimler sadece biçimsel olarak denetim türlerini değiştirmekle kalmamış, denetimin

emek üzerindeki etkisini de artırmıştır. Özellikle günümüzde uygulanan denetimlerin görünür etkisi geçmişe kıyasla azalmıştır.

Günümüzde teknolojik gelişmelerin zirve yapması ile birlikte denetimin uygulanışı çok daha teknik bir hale gelmiştir. Bu teknik denetim fabrikalar ile sınırlı kalmamış, hizmet sektörünün de bir gerçeği haline gelmiştir. İşverenler çalışanlarını denetlemek konusunda teknolojik araçlardan faydalanmaktadır. Bu denetim yalnızca çalışanların hızını yönetmek için değil aynı zamanda emek süreçlerinin kontrolünü de ellerinde tutmayı sağlamaktadır.

### 2.1.3. Çalışma Kavramı

Çalışma ve çalışmanın nasıl örgütlendiği ve deneyimlendiği, endüstriyel kapitalist toplumun eleştirel bir şekilde anlaşılmasını sağlamak üzere gelişen bir disiplin olan çalışma sosyolojisi, sosyolojinin merkezinde yer almaktadır. Çalışma sosyolojisi; meslekler, iş deneyimleri, toplumsal cinsiyet, sınıf, değişen meslek yaşamları, bürokrasi, güç ve otorite, çatışmalar ve iş birlikleri gibi başlıkları kapsamaktadır. Tüm canlılar, hayatta kalmak için ihtiyaç duydukları her şeyi çevrelerinden alma ve çevrelerine etki etmek için bir tür çaba harcarlar. İnsanlar bu açıdan diğer hayvanlardan farklı değildir. Bununla birlikte insanlar, içinde buldukları maddi durumla başa çıkmak için sonsuz çeşitlilikte yollar geliştirmişlerdir. Yaşamı sürdürme adına değer temelli alternatif anlayışları getirmeleri bakımından da hayvanlardan farklıdır.

İnsanların değerler temelinde seçim yapma kapasitesi hem insanların benimsediği çalışma yöntemlerinin hem de bunlara eşlik eden sosyal örgütlenmenin açıkça tanımlanabilen herhangi bir içgüdü kümesine atıfta bulunularak açıklanamayacağı anlamına gelmektedir. İnsan eylemliliği, seçim, değerler ve yorumlar, çalışma biçimleri ve deneyimlerinin her türlü incelemesinde takdir edilmesi gereken temel faktörlerdir. Çalışma, insanların çevrede mevcut kaynakların kıtlığından kaynaklanan sorunlarla başa çıkma yöntemlerinin temelini oluşturmaktadır (Watson, 1995, s. 112). Dünyadaki kaynakların kıtlığı, sosyal gruplar arasında ortaya çıkan çatışma ve rekabet kalıplarını etkilemektedir. Ancak sosyal ilişki kalıpları yalnızca güç yapılarıyla ilişkili değildir.

Bunlar aynı zamanda anlam kalıplarıyla da yakından bağlantılıdır. Dolayısıyla, insanların çalışma hakkında düşünme ve hissetme biçimleri, daha geniş siyasi ve dini doktrinleri ve genel kültürel yönelimleriyle yakından ilişkili olmaktadır.

Çalışma, insanların içinde buldukları ortamda geçimlerini sağlamalarına olanak tanıyan görevlerin yerine getirilmesi olarak tanımlanabilir (Watson, 1995, s. 113). Bu tanım ilk bakışta görüldüğü kadar basit değildir. Geçimini sağlamak kavramı, fiziksel olarak hayatta kalmayı sağlayacak kadar maddi mal üretmekten çok daha fazlasını ifade eder. İnsanlar geçimlerini basitçe çevreden sağlamazlar. Birçok açıdan iş, çevreyi etkin bir şekilde dönüştürerek birçok kişi için temel geçim düzeyinin çok ötesinde bir yaşam düzeyi yaratır. Ek olarak insanların yaptıkları iş, benlik kavramlarıyla yakından ilişkilidir. Hayatımızı kazanırken varoluşumuzun maddi ve kültürel yönleriyle aynı anda ilgileniriz. Meslekler birer kimlik oluştururlar. Bu kimlikler günümüz toplumlarında da geçerli olmak üzere insanlar için statü konumu sağlamaktadır.

“Çalışma kavramı geçmişte batılı toplumlar tarafından acı anlamında kullanılan kavram travail sözcüğü ile aynı anlama gelmektedir. Travail sözcüğü, Latince tripagium isimli işkence aletinden türetilmiştir. Romalılar da kavramı; acı, zahmet, yorgunluk anlamlarında kullanılmıştır” (Güldiken, 2015, s. 7). Labour/Labor kelimesi Yunanca kökenlidir. Zahmet, yorgunluk gibi anlamlara gelir. Günümüzde İngilizcede halen doğum sancısı anlamında kullanılmaktadır. Çalışma evrensel bir kavram olmakla beraber kavramının içeriği her toplumun biricikliğine dayanır; kültürel değerler çalışmayı şekillendirir. Tarih boyunca yaşanan değişimler de çalışma kavramının dönemsel olarak değişikliğe uğramasına neden olmuştur.

Karl Marx ve Friedrich Engels’e göre çalışmak, insanı diğer canlılardan ayıran ve bilinç olarak gerçekleştiren bir etkinliktir. Çalışmayı bitmek bilmeyen bir üretim süreci ve insanın varlık sebebi olarak görmüşlerdir. Marx, çalışmanın kişiyi geliştirdiğini savunur. Çalışma yaratıcılık ile ilişkilendirilerek kişinin kendini gerçekleştirmesi olarak görülmektedir (Ritzer, 2007, s. 191).

Emile Durkheim, çalışmanın sosyal dayanışma biçimleri üzerindeki etkisini sınırlı bir şekilde vurgulanmıştır. Durkheim için statüko adına çalışma, olumlu bir işlemdir. Fakat çalışmanın yarattığı buhran ve sıkıntılar ile ilgilenmemiştir (Gezgin, 2000, s. 68).

Hannah Arendt'in İnsanlık Durumu adlı kitabında ele aldığı "vita activa" terimiyle üç temel insan faaliyetini tanımlamaktadır: emek, iş ve eylem. Bu faaliyetler temeldir çünkü her biri yeryüzünde yaşamın insana bahşedildiği temel koşullardan birine karşılık gelir. Emegın insani koşulu yaşamın kendisidir; çalışmanın insani koşulu dünyeviliktir ve son olarak eylem şeylerin ya da maddenin aracılığı olmaksızın doğrudan insanlar arasında gerçekleşen tek faaliyettir. İnsanın çoğulluk durumuna karşılık gelir (Arendt, 1998, s. 7). Arendt çalışmayı salt ekonomik bir faaliyet olarak görmemiştir. Yaşamsal faaliyetler ve ilişkiler üzerinden bir tanımlama yapmıştır.

Anthony Giddens (2012), çalışma kavramını tartışırken çalışma dışı kavramını vurgulamaktadır. Kavram genellikle ücret karşılığında bir işte çalışmak ile ilişkilendirilir. Ancak bu yalın bir görüştür. Ücretsiz çalışma birçok insanın hayatının büyük bir parçasıdır (Giddens, 2012, s. 791). Bu tartışmada Giddens, ücretli olsun ya da olmasın çalışmayı, insan ihtiyaçlarını karşılayan mal ve hizmetlerin üretimini amaçlayan, zihinsel ve fiziksel çaba harcanmasını gerektiren görevlerin yerine getirilmesi olarak tanımlamaktadır (2012, s. 792).

Keith Grint de çalışmayı Giddens ile benzer bir şekilde ele alır. Devletin çalışma kavramı kesindir: nüfus ekonomik olarak aktif olanlar ve ekonomik olarak aktif olmayanlar olarak ikiye ayırır. Ancak buradaki çalışma tanımı, istihdamın resmiyetiyle çok yakından ilgilidir. Eğer insanlar vergi ve sigorta ödüyorlarsa çalışıyorlar demektir; ödemiyorlarsa çalışmıyorlar demektir. Birçok insan, özellikle de ev içi sorumlulukları olan kadınlar, bu tanıma göre çalışmıyormuş gibi görünürken, böyle bir resmiyetin çalışmayı tanımlamanın en iyi yolu olup olmadığını sorgulanmalıdır (Grint, 2005, s. 8).

Günümüze yaklaştıkça çalışma kavramının sınırları değişmiştir. Artık çalışma emek süreci açısından değerlendirilmeye başlanmıştır. Öyle ki Daniel Bell ile birlikte "Sanayi Sonrası Toplum" kavramı ortaya çıkmıştır. Bu kavramsallaştırma ile anlatılmak istenen

hizmet sektörünün egemen olduğu, bilgi üretiminin geliştiği toplumları tasvir etmektedir. Esnek çalışmanın ortaya çıkışı, Ulrich Beck ile risk toplumu kavramını ortaya çıkartmıştır (Güldiken, 2015, s. 12).

Birçok kavram gibi çalışma olgusunun da evrensel ve tek bir tanımı yapılamamaktadır. Çalışma olgusu tarihsel süreç içerisinde değişime uğrayarak algılanış biçimi değişmiştir. Bu nedenle kavram tarihsel boyutuyla incelenerek değişimi ortaya koyulmalıdır.

### 2.1.3.1. İlkel Çalışma

Avcı-toplayıcı döneme ilişkin veriler sınırlıdır. İlkel toplumlarda çalışma olgusu incelendiğinde, insanların doğaya egemen olma sürecinde olduğu görülmektedir. İlkel dönemde geçimin temeli toplayıcılık ve avcılıktır. Bu dönemde insanlar doğanın belirleyiciliği altında yaşamak zorunda kalmıştır. Doğaya radikal müdahalelerde bulunacak pratiklere ve araçlara sahip değillerdi. Hayatta kalabilmek ve vahşi hayvanlara karşı kendilerini güvence altına alabilmek için zamanla araç ve gereçler üretmeye başlamışlardır. Araç ve gereçlerin kullanımı ile insanlık gelişme göstermiştir. Avcı ve toplayıcı dönemde insanlar hayvan avlamış, balık tutmuş, yabani meyveleri, bitkileri ve böcekleri toplamış, hayatlarını bu şekilde idame ettirmişlerdir. İnsanlar doğanın sundukları ile yetinmek zorundaydılar. Bu toplumlarda erkekler avlanırken toplayıcılık kadınların görevidir ve bu durum cinsiyete dayalı iş bölümünün ilk örnekleri olarak görülebilir. Yaşlılar ve gençler, erkekler ve kadınlar, hatta liderler ve dini şahsiyetler yapmaları gereken görevleri sürdürmüşlerdir (Sezal, 2003, s. 205-206).

Avcı toplayıcı dönemde insanların yaşamları bir varlık-yokluk mücadelesidir. Amaçları temel ihtiyaçlarını karşılamaktır. Küçük gruplar halinde yaşamları ve doğaya hâkimiyet mücadelelerindeki eksiklikleri nedeniyle insanlar geçinebilmek için iş birliği yapmak zorundaydı. Bu nedenle de çalışma herkesin katıldığı bir etkinlikti. Ortaklaşa yapılan etkinliğin çıktıları da bireysel çıkarlar üzerinden tanımlanmamıştır. Ortak çıkarların varlığından dolayı avcı toplayıcı dönemde eşitsizliğe az oranda rastlanır. Mülk edinme ve servet biriktirme gibi değerler mevcut değildir (Güldiken, 2015, s. 21). Avcı-toplayıcı toplumlar 9'dan 5'e kadar sosyal olarak inşa edilmiş zaman birimlerine boyun eğmeyi

gerektiren türden bir çalışma etiğine sahip değildi ve zamanı iş ve eğlence için dilimlere ayırmamışlardır. İş ve iş dışı faaliyeti tanımlamak için alakasız terimler üretilmemiştir (Grint, 2005, s. 47).

### 2.1.3.2. Tarım Topluluklarında Çalışma

Tarımın başlamasıyla birlikte üretim yapma kavramı insanlık tarihine eklenmiştir. Üretim ile birlikte paylaşım sorunları ortaya çıkmıştır. Mülkiyet olgusu şekillenmeye başlamıştır. Tarım toplumlarıyla birlikte ataerkil düzen başlamıştır. Tarım zorunlu olarak yerleşik hayat düzenine geçişe neden olmuştur. Yerleşik hayat düzeni ekonomik ilişkilerden sosyal ilişkilere kadar birçok alanda değişikliğe neden olmuştur. Kölelik olgusu tarım devrimi ile ortaya çıkmıştır (Güldiken, 2015, s. 24).

‘‘Pers Savaşları’nda kazandığı zaferlerle imparatorluğa dönüşen, kolektif ve bireysel refah bakımından ilerleme kaydeden Atina’nın klasik dönemde köleci bir toplum haline geldiği olarak söylenebilir. Yunan anakarasının bu en büyük köle toplumunda köleler toplam nüfusun %15–35 gibi bir kısmını oluşturuyordu’’ (Bakırezer, 2008, s. 21). Eski Yunanlılar en arzu edilir ve tek iyi yaşamı boş zaman olarak görüyorlardı. Yaşamın temel ihtiyaçlarının karşılanması anlamında çalışma, toplumsal düzen içindeki en alt gruplara ve özellikle de kölelere tahsis edilmesi gereken aşağılayıcı bir faaliyetti. Kölelik, Yunanlıların çalışmayı tam bir insan tarafından kaçınılması gereken bir şey olarak görmelerini sağlayan sosyal bir araçtı. İnsanların hayvan yaşamının diğer tüm biçimleriyle paylaştıkları şey insani olarak görülüyordu. Bu gereken boş zamanı sağlayacak olanlar da kölelerdi. Romalılar Yunan görüşünü takip etme eğilimindeydi; İbraniler ise çalışmayı, günahın kefareti ödeme ve bir dereceye kadar ruhani saygınlığı geri kazanma rolü oynayabilecek tatsız bir angarya olarak görüyordu (Watson, 1995, s. 114).

Kölelik ilkel toplumlarda ortaya çıkmıştır. Aynı şekilde feodal yapı da kölelik üzerinden şekillenmiştir. Feodalizm, toprak mülkiyetine dayanan bir yönetim biçimi, toplumsal bir yapı ve ekonomik bir rejim olarak tanımlanmaktadır (Ülgen, 2010, s. 4). Köle-efendi ilişkisinde kölenin üretimi derebeyleri tarafından gasp edilmiştir. Köleci toplumların



çalışma ilişkileri çok özeldir. Köle, bir meta gibi değerlendirilen ve emek üreten bir makine olarak görülmektedir (Güldiken, 2015, s. 27).

### 2.1.3.3. Kapitalist Dönemde Çalışma

Kapitalizm bir üretim sistemidir. Üretim araçlarının özel mülkiyetine ve kontrolüne dayanır. Özel mülkiyetin amacı piyasa rekabeti yoluyla kar elde etmektir. Kapitalist için kâr, riskin karşılığıdır. Kapitalizm biçimsel olarak bir köleler sınıfına ihtiyaç duymaz. Gerçekten de Marx tarafından vurgulanan kapitalist örgütlenme sisteminin devrimci yönlerinden biri, emeğin piyasada özgür aktörler olarak hareket eden işçiler tarafından sağlanmasıdır. Bununla birlikte, işçiler kapitalistin malı olmasalar da bir dizi resmi ve gayri resmi baskı onları emek güçlerini piyasada satmaya zorlamaktadır. Erken kapitalizm döneminde bu baskılar özellikle barizdi (Rojek, 1995, s. 12). İşçiler temel ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmak zorundaydılar. Fakat geçim kaynakları garanti altında değildi. Bu da çalışmayı riskli bir konuma taşımıştır.

Sosyoloji kapitalist üretim sisteminin içinde şekillenen bir bilimdir. Bu nedenle sosyologlar tarafından kapitalist toplum analistleri sıkça yapılmıştır. Marksistler için kapitalizmin motoru emekçilerin mülksüzleştirilmesinde yatmaktadır. Köleliğin kaldırılmasıyla beraber geleneksel geçim sistemleri yok edilmiş ve serfler ya da köleler çıplak olarak ücretli işçi olarak piyasaya sürülmüştür. Kapitalizmin Marksist açıklaması çatışma, muhalefet ve şiddeti vurgular. Marx sistemin kan ve ateş içinde yaratıldığını söyler. Sınıf sömürüsüne dayandığını ve üretim güçleri ve ilişkileri arasında uzlaşmaz bir çelişki tarafından yönetildiğini ve bu çelişkinin zamanı geldiğinde tüm sistemi yok edeceğini savunur (Rojek, 1995, s. 3).

Buna karşılık Weberci versiyon, kapitalizmin motorunu dinde ve rasyonelleşme sürecinde bulur. Weber, sürekli olarak Batı gelişiminin benzersiz karakterini vurgular. Bunu profesyonel bir yönetimin, rasyonel hukukun ve Protestanlık ahlakının ortaya çıkmasının özel tarihsel kombinasyonu açısından açıklar. Weber'in sosyolojisinde kapitalizmi aşma ihtimali yoktur, ancak elbette en kötü etkilerini hafifletmek için toplumsal aktörler için seçenekler her zaman mevcuttur (Rojek, 1995, s. 3).

Farklı yaklaşımlar olsa da kapitalizmin ilk ortaya çıktığı dönemde ağır koşulları konusunda herkes hemfikirdir. Sanayi Devrimi'nin ilk yıllarında üretim araçlarına sahip olanlar, kâr elde edebilmek için kadınları ve çocukları düşük ücretler karşılığında ağır çalışma koşullarında çalıştırmışlardır. Bu dönem vahşi kapitalist dönem olarak adlandırılmaktadır. Erkekler, kadınlar ve çocuklar sürekli vardiyalar halinde günde ve gecede on iki saatten fazla çalışmıştır (Samsun, 2017, s. 167). Bu dönemdeki çalışma tarzı, sanayileşme öncesi çalışmaya kıyasla daha disiplinli, daha fazla kurala dayalı ve yoğun bir endüstriyel işgücünü ifade etmektedir.

#### 2.1.3.3.1. Taylorizm

Kapitalist üretim sistemi tarihsel süreç boyunca çeşitli yönetsel değişikliklere uğramıştır. Bu değişiklikler kapitalistin verimliliğini artırma esasına dayanmaktadır. 19. yüzyıldaki iş hayatının sıkıntularına bir çözüm arayışından hareketle işin örgütlenişiyle ve yönetimiyle ilgili 1911 yılında Frederick Winslow Taylor'ın yazdığı "Bilimsel Yönetimin İlkeleri" eserinde ortaya koyduğu anlayış "Taylorizm" olarak adlandırılmaktadır (Anter, 2020, s. 20). Bilimsel yöntemin esası, emek denetimini arttırmaya yönelik olmuştur.

Taylor'a göre yönetim, üretimi maksimize edecek bilgi birikiminden yoksundu, cehaletleri onları işçilerin bilgeliğinin insafına bırakıyordu; ikincisi, işçilerin kendilerinin de üretimi kısıtlamak için bir gerekçeleri vardı. Bu da düşük ödeme veya işten çıkarılma korkusuydu; üçüncüsü, mevcut ödeme sistemi yeterince karmaşık bir teşvik planından yoksundu. Taylor, bu sorunlar için işgücünü değil yönetimi suçladı ve geleneksel kurallarını bırakıp kendi bilimsel yönetim tekniklerini kullanmaları konusunda ısrar etti. Bu teknikler özellikle iş bölümünün, her görevin zamanlanacak ve ölçülecek en küçük kurucu birimlerine ayrıldığı ölçüde ayarlanmasıydı. Toplu olarak değil bireysel olarak organize edilen bir parça başı ücret sistemi gerekliydi ve bu hedeflerin altında ya da üstünde çalışıldığında ödül ve cezaların varlığını da içermekteydi (Grint, 2005, s. 178).

Taylor, işçi verimliliğini en üst düzeye çıkarmak için emek sürecini analiz etmeye çalışmıştır. Bu iki yolla başarıya ulaşabilirdi: Bir yandan üretim sürecinde boşa harcanan zamanı sınırlayarak, özellikle de işçilerin kasıtlı olarak yavaş çalışmasıyla mücadele

ederek; ikinci olarak emek sürecini vasıfsız işçiler tarafından bile kolayca gerçekleştirilebilecek bir dizi temel operasyona bölerek başarılması kolaylaştırılacak önceden planlanmış üretim hedefleri geliştirerek. Yaygın olarak belirtildiği gibi, Taylor'ın bilimsel yönetiminin içerdiği şey, giderek daha karmaşık işçi gözetim ve izleme tekniklerinin geliştirilmesiydi. Taylorist sistemin kuralı, gözlemlenmeyen işçinin verimsiz bir işçi olduğudur. Bu bakımdan Taylor'ın yeniliği, iş yerindeki disiplin gücünün daha da genişlemesine katkıda bulunmasıdır. Dijital gözetimin yükselişine kadar, iş yeri gözetimindeki gelişmeler, tarihsel bir istisna dışında, önemli bir değişiklik olmaksızın bu model içinde gerçekleşmiştir (Manokha, 2019, s. 29).

#### 2.1.3.3.2. Fordizm

Fordizmin sembolik başlangıç yılı 1914 olarak kabul edilmelidir. Bu tarihte, Henry Ford, kurmuş olduğu otomobil montaj hattında çalışan işçilere sekiz saatlik bir işgünü için beş dolar ücret veriyordu. ‘‘Ford’a özgü olan şey vizyonuydu; emek gücünün yeniden üretiminde yeni bir sistem, emeğin denetiminde ve yönetiminde yeni bir politika kısacası rasyonelleştirilmiş yeni tür bir yönetimdir.’’ (Harvey, 1997, s. 148). Fordizm, seri üretim tekniklerine ve bunun sonucunda işlerin azaltılmasına ve çalışanların aynı zamanda, kazanç güçleri ve tüketim tutumlarının da işletmenin başarısını ve karını etkileyen tüketiciler olduğunun kabul edilmesine dayanmaktadır.

Fordizm, ayrıntılı iş bölümü, yoğun iş planlaması ve yakın denetim gibi bilimsel yönetim ilkelerini takip etmiştir. Bireyin iş yerine sıkı sıkıya bağlanması ve işin makineleştirilmesi boyutunda var olan teknikleri önemli ölçüde genişletmiştir. Ancak işgücü yönetimi politikası ile piyasalara gösterilen ilgi arasında bir bağlantı kurarak, işgücünü kesinlikle bir meta olarak ele alma eğiliminde olan Taylorizmin ötesine geçer. Fordizm esasen, istihdam ettiği insanların kendi ürünleri için pazarın bir parçası olduğunu kabul eden bir seri üretim sürecidir. Bu nedenle, hem tüketici hem de üretici olarak işçilerin yaşamlarıyla ilgilenmenin gerekliliğini kabul eder (Watson, 1995, s. 246).

Ford, büyük işletmelerin elindeki gücün doğru kullanılması halinde yeni tür bir toplumun kolayca kurulabileceğine inanıyordu. Sekiz saatlik, beş dolarlık işgünü planı sadece

işçilerin yüksek verimli montaj hattı sisteminin gerektirdiği disipline uymalarını sağlamayı amaçlamıyordu. Aynı zamanda işçilerin, büyük şirketlerin giderek daha büyük miktarlarda piyasaya sürmeye hazırlandıkları seri üretim mallarını tüketmek için yeterli gelire ve boş vakte sahip olmalarını sağlamayı da amaçlıyordu. Ford 1916'da, seri üretimin yarattığı yeni insanın ahlaki açıdan dürüst, iyi bir aile yaşamına sahip, alkol tüketiminden kaçınan ve rasyonel bir tüketici olmasını sağlamak için çoğu göçmen olan işçilerinin evlerine bir sosyal hizmet uzmanları ordusu göndermiştir. Böylece sermayenin ihtiyaç ve beklentilerine uyan bir işçi sınıfı oluşacaktı. Bu deney çok uzun sürmedi. Ancak gerçekleştirilmiş olması bile Fordizmin ortaya çıkaracağı derin sosyal, psikolojik ve siyasi sorunların habercisiydi (Harvey, 1997, s. 148).

Ford'un tüketici kitlesi yaratma hedefinin yanında üretim hattı, gerçekleştirilmesi gereken görevlerin sırasına göre teknolojik bir zorunluluk yarattı. İşçi ve patron arasında emek gücünün emeğe dönüştürülmesi konusundaki mücadele artık basit ve doğrudan kişisel bir çatışma değildi; artık çatışmaya üretim teknolojisinin kendisi aracılık ediyordu. İşçiler patronlarının doğrudan zorbalığına değil, hattın hızına karşı mücadele etmek zorundaydı. Böylece hat, işçileri görevlerinde tutmak için kullanılacak teknik temelli ve teknolojik olarak baskıcı bir mekanizma oluşturdu (Edwards, 1978, s. 117).

#### 2.1.3.3.3. Post-Fordizm ve Esnekleşme

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonraki üçüncü on yılın ortalarında Fordist modelin gücü tükenmeye başlamıştır. 1970'lerdeki krizin modelin kendisinin krizi olduğu ortaya çıkmıştır. Başlangıçta modelin genişlemesini destekleyen koşullar, şimdi modeli engelleyen sınırlara dönüşmüştür. Verimlilik artışıdaki yavaşlama, şiddetli uluslararası rekabet ve doğrudan ve sosyal ücretler üzerindeki sürekli yukarı yönlü baskılar bir araya gelerek karları sıkıştırmış ve birikim sürecini frenlemiştir (Albertsen, 1988, s. 346).

Post-Fordizm küçük pazarlara yönelik ürünlerin geliştirilmesi ve özelleştirilmesi için vasıflı ve güvenilir işgücünün sürekli olarak kullanıldığı bir endüstriyel örgütlenme ve istihdam politikası modelidir (Watson, 1995, s. 343). Fordizmden farklı olarak, görevin parçalanması ve basitleştirilmesi yerine uygulama birliği vardır. İkinci olarak, bir montaj

hattında tekrarlanan işler yerine bütün bir ürün yaratmak için esnek, çok vasıflı işçiler arasında iş birliği vardır. Yani standartlaştırılmış parçalar ve ürünler yerine standartlaştırılmamış üretim söz konusudur.

Post-Fordist birikim rejimi, nitelikli ve yüksek vasıflı esnek işgücü kullanarak değişen ve farklılaşan pazarlar için kaliteli rekabetçi üretime vurgu yaparak Fordist birikim rejiminin yerini almıştır. İşgücü piyasalarına devlet müdahalesinin azaldığı, refah sağlama sorumluluğunun devletten işverenlere veya özel şahıslara kaydığı ve istihdam ilişkilerine daha esnek ve çeşitli bir yaklaşımın benimsendiği Post-Fordist bir düzenleme tarzı ile desteklenir (Watson, 1995, s. 343).

Esnek uzmanlaşma, Fordizmde vücut bulan üretim sisteminin tam bir antitezidir. Esnek çalışma düzeni için zaman çizelgeleri oluşturulmuştur. Bu modern görünen organizasyon çalışma zamanının özgürleşmesi gibi görünür ancak esnek zaman gerçekte böyle işlememektedir (Sennett, 2019, s. 62). Bir bakıma rutinleşen çalışma hayatına daha fazla özgürlük vaat eden esnek zamanlı çalışma sadece yeni bir kontrol ağı ördüğünü göstermektedir. Bütün esnek zamanlı çalışma türlerinin en esneği olan, evde çalışma deneyimidir. Evden çalışma işverenler tarafında bir kaygıya neden olmaktadır. Şirkette bulunmayan çalışanlar üzerindeki kontrolü kaybetmekten korkarlar. Özellikle de çalışanların bu özgürlüğü kötüye kullanacağını düşünürler. Bunun sonucunda ofiste bulunmayan çalışanlar için çeşitli gözetim teknikleri kullanılır. Kimi şirket kişinin düzenli arama talep ederken kimisi ise çalışanı internet üzerinden gözetim altında tutar. Bir esnek zamanlı çalışan çalıştığı mekânı seçse bile emek süreci üzerinde kontrole sahip değildir (Sennett, 2019, s. 64). İş fiziksel olarak merkezsiz hale gelse bile, işçinin üzerindeki iktidar daha dolaysız hale gelir. Evden çalışma, yeni rejimin vardığı en uç adadır. Sonuç olarak rutine karşı başlatılan isyanın vaat ettiği özgürlük sahtedir. ‘‘Esnekleşme eskinin demir kafesinden kurtarmış olsa da yeni bir denetim ve gözetimi çalışanlara hediye etmiştir. Esnekliğin zamanı yeni bir iktidarın zamanıdır. Esneklik bir düzensizlik yaratır fakat sınırlamalardan kurtarmaz’’ (Sennett, 2019, s. 65).

Çalışma kavramının geçirdiği dönüşümler özellikle kapitalizm ile bugünkü halini almıştır. Bugün çalışma hayatındaki esnekleşme çalışanlar adına birçok sorunu da

beraberinde getirmiştir. Kapitalizmin ilk dönemlerindeki çalışma vahşi olarak adlandırılacak kadar uzun saatlere dayanmaktaydı. Ancak bugün esnek çalışma modellerinin yarattığı tehditlerden biri 7/24 çalışan kavramıdır. Kavram, çalışanların esnek çalışma sürecinde mesai kavramından yoksun olmaları nedeniyle işverenler tarafından her an çalıştırıldıklarına dair bir vurgudur. Kapitalizm üretimin verimliliği için her döneme damgasını vuran bir yöntem geliştirmektedir.

## 2.2. KURAMSAL ARKA PLAN

Kapitalizm ile değişen emek süreci çalışma hayatını temelden değiştirmiştir. Bu değişiklikler de çalışma hayatındaki gözetim pratiklerini doğrudan etkilemiştir. Bu nedenle araştırmamızın kuramsal arka planını Emek Süreci Teorileri ve Gözetim Teorileri oluşturmaktadır.

### 2.2.1. Emek Süreci Teorileri

Kapitalist üretim sistemi ile işçilerin emek süreçleri denetim altına alınmıştır. Literatürde ilk olarak Karl Marx tarafından ele alınan emek süreci daha sonra Marksistler tarafından geliştirilmiştir. Özellikle Harry Braverman'ın "Emek ve Tekelci Sermaye" adlı eseri Marx'ın kapitalist üretim sürecine yönelik analizlerinin kapsamını genişleten bir eser olarak karşımıza çıkmaktadır.

Braverman (1998), insan ve hayvan arasındaki emek gücünün farklılığını Marx'ı takip ederek ortaya koymuştur. İnsanlar bilinçli eylemler ile yaratıcı etkinliklerini bir ürüne dönüştürürken, hayvanlar içgüdüsel şekilde hareket ederler. İnsanın çalışma etkinliği hayvanlardan ayrılır. İnsan yaratıcı gücü ile elindeki hammaddeyi dönüştürür (s. 31-35). Marx'a göre (2011), işçi yalnızca malzemeyi değiştirmez, işçi aynı zamanda kendi çalışma tarzı hakkında kurallar oluşturur ve kendi iradesiyle kendisine tabi olduğu bir süreç yaratır (s. 181).

Braverman'e göre (1998), zekâ tarafından yönlendirilen amaçlı bir eylem olarak çalışma, insanın özel bir ürünüdür. İnsan türünün kendisi de emeğin özel bir ürünü olarak karşımıza çıkmaktadır (s.34). Marx (2011) da emekçinin dış dünya üzerinde etki yaparak onu değiştirmekle kalmayıp aynı zamanda kendi doğasını da değiştirdiğini vurgulamaktadır (s.181).

Fakat Braverman'ın asıl tartışmaya açmak istediği konu insanın emek gücü değil kapitalist üretim sürecindeki emek durumudur. Kapitalist üretim mübadele ilişkilerine, metalara ve paraya ihtiyaç duymaktadır ancak onun ayırt edici özelliği emek gücünün

alınıp satılmasıdır. Bu amaçla Braverman üç temel koşul belirtmiştir. Birincisi işçiler üretimin gerçekleştirildiği araçlardan kopartılırlar ve bunlara ancak emek güçlerini başkalarına satarak erişebilirler. İkincisi işçiler kendi emek güçlerini elden çıkarmalarını engelleyen serflik ya da kölelik gibi yasal kısıtlamalardan kurtulurlar. Son olarak işçinin istihdam amacı kapitalist olarak işlev gören işverene ait bir sermaye biriminin genişletilmesi haline gelir. Bu nedenle emek süreci, emek gücünün işçi tarafından satılması ve kapitalist tarafından satın alınması koşullarını düzenleyen bir sözleşme veya anlaşma ile başlar (Braverman, 1998, s. 35-36). Fakat bu sözleşmeye işçi zorunlu olarak dahil olur. İşçi hayatını idame ettirebilmek için kapitalist üretim sürecine girmek zorundadır. İşçinin sattığı ve kapitalistin satın aldığı şey, üzerinde anlaşmaya varılmış bir emek miktarı değil, üzerinde anlaşmaya varılmış bir süre boyunca emek gücüdür (Braverman, 1998, s. 37). ‘‘Kapitalist, emek-gücünü, kullanmak için satın alır; kullanılan bu emek-gücü, emeğin kendisidir. Emek-gücünü satın alan, satıcıyı çalıştırarak bu emek-gücünü tüketir.’’ (Marx, 2011, s. 180).

Emek, tüm yaşam süreçleri ve bedensel işlevler gibi, insan bireyinin devredilemez bir özelliği olarak görülmektedir (Braverman, 1998, s. 37). İşçinin sattığı şey doğal olan yeteneği değildir. Belirli bir süre için emek gücünü satar fakat işçiye ait olan yetenek işçiden ayrılamaz. İnsan emek gücünün ayırt edici kapasitesi, artı ürün üretme kabiliyeti değil, ona sonsuz uyum kabiliyeti veren ve artı ürününün sürekli olarak büyütülebilmesi için kendi üretkenliğini genişletecek toplumsal ve kültürel koşulları üreten akıllı ve amaçlı karakteridir (Braverman, 1998, s. 38).

Kapitalist açısından toplumdaki insanların bu çok yönlü potansiyeli, sermayesinin büyümesinin üzerine inşa edildiği temeldir. Bu nedenle, satın aldığı emek gücünün üretimini arttırmak için her türlü yola başvurur. Kapitalizmin ilk dönemlerinde kullandığı araçlar işçiye mümkün olan en uzun işgününün dayatılmasından, en üretken araçların ve en yüksek emek yoğunluğunun kullanılmasına kadar değişebilir. Kapitalist her zaman emek gücünün doğasında var olan potansiyelden en verimli etkiyi almak ister. Çünkü kapitaliste kârı sağlayacak olan budur (Braverman, 1998, s. 39).



Kapitalistin satın aldığı şey potansiyel olarak sonsuzdur fakat gerçekleşme durumu işçinin öznel durumundan kullanılan araçlara veya gözetim biçimlerine kadar birçok öge tarafından etkilenecektir. Bu emek madalyonunun karşıt yönüdür (Braverman, 1998, s. 39). Kapitalist üretim araçlarının sahibi olarak işçinin emek gücünü satın aldığı anda üretim sürecinin tamamını kendisi belirlemeye başlar. Dolayısıyla emek süreci üzerindeki kontrol işçinin elinden kapitalistin eline geçmiş olur. Bu geçiş tarihte kendisini üretim sürecinin işçiden giderek yabancılaşması olarak gösterir; kapitalist için ise yönetim sorunu olarak (Braverman, 1998, s. 40).

‘‘Büyük işçi kitlelerinin kontrolü kapitalizmden çok daha öncesine dayanmaktadır. Piramitler, geniş yol güzergâhları, sulama kanalları, Antik ve Orta Çağ’dan kalma büyük binalar, arenalar, anıtlar, katedraller buna tanıklık etmektedir. Roma orduları için silah üreten atölyelerde temel bir iş bölümüne rastlanmaktadır.’’ (Braverman, 1998, s. 44). Kölelerin yönetilmesi basit bir yöntem gerektirmekteydi. Ancak kapitalist üretim sürecinde yönetim karmaşık bir hal almıştır.

İstihdamın merkezileştirilmesi olmaksızın kontrol imkânsız değilse bile kesinlikle çok zordu ve bu nedenle yönetimin ön koşulu işçilerin tek bir çatı altında toplanmasıydı. Böyle bir hamlenin ilk etkisi işçilere düzenli çalışma saatlerini dayatmak olmuştur (Braverman, 1998, s. 45). Ustabaşının gözetimi altında işçiler tek bir yerde denetlenerek tüm emek süreçleri kapitalistin faydasına yönelik biçimlendirilmiştir. İşçiler bir arada buldukları iş yerlerinde parasal karşılıklardan ötürü değil baskı ve korkuyla kalmaya devam etmişlerdir. Yönetim süreci sıkı bir denetim yaratmıştır. Kapitalistler bir yandan özgür bir emek sözleşmesi ile işçilerin rızalarını alırken diğer yandan işçileri kendi çıkarları doğrultusunda yönetmek zorundaydı. Bu süreç yeni bir yönetim anlayışını zorunlu kılmıştır.

Kapitalizm ilk denetim yöntemlerinden biri olarak iş bölümünden faydalanmıştır. Manüfaktür iş bölümü kapitalizmle ortaya çıkmıştır (Braverman, 1998, s. 49). İşçilerin bir araya toplanmasıyla denetim kapitalist lehine bir avantaj sağlamıştır. ‘‘Manüfaktür, daha önce bağımsız olan işçileri sermayenin emir ve komutası altına sokmuştur.’’ (Marx,

2011, s. 348). İşçiler yalnızca iş örgütlenmesi açısından komuta edilmezler; aynı zamanda yeme, içme ve mola saatleri gibi kişisel ihtiyaçları da kapitalist tarafından belirlenir.

Toplumsal iş bölümü toplumu, her biri bir üretim dalına uygun meslekler arasında böler; atölyedeki iş bölümü bu anlamda ele alınan meslekleri yok eder ve işçiyi tam bir üretim sürecini gerçekleştirmek için yetersiz hale getirir. Kapitalizmde atölyedeki iş bölümü planlama ve denetim tarafından dayatılmaktaydı (Braverman, 1998, s. 51). Braverman işçilerin parça başına iş yapmalarını insanlığa karşı bir suç olarak nitelendirir. İşçiler yeteneklerini icra etme konusunda sınırlandırılır ve giderek vasıfsız hale getirilirler. Bu vasıfsızlaşma süreci ise işçileri kapitalist üretim sürecine mecbur kılar.

İşçi gözetimi kapitalizmde yapısal bir zorunluluktur. Bu nedenle kapitalist üretim sistemi, güçlü bir gözetim boyutunu da beraberinde getirmiştir. Karl Marx'a göre gözetim, kapitalist sistemde emek ve sermaye arasındaki mücadelelerin içinde yer alıyordu. İşçileri geniş ölçekte koordine etmenin önceki yolları zorlamayı içeriyordu; ancak kapitalist sistemde emek artık zorlanmıyordu. Yeni doktrine göre işçi sözleşme yoluyla biçimsel anlamda özgürdü. Ancak kapitalist yöneticinin, belirli bir süre içinde en düşük maliyetle mümkün olduğu kadar çok üretmek için hâlâ işçilerin kontrolünü elinde tutması gerekiyordu (Lyon, 1994, s. 25).

Marx, kapitalist üretim sistemindeki gözetimi gerçek bir ordu yapısına benzetir. “Bir kapitalistin komutası altında sanayi işçilerinden kurulmuş ordu, gerçek ordu gibi subaylara (yöneticilere) ve astsubaylara (ustabaşı, postabaşı) gereksinime gösterir ve bunlar, işin yapılması sırasında, kapitalist adına bu orduya komuta ederler. Denetim ve gözetim işi, bunların yerleşmiş ve özel görevleri olur” (Marx, 2011, s. 322).

Dolayısıyla, şimdi yönetim olarak bildiğimiz şey, çalışanları izlemek ve disiplinli bir güç olarak uyumlarını sağlamak için geliştirilmiştir. İşçileri tek bir çatı altında, fabrikalarda ve atölyelerde bir araya getirme fikri, genellikle teknik verimliliği en üst düzeye çıkarmanın, makinelerden tam olarak yararlanmanın vb. bir yolu olarak görülmüştür (Lyon, 1994, s. 25). Foucault da işçilerin denetimi için disiplinin önce bir mekân içerisinde dağıtılması gerektiğini söylemiştir. Fabrika artık bir manastıra, kapalı bir kente

benzemektedir. Kapılar işçilerin işe başlaması ile muhafız tarafından açılır ve manüfaktürün anahtarı muhafıza teslim etmesiyle son bulur. Bu düzen çalışmanın yoğunlaşarak çalışmanın kesilmesine engel olmayı, üretim araçlarını korumayı ve emek gücüne tam olarak egemen olmayı sağlamaktadır. Manüfaktürün görevlendirdiği kişi çıkan krizlere erkenden müdahale edebilsin diye tüm işçiler bir araya toplanmak zorundaydı (Foucault, 2019, s. 216). Foucault'ya göre kapatma uygulaması, güçlü bir toplumsal denetim sağlamak ve kapitalizmin ihtiyaç duyduğu işgücünü üretmek için görüldüğünden çok daha incelikli ve etkili bir işlev görmektedir. Kapitalizmin ilk dönemlerindeki denetim ve gözetim pratikleri işçilerin evlerindeki üretimlerinden kopartılarak bir fabrikaya veya atölyeye getirilmesiyle yoğunlaşmış ve aynı zamanda kolaylaşmıştır. İşçiler parça başı işler ile vasıfsızlaştırılmış, emek sürecindeki kontrollerini kaybetmişlerdir. Bu kayıp işçilerin kapitalist tarafından kontrolünü kolaylaştırmış, kapitalistin kendi karını arttırmaya yönelik uygulamaları arttırmıştır. İşçilerin mola, yeme, içme gibi faaliyetleri manüfaktür tarafından belirlenmiştir. İşçiler sürekli izlenerek artı değer yaratmak adına çalıştırılmıştır.

Marx'ın kapitalist üretim süreçlerinin kökeni yazdığı dönemde çoğunlukla üretkenlik makinelerin daha fazla geliştirilmesini içeriyordu. Daha sonra işverenleri daha iyi çalışan gözetimi araçları aramaya ve iş yerinin panoptik düzenini mükemmelleştirme çabaları olarak görülebilecek yeni önlemlerin benimsenmesine yol açan şey, yoğun sömürüyü artırma girişimleri idi (Manokha, 2020a, s. 543). 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren yaşanan teknolojik devrimler çalışma hayatını doğrudan etkilemiştir. Teknolojinin gelişmesiyle birlikte gözetim araçlarının çeşidi artmıştır. İnsan gözetiminden teknoloji tabanlı bir gözetime kayan süreç gözetimin etki alanını genişletmiştir. Teknolojik gelişmeler yeni yönetsel ilkeleri de ortaya çıkarmıştır. Kapitalist denetim, değişen emek rejimi uygulamaları ile ilk döneme göre farklılaşan gözetim pratiklerine yer vermiştir.

Bu gelişimin ilk örneği olan Bilimsel Yönetimin İlkeleri, Frederick Winslow Taylor tarafından 1911 yılında yayımlanmıştır. Bilimsel yönetim temelde üç süreci içerir: maliyetlerin doğru bir şekilde hesaplanabilmesi için işçilerin günden güne ve andan ana ne yaptıklarının kontrol edilmesi ve değerlendirilmesi, bunun üretimin ayrıntılı

kontrolüyle bütünleştirilmesi ve aynı zamanda yeni yollarla bilgi toplayan ve dağıtan yeni merkezi yönetim personeli aracılığıyla üretimin planlanması ve izlenmesi (Lyon, 1994, s. 124). Bilimsel yönetim, hızla büyüyen kapitalist işletmelerde işgücünün kontrolüne ilişkin giderek karmaşıklaşan sorunlara bilimin yöntemlerini uygulama girişimidir. Ancak gerçek bir bilimin özelliklerinden yoksundur, çünkü varsayımları kapitalistin üretim koşullarına bakışından başka bir şeyi yansıtmaz. Genel olarak emeği değil, emeğin sermayenin ihtiyaçlarına uyarlanmasını araştırır. “İş yerine bilimin temsilcisi olarak değil, bilim kisvesine bürünmüş yönetimin temsilcisi olarak girer.” (Braverman, 1998, s. 59).

Braverman, bilimsel yönetimin ilkelerini yoğun olarak eleştirmiştir. Bilimsel yöntemin ilkelerinin aslında yalnızca yeni teknolojilerin benimsenmesi yolu ile yönetimin işgücü üzerindeki kontrolünü arttırmasının yolunu açtığını savunmuştur. Braverman’e göre Taylor’ın asıl hedefi iş süreçlerinin en iyi ve doğru yolunu bulmak değil, satın alınan emek gücünün nasıl en verimli şekilde denetleneceğidir. Denetim tarih boyunca yönetimin içerisinde var olmuştur. İlk dönem denetim daha çok işçilerin atölye veya fabrikalarda toplanması, çalışma sürelerinin belirlenmesi, işçilerin çalışma süreçlerinin verimlilik esasına gözetilmesi ve çalışmanın kesintiye uğramaması adına kurallar konulmasını içermektedir. Bu kriterler kapitalist üretimin denetlenmesi adına mihenk taşlarıydı. İşçi belirlenen kriter ve kurallara tabi olduğu müddetçe yönetim kontrol altındaydı.

Fakat Taylor, işin nasıl yapılacağına işçiye dikte edilmesini yönetim için zorunlu bir gereklilik olarak ileri sürerek denetim kavramını tamamen yeni bir düzleme taşımıştır. Yönetimin emeği denetleme hakkına sahip olduğu genel olarak varsayılıyordu. Ancak uygulamada bu hak genellikle sadece görevlerin genel olarak belirlenmesi anlamına geliyordu ve işçinin bu görevleri yerine getirme biçimine çok az doğrudan müdahale ediliyordu. Taylor'ın yönetime katkısı bu uygulamayı tersine çevirmek olmuştur. Taylor'a göre yönetim, işle ilgili her türlü kararı işçiye bıraktığı sürece sadece sınırlı ve hüsrana uğramış bir girişim olabilirdi. Onun sistemi, yönetimin her emek faaliyetinin kontrol etmesini sağlayan bir araç haline gelmiştir. Bu amaçla, iş bölümünde daha öncekilerden çok daha büyük bir devrime öncülük etmiştir (Braverman, 1998, s. 62).

Taylor'ın ardından Henry Ford'un montaj hattının etkisi teknolojik bir yenilik olarak görülmektedir. Hat, ustabaşının aynı anda üretimi yönlendirdiği, işi denetlediği ve onayladığı ve işçileri disipline ettiği yakın gözetimi, yani rahatsız edici ustabaşılığı ortadan kaldırmıştır. Bunun yerine hat, ustabaşının kontrol sisteminin sorumluluğundan kurtulduğu bir durumu ve yapısal kontrolün ilk görünümünü beraberinde getirdi (Edwards, 1978, s. 117). Artık ustabaşı üretim sürecinin baskıcı olmasından şahsen sorumlu tutulamayacak bir konuma gelmiştir. Böylece işi kontrol etme gücü ustabaşının şahsından ziyade hattın kendisine geçer ve güç ilişkileri daha görünmez hale gelmiştir. Patronun işçilere direkt olarak yapılan kontrol yerine, denetim çok daha gayri şahsi olan teknoloji aracılığı ile uygulanmaya başlamıştır.

O zamandan bu yana teknik kontrol, elbette Ford'un montaj hattının tanıtıldığı zamankinden çok daha karmaşık bir teknolojiye dayanmaktadır. Teknolojideki en dramatik değişiklikler, mikro bilgisayarların makinelere giderek daha yaygın bir şekilde bağlanması da dâhil olmak üzere makineleri kontrol etmek veya programlamak için yeni cihazların icat edilmesinin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Ancak bu yeni teknoloji, niteliksel farklılıklar yaratmaktan ziyade teknik kontrol kavramının içerdiği potansiyelin genişletilmesi olarak anlaşılmalıdır (Edwards, 1978, s. 117). Edwards ve Braverman'ın açıklamaları ele alındığında teknolojik devrimlerin gözetimin boyutunda bir değişiklik yarattığını ve özellikle de görev dağılımının giderek keskinleştiğini görebiliriz. Gözetim giderek görünmez bir hale gelmiştir. Yeni teknoloji emek yönetimini bürokratikleştirmektedir.

Michael Burawoy ise Marx ve Braverman'ın kapitalizmin emek sürecine yönelik eleştirilerine yeni bir boyut getirmiştir. Burawoy doktora tezi için Allied adlı çok uluslu bir şirkette on ay boyunca bir operatör işçisi olarak çalışmıştır (Burawoy, 2015, s. 9). Yanıt aradığı asıl soru şudur: 'İşçiler neden bu kadar çok çalışıyor?'

Çalışma deneyiminde Burawoy, işçilerin kendilerini işlerine adanma hızlarından çok etkilenmiştir. Nitekim kendisi de aynı olgunun içine çekilmiştir: Kotayı tutturmak, yeni bir açığı keşfetmek ve fazladan bir parça için canını ve uzuvlarını riske atarak aynı anda iki işi birden yürütmek gibi yoğun bir çalışmaya sürüklenmiştir. Marksist araştırmacı kendini

Allied'in kârını artırmaya çalışırken bulmuştur (Giddens, 1981, s. 192). Burawoy bu hissin nereden kaynaklandığını keşfetmek istemiştir. İncelediği fabrikada, çalışma ilişkilerinin örgütlenmesine "iş yapma" hâkimdir. İşçilerin, yönetim tarafından konulan emek görevini yöneten kurallarla oynadıkları bir tür rekabet oyunu mevcuttur. Emek süreci, işçi tarafından dışarıdan ve kişisel olmayan bir şekilde dayatılan teknoloji ve düzenlemelerle bir karşılaşma olarak deneyimlenir. Ancak işçiler bu dayatılan emek koşullarıyla pasif nesnelere olarak yüzleşmezler; bir oyunun yerleşik kuralları bağlamında oyuncuların yaptığı gibi aktif olarak onları manipüle etmeye çalışırlar (Giddens, 1981, s. 193). Burawoy'a göre (2015) 'oyun oynama ediminin kendisi kurallara ve belli sonuçların arzu edilirliliğine yönelik rızayı üretmekte ve yeniden üretmektedir.' (s. 63). Bunu satranç oyunu ile örneklendirir. Satranç oyununun kendi kuralları vardır ancak oyuna katılan oyuncular tarafından bu kural ve amaçlar sorgulanmaz. Oyunun kuralları ve amaçlarını belirleyen koşullar, oyunun meşruluğunu üretmektedir. Kapitalist iş bağlamında bu koşullar, üretim ilişkileri işe gelme zorunluluğu, karşılığı ödenmeyen emeğe el konulması gibi kurallardır. Ayrıca yöneticiler kuralları ve amaçları değiştirmek istediğinde, işçiler bu kural ve amaçlara dair bir sahiplenme geliştirmektedir (Burawoy, 2015, s. 64). Burawoy bu aşama kapitalizm oyununun kurallarını ve amaçlarını kimin karar verdiğini sorgular. Burawoy (2015) bu soruyu şöyle yanıtlar: 'İşçilerin çıkarları ile atölye idaresinin çıkarlarının koordine edilmesi, iş yeri oyunlarının korunmasının her iki grubun ortak çıkarı olması sayesinde gerçekleşir.' (s. 64), Burawoy'un oyun metaforunun kullanım amacı işçilerin gündelik adaptasyonlarının, kapitalist kontrolün işleyişinde kilit unsurlar haline gelen kendi ideolojik etkilerini nasıl yarattığını göstermektir.

Burawoy'a göre (1983) üretim süreci salt ekonomik bir momentum içermemektedir yanı sıra içinde siyasi ve ideolojik unsurlar da barındırmaktadır (s. 587). Yani, üretim süreci sadece emek süreciyle kadın ve erkeklerin hammaddeleri üretim araçlarıyla faydalı ürünlere dönüştürürken girdikleri toplumsal ilişkilerle sınırlı değildir. Üretim süreci, mücadelelerin düzenlenmesi yoluyla emek sürecindeki bu ilişkileri yeniden üreten siyasi aygıtları da içermektedir. Burawoy'in üretim siyaseti olarak adlandırdığı mesele budur (Burawoy, 1983, s. 547). Kapitalizmin ilk dönemlerinde despotik rejimin baskın olduğunu ancak bu durumun giderek hegemonik bir rejime dönüştüğünü savunmaktadır. Marx'ın ve Braverman'in görüşlerini değerlendiren Burawoy rıza kavramına daha fazla

imtiyaz vermektedir. Burawoy'a göre (1983) fabrika rejimleri gelişimi açısından, kolektif emeğin sermayenin ulusal ve uluslararası hareketliliğine karşı savunmasızdır ve bu da hegemonik rejimin temelleri üzerine inşa edilen yeni bir despotizme yol açmaktadır (s. 590). İşçiler artık bireysel olarak iş kaybından korkmaktan daha çok fabrikanın üretime devam edip etmeyeceğinden emin olamaz ve buna bağlı olarak iş yeri kaybına yönelik bir kaygı taşır. Bu da yönetimin, fedakârlıklara rıza gösterilmesini sağlamak adına hegemonik rejimi işçilere karşı kullanmasını sağlar. Erken kapitalizmin zorlamanın rızaya üstün geldiği despotik rejimlerinin yerini, hiçbir zaman zorlamayı dışlamasa da rızanın üstün geldiği hegemonik rejimler almaktadır. Disiplin ve ceza uygulamasının kendisi bile rızanın nesnesi haline gelir. Bu sayede işçilerin geçiminin ücretli istihdama bağımlılığı ve ücretli istihdamın iş yerindeki performansa bağımlılığı tarafından belirlenir.

Belirtilen rızanın nasıl üretildiği Burawoy'un bir diğer sorusudur. Bir makine atölyesinde parça başı ücretle çalışan bir işçi olarak edindiği deneyime dayanarak, yönetimin işçilere son derece kısıtlayıcı bir ortamda "seçim yapma yanılması" vererek onları gerçekten kontrol ettiği sonucuna varır. İşçilerin bu iş birliğine katılımı rıza yaratır ve verimliliği en üst düzeye çıkarırken sınıf bilinci ve işçi-yönetim çatışması potansiyelini en aza indirir (Burawoy, 1982, s. 93). Bu yöntemler parça başı ödeme sistemi, içsel işgücü piyasası ve toplu pazarlık adlarıyla sınıflandırılır. Parça başı ödeme sisteminde makine atölyesinde parça başı ücret sistemi, emeğin bir oyun olduğu yanılması yaratmaktadır. İşçiler kazanmak ve beklenen üretim kotalarını aşmak için birbirleriyle yarışmaktadır. Ailede, okulda ve toplumda öğrenilen sosyalleşme kalıpları iş yerinde aktif hale gelir ve operatörlerin parça başı ücret sistemine nasıl tepki vereceklerini belirler. "Oyun mu oynayacaklar yoksa başka bir oyun mu oynayacaklar ya da hatta hiç oyun oynamayacaklar mı?" (Burawoy, 1982, s. 151). Oyun oynama eylemi aslında oyunun kurallarına rıza gösterilmesini sağlamaktadır. İkinci olarak içsel işgücü piyasası vardır. Burawoy (2015) kavramı "içsel işgücü piyasasıyla kastedilen, işçilerin firma içindeki dağılımının dışsal işgücü piyasasından bağımsız bir şekilde belirlenen bir kurallar bütünüyle tayin edilmesi durumudur" olarak tanımlamıştır (s, 174). Şirket içinde iş hareketliliğinin arttırılması, yönetimin çatışmaları azaltmasına ve işçilerin seçme şansına sahip olduğu yanılması artırmasına olanak sağlamıştır. Potansiyel iş çatışmaları

işçilerin ayrılmasıyla önlenmiştir (Burawoy, 1982, s. 213). Burawoy son olarak sendikalar ve yönetim arasındaki toplu pazarlığın da emeğe katılım ve seçim yanlısaması veren bir başka oyun olduğu sonucuna varmıştır (Burawoy, 1982, s. 106). Dolayısıyla, modern kapitalizm öngörülerinin aksine işçileri yabancılaştırmak yerine işçileri tercih edilen sistem olarak kapitalizmi benimsemeye ikna etmeyi başarmıştır.

Açıklanan emek süreci teorileri göz önüne alındığında denetim türleri ve dolayısıyla da gözetim pratikleri kapitalizmin ilk dönemlerindeki şeklinden farklılaşmıştır. Günümüzde yeni yönetim tarzlarının gün geçtikçe yeni teknolojilerin kullanımına daha fazla bağlı olduğu ve çalışanların çok daha yoğun bir gözetime tabi olmak zorunda olduğu görülmektedir.

### 2.2.2. Gözetim Teorileri

İşgücünü kapitalist yararına üretken hale getirmek için kullanılan eski teknikler olan hapisaneler, ıslahevleri, akıl hastaneleri, askeri kışlalar vb. kurumların zorlayıcı düzenlemelerini model alan büyük fabrikalar çok pahalı ve etkisiz hale geldiğinde yeni bir tekniğe ihtiyaç duyulmuştur. ‘Foucault'ya göre bu yeni teknik, kapitalist üretim tarzının gerektirdiği disiplin ve uysallığın içselleştirilmesi ve gönüllü olarak uygulanmasına dayanmaktadır. Böylece 18. yüzyılın sonunda Avrupa'da Foucault'nun disiplinci iktidar olarak adlandırdığı yepyeni bir iktidar türü ortaya çıkmıştır.’ (Keskin, 2020, s. 14). Bu iktidarın tabi kılma yöntemi ve etkinliği şiddete ve fiziksel zorlamaya değil, insanlara belirli öznellik biçimlerinin dayatılmasına dayanır.

Sosyolojide gözetim çalışmaları Michel Foucault tarafından başlatılmıştır. Foucault, ‘Hapishanenin Doğuşu’ adlı eserinde gözetim pratiklerinin tarihini ortaya koymuştur. Foucault'nun gözetim teorisine katkısı basitçe şöyle ifade edilebilir; modern toplumlar, toplumu düzenlemek için, acımasız kamusal cezalandırma gibi geleneksel yöntemlerden etkili bir şekilde vazgeçen rasyonel araçlar geliştirmiştir. Modern sosyal kurumlar, dış kontrollere ve kısıtlamalara dayanmak yerine hayatın düzenli ve kalıplı bir şekilde devam etmesini sağlayan bir dizi disiplin uygulamasını kullanır (Lyon, 1994, s. 7). Bu rasyonelleşme bireylerin bedenleri üzerinden olan cezalandırmaları zihne doğru



taşımıştır. Artık bireyler denetlenirken gözetim fark edilmeyen bir konuma geçmiştir. Foucault modern dönemin rasyonel araçları hakkında yalnızca hapisane ile sınırlandırmamış, çeşitli kurumlar üzerinden açıklamalar geliştirmiştir.

Bentham'ı takip eden Foucault'nun, hapisanelerin fabrikalara, fabrikaların da hapisanelere benzediğini gözlemleyerek, kapitalist fabrikaları panoptik ortamlardan biri olarak anmıştır. Aslında panoptikon fikrinin kökeni fabrika emeğinin örgütlenmesiyle ilgilidir. Bentham'ın küçük kardeşi Samuel tarafından Prens Potemkin'in atölyelerindeki deneyimsiz Rus serflerden oluşan bir gücü denetlemek için geliştirilmiştir. Jeremy Bentham bunu kabul etmiş ve daha sonra panoptik hapisane projesinin izlenenlerin gerekli kuralları içselleştirmesi ve öz disiplin uygulaması gereken her yerde uygulanabileceğini gözlemlemiştir, buna manüfaktür işleri de dâhildir (Bentham, 1971 aktaran Manokha, 2020a). Foucault'nun toplumdaki gözetimi tasvir ederken Bentham'ın panoptikonuna dayanması, iş yeri de dâhil olmak üzere gözetim tartışmasının temel bir unsurudur (Zureik, 2003, s. 39).

Panoptikon, dijital gözetimi anlamak için güçlü ve ikna edici bir metafor sunmaktadır. Görünmez gözlemcilerin dijital ayak izlerimizi takip ettiği hapisane benzeri toplum gerçekten de panoptik görünmektedir (Lyon, 1994, s. 71). Gözetim teknolojileri iş yerlerini panoptikonun bir anlamda elektronik eşitleri haline getirmiştir. Çünkü günümüzdeki iş yerlerinde, geçmişteki benzerleri gibi, gözetleyici görünmez. Panoptikonda diğerlerinden duvarlarla ayrılmış mahkûmlar, modern iş yerlerinde elektronik olarak birbirinden ayrılmış durumdadır (Aydoğanoglu, 2011, s. 92).

Yeni analitik teknolojiler ile firmaların Foucault'nun panoptik gözetleme olarak adlandırdığı denetim uygulanmıştır (Sennett, 2021, s. 43). Dijital gözetim araçlarının yükselişi iş yerini temelden değiştirmiştir. Dijital gözetim altına alınan işçiler için panoptikonun arkasındaki üç ana varsayımın artık giderek daha fazla yerine getirildiği iddia edilebilir: işverenin her yerde bulunması, üretkenlikle ilgili tüm bilgilerin dijital olarak toplanması ve depolanması; evrensel görünürlükleri, öğle yemeği veya tuvalet molalarının organizasyonu da dâhil olmak üzere yaptıkları her şeyin izlenebileceği gerçeğiyle garanti altına alınır ve sonuç olarak işçiler sürekli olarak gözlemlendiklerini

varsaymaktadır (Manokha, 2020a, s. 547). Tabii olanların teslimiyet yaratmak adına gözetlemek belirsizliği bir itaat aracı olarak kullanmışlardır. Alternatif olarak, Foucault'nun benlik teknolojileri bağlamında, yeni teknolojilerin bireyselleştirilmiş odağı, her bir çalışan üzerinde daha iyi performans gösterme, hedefleri aşma ve ekip üyelerini geride bırakma baskısını da artırmaktadır (Manokha, 2020a, s. 548).

Tüm bu gelişmelerin iş yerindeki güç ilişkileri üzerinde önemli etkileri vardır. Amirin görsel bakışının yerini otomatik elektronik bakışın, yani elektronik olarak gerçekleştirilen otomatik, sürekli ve gerçek zamanlı veri toplama ve analizinin almasıyla birlikte, iş yerinin panoptik aygıtı içindeki disiplin gücü önemli ölçüde artmıştır. Disiplin gücünün işçiler üzerinde otorite kurma boyutuyla ilgili olarak, işverenler artık çalışanların üretken olmayan faaliyetlerini ve yetersiz çabalarını tespit etmek için daha iyi donanıma sahipler ve bu da patronların işçileri daha kolay disipline etmelerine olanak sağlamaktadır (Manokha, 2019, s. 35). Panoptikonun temel mantığı, gözlemcinin merkezi konumu ile görülmeden görmenin en yaygın ve etkili mekanizmalarının birleşiminde ortaya çıkar. Denetçi kapatılanlar hakkında her şeyi bilirken, kapatılanlar denetçi hakkında hiçbir şey bilmemektedir. Kapatılanların yaptığı her şey sürekli gözetim altındayken, denetçinin kendisi, nerede olduğu ve eylemleri bir gizem perdesiyle örtülüdür. Buradaki amaç, çalışanların bilinçaltlarına yaptıkları her şeyin gözlendiği inancını yerleştirerek sürekli gözetim altında olduklarını içselleştirmelerini sağlamaktır.

20. yüzyılın sonlarından itibaren elektronik izleme yöntemlerinin muazzam yükselişi gizli ve istismara açık çok çeşitli yazılım araçlarına olanak tanımaktadır. Çalışanlar hakkında kolayca veri toplanabilir; e-posta ve internet kullanımı sıklıkla izlenir ve çalışanların nerede oldukları takip edilir; biyometrik önlemler ve bazen daha gizli gözetim biçimleri yer alır (Lyon, 2022, s. 15). Bugün iş hayatına başlayan herkes faaliyetlerinin izleneceğini ve kayıt altına alınacağını bilmektedir. Günümüzde kullanılan teknolojiler iş yerlerindeki gözetim pratiklerini değiştirmiştir. E-mail, yazılım ile iş takip uygulamaları, çalışanların müşteriler ile görüşmelerinin kaydedilmesi, çalışanların birbirleriyle iletişimleri, çalışanların iş yaşamı dışındaki özel hayatının izlenmesi gibi yöntemler listeyi uzatmaktadır.

Kapitalizmin ilk dönemlerinde iş yeri fiziksel bir alana karşılık gelirken, günümüzde işçilerin gözetilmesi zaman ve mekân bağlamında geniş bir alana yayılmıştır. İşçiler sıklıkla patronlarından uzak bölgelerde çalışma deneyimi yaşamaktadır ancak bu durum işçilerin cep telefonu, bilgisayar gibi uzaktan gözetim pratiklerinin gerçekliğini de beraberinde getirmiştir (Lyon, 2013, s. 59).

Pandemi gözetimi, devlet de dâhil olmak üzere hayatın birçok alanında çözümler sağlamadaki görünür değeri nedeniyle ödüllendirildiği bir bağlamda ortaya çıktı. Bu durum, sağlık ve tıbbın yanı sıra pandemi bağlamının diğer yönlerinde de açıkça görülmektedir. Sokağa çıkma yasakları başladığında işletmeler, okullar, mağazalar uzaktan çalışmaya başladı. İşe ve eğitime çevrimiçi olarak devam etmek için teknoloji platformu şirketlerine ani ve büyük bir talep oldu. Zoom ve diğerleri, Aralık 2019 ile Haziran 2020 arasında günde 10 milyondan 300 milyon kullanıcıya ulaşan bir patlama evresine girdi. En azından arkadaşlarından ve ailelerinden izole olan milyonlarca insan, elektronik bağlantı için bir şans sunan birçok görüntülü iletişim platformu için minnettardı. Kullanıcıların dikkat verilerinden yararlanan gözetim kapitalizmi, pandemi başladığında yükselişeydi. Pandemi bu nedenle çok yönlü bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Lyon, 2022, s. 15).

Pandeminin etkilediği alanlardan biri olan çalışma hayatı, evden çalışma ile birleşerek yeni bir boyut kazanmıştır. İşçiler sadece gerekli faaliyetleri yürütmek üzere işverenlerinin ya da kamunun iş yerlerine gidebilme iznine sahipti. Bazı durumlarda, hükümetler hangi faaliyetlerin bu kategoriye girdiğini belirlemek için ayrıntılı bir sektörel sınıflandırma sunarken diğerlerinde kararı işverenlere bırakmıştır. Evden çalışma planları, hizmet sektörlerindeki şirketler tarafından büyük ölçüde benimsenmiştir. Bu planların ana amacı işlerin devamlılığını sağlamak, toplu taşıma araçlarının yoğunluğunu azaltmak ve çalışanları güvende tutmak olmuştur.

İhtiyaç duyulan bu politika, geleneksel mesleki ayrımları kısmen yeniden tanımlayarak iki çalışan kategorisi arasında keskin bir ayrışmaya neden oldu. Bir yanda, iki alt gruba ayrılan ön saflarda ve perde arkasında çalışan temel çalışanlar, ezici karmaşıklıklarla yüzleşerek ve hayatlarını tehlikeye atarak bizzat çalışmaya devam etmek zorunda

kalmışlardır. Öte yandan aynı süreçte beyaz yakalılar evden çalışmaya başlamıştır. Ancak görevlerin içeriği, şirket kültürü, altyapı ve iş hazırlığı nedeniyle tüm görevler uzaktan çalışmaya uygun değildir. Genel olarak, orta veya üst gelir grubundaki çalışanların evden çalışmasına izin verilmesi en muhtemelken, en düşük gelir grubundakilerin koşullar ne olursa olsun yerinde çalışmaktan başka alternatifi yoktur (Aloisi&Stefano, 2022, s. 292). Uzaktan çalışanlar kendilerini özel bir ofis veya masa alanının yokluğunda ve sürekli kullanılabilirlik modunda daha uzun saatler çalışırken buldular (DeFilippis vd. 2020). Beyaz yakalı meslekler için, ücretli iş, bir zamanlar boş zamanlara veya aileye ayrılan zamanı işgal etmiştir; ev ofiste günün her saati bağlılık beklentisi nedeniyle, dinlenmek için çok az fırsat kalmıştır.

Manokha (2020b), pandemi dönemindeki çalışmayı panoptikon üzerinden ele almıştır. Manokha'ya göre pandemi sırasında işverenlerin beklentisi evden çalışan çalışanlarının mesai saatleri içinde ve dışında da ulaşılabilir olması, akşamları ve hafta sonları çalışmaya devam etmesine yönelik olmuştur. Bu durumun 7/24 çalışma modelinin daha da gelişmesine neden olduğunu savunmaktadır (Manokha, 2020b, s. 276). Uzaktan çalışma ile çalışanların gözetimi, iş yerinden çalışanların özel alanlarına kadar genişlemektedir. Kullanılan yeni dijital gözetim araçlarıyla birlikte süreç gerçekten panoptik hale gelmektedir. Uzaktan çalışmanın artmasıyla beraber çalışanların gözetimi adına kullanılan dijital araçları giderek normalleşmektedir.

İşverenlerin çalışanları izlemesinin yapısal gerekliliği göz önüne alındığında, uzaktan çalışmanın gelişimi doğal olarak evden çalışanları denetlemek için yeni gözetim teknikleri bulma ihtiyacını doğurmuştur. Kullanıcı faaliyetleri izleme araçları hızla kullanılmaya başlanmıştır. Ancak bu araçlar zaten mevcutta kullanılmaktaydı. Bu araçların yanına bazı araçlar eklenmiş veya mevcut araçlar yazılımlar boyutunda iyileştirilmiştir.

Emeğin işçiye dışsal olması, yani onun öz varlığına ait olmaması yabancılaşmaya neden olmaktadır. Bu nedenle, işçi işinde kendini sevmez ve mutsuz hisseder Ayrıca fiziksel ve zihinsel enerjisini özgürce geliştirmemez. Bu nedenle işçi kendini yalnızca işinin dışındayken hisseder ve işinde de kendini kendi dışında hisseder. İşçi çalışmadığı zaman

evindedir ve çalıştığı zaman da evde değildir. Bu nedenle emeği gönüllü değil, zorlamadır; zorla çalıştırılır (Marx, 1988, s. 74). Marx bu son cümlede elbette evde kelimesini mecazi anlamda kullanmıştır. Ancak uzaktan çalışanlar düşünüldüğünde özellikle de işveren tarafından ev içi gözetime tabi tutulan çalışanın bir bakıma özel alanına yabancılaştığı söylenebilir. Ev artık onun özel evi değil, işverenin bir şekilde erişebildiği bir iş yeridir (Manokha, 2020b, s. 285). Pandemi döneminde belirlenen çalışma saatleri ve düzeni çalışanların molaları, yeme-içme düzenleri ve/veya aile yaşamlarındaki süreçlerini de belirlemiş; iş ve özel yaşam arasındaki sınırlarının kalkmasına neden olmuştur. Bu nedenle, Manokha zorunlu evden çalışmanın yeni bir yabancılaşma biçimi olan kişinin evine yabancılaşmasının ortaya çıkardığını da iddia etmektedir. Çünkü çalışanlar evdedir ve aynı zamanda özel alanlarına nüfuz eden işverenin bakışları ile iş başındadırlar.

### 3. BÖLÜM

#### ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Bu araştırma, realist metodolojinin yoğun araştırma tasarımına göre kurgulanmıştır. Yoğun araştırma, Andrew Sayer'e göre, bazı nedensel süreçlerin belirli bir vakada veya sınırlı sayıda vakada nasıl işlediğiyle ilgilidir (Sayer, 2019, s. 298). Yoğun araştırmada, yapısal ve nedensel analiz, katılımcı gözlem ve/veya gayri resmi ve etkileşimli görüşmeler gibi temel olarak nitel yöntemler kullanır. Bu araştırma gözetim pratiklerindeki değişimi yaratan nedensel süreçleri belirli bir vaka -bilgi sektörü çalışanları- üzerinden göstermeyi amaçladığı için yoğun araştırmadır.

Sayer'e göre (2019) yoğun araştırmanın temel soruları; "Belirli bir vakada bir süreç nasıl çalışır, belli bir değişimi ne üretir ve failer fiilen ne yapar" olarak sıralanır (s. 299). Yoğun araştırma temelde belli olayların üretiminin nedensel açıklamasını yapmaktadır. Yoğun araştırmalarda büyük ölçüde üyeleri benzer ya da farklı olabilen, ancak bir şekilde yapısal veya nedensel bağlantılar kuran gruplara odaklanılır (Sayer, 2019, s. 300).

Bu bağlamda çalışmada, araştırma grubundan elde edilen verilerin nitel analizi yoluyla pandemide zorunlu evden çalışma sürecinde gözetim pratiklerindeki değişimi üreten nedensel mekanizmaları keşfetmeye odaklanılmıştır. Söz konusu değişimin meydana gelmesinde hangi etmenlerin eklemleştğini ve bu etmenlerin belirli bir sonucun üretilmesinde nasıl bir rol oynadığını sorunsallaştırılmıştır.

#### 3.1. VERİ TOPLAMA VE ANALİZ TEKNİKLERİ

Bu çalışma nitel araştırma deseni ile yapılmıştır. Araştırmada araştırma soruları çerçevesinde 30 kişi ile yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmış ve bu görüşmeler temel nitel veri analiz tekniği ile analiz edilmiştir.

Araştırmanın yöntemine ve amaçlarına uygun olması bakımından, pandemi döneminde bilgi sektöründe çalışan bireylerin evden çalışma ve gözetim ilişkisine yönelik nedensel

mekanizmaların keşfedilmesi için veri toplama tekniği olarak derinlemesine mülakat yapılmasına karar verilmiştir. Bu amaç doğrultusunda araştırmanın konusu hakkındaki literatürde yer alan farklı kuramsal yaklaşımların ışığında örneği EK-3'te sunulan görüşme formu oluşturulmuştur. Görüşme formu katılımcıların sosyo-demografik bilgilerini, eğitim durumlarını, çalışma yaşamlarının sürelerini ve çalışma şekillerini içermektedir. Katılımcıların COVID-19 Pandemisiyle birlikte evden çalışma deneyimleri ile gözetim pratikleri ve uygulamalarının tespitine yönelik sorulara yer verilmiştir. Sahadaki mülakatlara başlandığında ihtiyaca yönelik olarak görüşme formunda belirtilen sorular haricinde görüşmeler süresince birtakım ek sorular da sorulmuştur.

Mülakatlar sırasında eklenen bir soru çeşidi de varsayımsal sorular olmuştur. Varsayımsal sorular; "farz edelim ki", "varsayalım ki", "peki şöyle olsaydı" şeklinde ifadelerle katılımcılardan bir durumda ne yapacaklarına, nasıl bir tutum sergileyeceklerine dair yanıtlar arar (Polat, 2022, s. 175). Varsayımsal sorular "Ya şöyle olursa" veya "Varsayalım" ile başlar. Yanıtlar genellikle kişinin gerçek deneyiminin açıklamalarıdır (Merriam ve Tisdell, 2015, s. 119). Varsayımsal sorular katılımcıların görüşünü daha belirgin hale getirmek ve pandemi koşullarında çalışma deneyimini olağan çalışma hayatı ile karşılaştırma içerisinde kavrayabilmek adına kullanılmıştır.

Araştırma sürecinde katılımcılar ile mülakata başlamadan önce araştırmanın konusu ve kapsamından bahsedilmiştir. Katılımcılara mülakat süresi tahminen belirtilerek katılımcıların araştırmaya gönüllü olarak katılmak istediklerine dair sözlü ve yazılı beyanları alınmıştır. Katılımcılar gizlilik konusunda bilgilendirilmiş; elde edilen verilerin kimseyle paylaşılmayacağı ve araştırmada anonim olarak kullanılacağı açıklanmıştır. Katılımcılara mülakat sırasında diledikleri takdirde görüşmeyi sonlandırabilecekleri ve elde edilen verilerin silineceğine dair bilgi verilerek rızaları alınmıştır.

29.12.2023 tarihinde ekte sunulan etik komisyon onayı alınarak, mülakatlara 19.02.2024 tarihinde başlanmış ve 28.02.2024 tarihinde son mülakat gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen mülakatlar 20 dakika ile 1 saat aralığında sürmüştür.

Katılımcılardan elde edilen veriler ile ham veriler elde edilmiştir. Sonrasında ise katılımcılar numaralandırılarak analiz sürecine başlanmıştır. Elde edilen mülakat verilerinden hareketle realist metodoloji bağlamında nedensel analiz gerçekleştirilmiştir. ‘‘Realist görüşte nedensellik, nesnelere ya da ilişkilerin nedensel güçlerini veya daha genel olarak eylem tarzlarını ya da mekanizmalarını kasteder.’’ (Sayer, 2019, s. 141). Bu nedenle mekanizmaları keşfetmek amacıyla analiz stratejisi olarak temel nitel veri analiz yöntemi olan kodlama yöntemi kullanılmıştır.

### 3.2. KATILIMCILARIN PROFİLİ

Araştırmaya katılan katılımcılar amaçlı örneklem yöntemiyle belirlenmiştir. Katılımcıların tamamı bilişim sektöründe istihdam edilen, COVID-19 pandemi döneminde evden çalışma deneyimi olan bireylerden oluşmaktadır. Pandemi döneminde evden çalışmaya en hızlı geçebilen ve görece uyum sağlaması kolay olan grup bilişim sektörü olarak karşımıza çıkmaktadır. Bilişim sektörü çalışanları yeni teknolojilere hakimiyeti sayesinde evden çalışma sürecini planlarken teknik anlamda diğer meslek grupları gibi zorlanmamıştır. Aksine evden çalışma sürecinde mesleki düzenleri bakımından avantajlı görülmektedirler. Ayrıca pandemi boyunca yeni yazılım ve uygulamalara ihtiyaç duyulması da bilişim sektörünün hızlı bir şekilde evden çalışmaya uyum sağlamasına neden olmuştur. Her geçen yıl önemi artan dijital teknolojilerin üreticileri, pandemi döneminde kendi meslektaşları tarafından üretilen gözetim araçları ile izlenmiştir. Bu nedenle araştırma kapsamında pandemi döneminde dijital teknolojiye hakim olan bilişim sektörü çalışanları seçilmiştir. Katılımcılar kullanılan uygulamalara hakim olduğu için pandemide değişen gözetim pratiklerine yönelik farkındalıkları yüksek görülmektedir. Araştırmanın amaçları kapsamında pandemi döneminde gözetimi arttıran mekanizmalar keşfedilmek istendiği için dijital teknolojiler araştırmanın temeline yerleşmektedir. Bu nedenle uzaktan çalışma şekli ve teknoloji kullanımının en rahat görülebildiği meslek grubu bilişim sektörü çalışanları olarak düşünülerek tercih edilmiştir. Amaçlı örnekleme ek olarak kartopu tekniği kullanılmış araştırmanın katılımcılara ulaşılmıştır. Bu kapsamda 30 kişi ile görüşülmüş ancak 9 kişi araştırmaya dâhil edilmemiştir. Araştırmadan çıkarılan görüşmeler katılımcıların sorulara net ve kapsamlı bir cevap vermemesinden kaynaklanmaktadır. Katılımcılara yarı



yapılandırılmış görüşmenin içeriği belirtilmiş, görüşme sırasında sıkça detay soruları sorulmuştur. Ancak araştırma kapsamından çıkarılan katılımcılar çoğunlukla görüşme tekniğini anket uygulamasıyla karıştırarak yalnızca onaylayan ve/veya reddeden cevaplar sunmuşlardır. Bu nedenle aşağıdaki tabloda 21 katılımcının sosyo-demografik bilgileri sunulmuştur.

Tablo 1: Katılımcıların Sosyo-Demografik Bilgileri

Katılımcı	Yaş	Cinsiyet	Eğitim Durumu	Medeni Durum	Meslek	Çalışma Deneyimi	Çalışma Sekli	İstihdam Türü
K-1	38	Erkek	Lisans	Bekâr	Bilgisayar Mühendisi	13 yıl	Ofis	Memur
K-2	33	Kadın	Lisans	Evli	Siber Güvenlik Uzmanı	6 yıl	Ofis	Taşeron
K-3	33	Erkek	Lisans	Evli	Bilgisayar Mühendisi	10 yıl	Ofis	Taşeron
K-4	32	Kadın	Lisans	Evli	Bilgisayar Mühendisi	8 yıl	Ofis	Memur
K-5	37	Erkek	Yüksek Lisans	Bekâr	Bilgisayar Mühendisi	13 yıl	Ofis	Memur
K-6	34	Erkek	Lisans	Evli	Bilgisayar Mühendisi	9 yıl	Ofis	Memur
K-7	37	Erkek	Lisans	Evli	Bilgisayar Mühendisi	14 yıl	Ofis	Taşeron
K-8	32	Erkek	Lisans	Evli	Sanayi Teknoloji Uzmanı	6 yıl	Ofis	Taşeron
K-9	29	Erkek	Lisans	Evli	Bilişim Sistemleri Mühendisi	7 yıl	Ofis	Taşeron
K-10	32	Kadın	Yüksek Lisans	Evli	Bilgi Güvenliği Uzmanı	16 yıl	Ofis	Özel Sektör
K-11	40	Erkek	Lisans	Evli	Bilgisayar Mühendisi	17 yıl	Ofis	Sözleşmeli
K-12	41	Erkek	Lisans	Evli	Bilişim Uzmanı	17 yıl	Ofis	Sözleşmeli
K-13	32	Erkek	Yüksek Lisans	Bekâr	Bilgisayar Mühendisi	7 yıl	Ofis	Taşeron

K-14	33	Erkek	Lisans	Bekâr	Bilgisayar Mühendisi	6 yıl	Ofis	Taşeron
K-15	34	Erkek	Lisans	Evli	Bilgisayar Mühendisi	11 yıl	Ofis	Taşeron
K-16	35	Erkek	Lisans	Evli	Yazılım Geliştirme Uzmanı	11 yıl	Ofis	Özel Sektör
K-17	33	Erkek	Lisans	Evli	Bilgisayar Mühendisi	8 yıl	Ofis	Taşeron
K-18	28	Kadın	Yüksek Lisans	Evli	Şehir Plancısı	4 yıl	Ofis	Taşeron
K-19	26	Kadın	Lisans	Bekâr	Bilgisayar Mühendisi	5 yıl	Ofis	Özel sektör
K-20	34	Erkek	Lise	Evli	Siber Güvenlik Uzmanı	15 yıl	Ofis	Özel sektör
K-21	41	Erkek	Lisans	Bekâr	CBS yöneticisi	24 yıl	Ofis	Özel sektör

### 3.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI VE UYGULAMA SÜRECİNDE YAŞANAN ZORLUKLAR

Araştırma sürecinde karşılaşılan güçlüklerden biri çalışanların iş yoğunluklarına bağlı olarak görüşmelerin zamanlaması ile ilgili kısıtlılıkların ortaya çıkmasıdır. Çalışma kapsamında 30 kişi ile mülakat yapılmış ancak çeşitli nedenler ile 9 tanesi araştırmaya dahil edilememiştir. Dahil edilemeyen görüşmeler katılımcıların görüşme tekniğine yabancı olmasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca araştırmanın katılımcıları arasında kadın erkek dengesi istenildiği düzeyde oluşmamıştır. Bilişim sektöründe istihdam edilen erkek sayısının fazla olması araştırmada eşit bir sayıya ulaşmaya engel olmuştur.

Araştırmanın sınırlılığı olarak ise COVID-19 pandemisinin küresel bir olgu olması vardır. Bu nedenle COVID-19 pandemisinin gözetim pratiklerinde yarattığı değişiklikler, bu araştırmanın tek başına keşfedebileceği bir durum değildir. Dolayısıyla COVID-19 pandemi döneminde gözetim pratiklerini değiştiren nedensel süreçlerin bütün yönleriyle ortaya konulması bu araştırmanın kapsamı dışındadır. Araştırma, belirli bir zaman-mekân

bağlamında ve belirli bir örnek üzerinden gözetim pratiklerindeki değişimi üreten nedensel mekanizmaların keşfedilmesi üzerine kurgulanmıştır.

## 4. BÖLÜM

### BULGULAR: COVID-19 PANDEMİSİNDE GÖZETİMİ YOĞUNLAŞTIRAN MEKANİZMALAR

Araştırmanın katılımcılarından elde edilen verilere göre COVID-19 pandemi döneminde gözetimi yoğunlaştıran mekanizmalar dört temel faktör ile açıklanmıştır. Bu faktörler değişen çalışma hayatı, dijital gözetim teknolojileri, öz gözetim ve çelişik gözetim konumudur.

Araştırmanın ilk mekanizmasını COVID-19 pandemisinde değişen çalışma hayatı oluşturmaktadır. Bu mekanizmanın kategorilerini çalışma süresinin artması ile ev ve iş yerindeki sınırların aşılması oluşturmaktadır. Araştırmanın ikinci mekanizmasını dijital gözetim teknolojileri oluşturmaktadır. Belirlenen mekanizma katılımcıların pandemi döneminde gözetildiği dijital araçları ortaya koymaktadır. Araştırmanın üçüncü mekanizmasında belirlenen kategori öz gözetimdir. Katılımcılar gözetimi içselleştirerek rızalarıyla sürece dahil olmuşlar ve gerektiğinde kendi denetimlerini sağlarken aynı zamanda işverenlerinden kendilerini kontrol etmesini de talep etmiştir. Araştırmanın dördüncü mekanizması olan çelişik gözetim konumunda ise pandemi sürecinde katılımcıların basitçe gözetlenen konumunu işgal etmediği ortaya konulmak istenmiştir.

#### 4.1. COVID-19 PANDEMİSİNDE DEĞİŞEN ÇALIŞMA HAYATI

2020'nin bahar aylarında neredeyse tüm dünyada evden çalışmaya zorunlu olarak bir geçiş yaşanmıştır. Esnek çalışma Fordizme karşı olarak ortaya çıkmış olmasına rağmen çalışanlar yeni bir denetim ve gözetim biçime tabi olmuştur. Bunun nedeni işverenin çalışanlar üzerindeki kontrolünü yitireceğine dair kaygısıdır. Ofis yaşamındaki kontrolün geleneksel bir kontrol olduğu söylenebilir. Örneğin birçok yöneticinin herhangi bir çaba sarf etmeden basit bir gözlemlerle çalışanlarının işe geliş ve gidiş saatlerini takip etmesi mümkün olmuştur. Bu durum her yerde doğal bir izleme olarak kabul edilmiştir. Yönetici bu doğal izleme ile çalışanlarının geç gelmemeleri konusunda uyarmak açısından fikir belirtebilmektedir. Bu normallik izlemenin meşruiyetini sağlamaktadır. Benzer şekilde

yöneticiler geleneksel olarak belirli çalışanların herhangi bir zamanda ne yaptıklarını, onları masalarında ziyaret ederek izleyebilmektedir. Ancak pandemi dönemi bu geleneksel gözetimin uygulanabilme alanlarını belirli bir süre için ortadan kaldırmıştır.

Evden çalışma deneyimine sahip olmayan büyük bir grup yeni bir çalışma pratiği deneyimlemiştir. Ofis düzenlerinden farklı bir çalışma hayatıyla karşılaşan çalışanlar için süreç oldukça karmaşık bir şekilde ilerlemiştir. Aynı durum işverenler için de geçerlidir. Bu nedenle geleneksel olarak adlandırılabilir izleme rutinleri yerini başka yöntemlere bırakmıştır. Pandemi sürecinde evden çalışma deneyimi; çalışma sürelerinin uzamasına, işveren beklentilerinin artmasına ve ek olarak ev ve iş yeri arasındaki sınırların aşınmasına neden olmuştur.

#### **4.1.1. Çalışma Süresinin Artmasına Bağlı Gözetim Artışı**

Katılımcılar pandemi dönemindeki evden çalışma ile ofis yaşamlarındaki farklılıkları değerlendirdiklerinde çoğunlukla pandemi döneminde daha yoğun bir iş temposuyla karşı karşıya kaldıklarını beyan etmişlerdir. Yoğunluğun temelde işveren beklentisinden kaynaklı olduğu görülmektedir. Çalışanlar için yeni bir deneyim olan evden çalışma süreci birçok işveren için de yeni bir deneyim olarak görülmektedir. Bu nedenle beklentiler temelde işverenin çalışan üzerindeki kontrolünü sağlaması amacıyla yapılmıştır. Ofis yaşamında çalışanlarının belirli uygulamalar ile takibi yürütülürken evden çalışma sürecinde bu takiplere yenilerini eklemek zorunda kalmışlardır.

##### **4.1.1.1. Ulaşılabilirlik Beklentisi**

Katılımcıların yoğunlaşan çalışma deneyimlerinde belirlenen unsurlardan bir tanesi müsaitlik beklentisi olmuştur. İşverenler çalışanlarından evde oldukları için daha fazla müsaitlik beklemiştir. Bu nedenle yapılması gereken işlerin daha kısa zamanda gerçekleşmesi adına çalışanlarının her an müsait olduklarını varsayarak hareket etmişlerdir. Katılımcılar bu nedenle mola verememekten, zamansız gelen aramalardan ve her an çalışıyor olmalarına dair gerçekçi olmayan beklentiden şikâyetçi görünmektedir. İşverenler evden çalışanlarına dair kaybettiklerini düşündükleri kontrolleri uzaktan

sağlamak istemiştir. Bu nedenle çalışanların sıklıkla ulaşılabilir olduğunu varsayarak hareket etmişler:

Evden çalışırken daha yoğundum. Çünkü her an bilgisayarın başında olmamız gerekiyordu. Molaları bazen veremiyorduk. O zaman istekler daha fazlaydı. Herkes uzaktan çalıştığı için daha fazla iş çıkıyordu (K-3).

Daha rahat arayabiliyorlardı. Mesai saatlerinin içinde dışında hiç fark etmiyordu. Onlara özgürlük alanı tanındı. Normalde işte rahatsız etmeyelim artık evdedir dinleniyordur artık diye düşünecek insanlar artık zaten evinde diye düşünüyordu (K-1).

[Müsaitlik] Beklendi tabii ki. Burada mesela sabah 08.00 akşam 17.00 çalışıyoruz. 17.00'ten sonra çok nadir mesela bir yer patlayacak da öyle arayacaklar ama evde öyle değil yani. Saçma sapan işler oluyordu (K-12).

Daha çok çalışma ve her an ulaşılabilir olma baskısının yanı sıra katılımcılar, ofiste çalışırken vakit ayırabildikleri gündelik faaliyetlere dahi vakit ayıramadıklarını dile getirmektedirler. Örneği bir katılımcı durumunu mizansen bir şekilde “ ... Tuvalette bile arıyorlardı (K-18).” diyerek ifade etmiştir. Benzer şekilde farklı katılımcılar da evden çalışırken zamanlarını kendi isteklerine göre yönetememekten şikâyetçidir:

Evde daha yoğundum. Çünkü öğle arası yoktu. Yemeği falan masa başında yedim. Direkt uyanınca işe başlıyorsun. Akşam zaten şey mesai kavramı yok. Cep telefonu numaram herkese yayıldı. Cep telefonuyla falan da arıyorlardı. Hem dâhili telefon hem cep telefonu kullanıldı. 1-2 kişide vardı telefon numaram herkes öğrendi (K-6).

Pandemide çalıştığımız zaman iletişim sağlama hissiyatı oluşunca senin her zaman ulaşılabilir olduğuna dair bir algı oluşuyor sanki. Ben öyle hissettim. Mesela 18.00'da yemeğe çıkarsınız ya hani yemeğe çıkmıyorsunuz da bilgisayarda bekliyormuşsunuz gibi bir algı oluşuyordu sanırım karşı tarafta (K-7).

Katılımcılar her an müsait olmanın gerçekçi bir beklenti olmadığından yakınmaktadır. Ofis düzenlerinde mola saatleri konusunda herhangi bir problem yaşamayan çalışanların evden çalışırken bu haklarından faydalanamadığı görülmektedir. Ayrıca katılımcıların mahremiyetlerinin korunması adına da bir önlem alınmadığı görülmüştür. İşverenler, çalışanlarının neredeyse günün tamamında bilgisayar başında olduklarını varsaymıştır. Pandemi dönemi özelinde düşünüldüğünde meşruiyetin hükümetin belirlediği çeşitli

yasaklar olduğu aşikârdır. Çalışanların evden çıkma imkânlarının olmayışı da müsaitlik algısının oluşmasına neden olmuştur.

Anne olan kadın çalışanlarda ise durum biraz daha karmaşıklaşmaktadır. Katılımcılar evden çalışma deneyiminde yoğunluklarının hem annelik rolü hem de işveren beklentilerinden kaynaklı olduğu belirtmiştir. Görüşmelerdeki erkek çalışanların çocuk sorumluluğu ve/veya ev işlerine dair herhangi bir açıklaması olmamıştır. Yalnızca evli ve çocuk sahibi olan kadın katılımcılar birden fazla alanda çalışmak zorunda olduğunu belirtmiştir.

Evde daha yoğun çalışıyordum. Bu mesai saati kavramı yoktu evde o yüzden. Her an ulaşılabilirlik. Maalesef... Uzaktan çalışırken çocuklarıma da ben bakıyordum. Daha doğrusu o zaman bir çocuğum vardı. Ona da ben baktığım için hem çocuğun tüm beklentilerini karşılamam gerekiyordu hem iş yerindeki. Yani böyle herkes zaten evden çalışıyor kolay gibi görüldü herhalde çok fazla iş yığıldı. Hem onlara yetişmeye çalışıyordum hem çocuğa yetişmeye çalışıyordum (K-4).

Katılımcılar, iş yoğunluğundaki artışın iş-yaşam dengesini sağlayabilmek açısından olumsuz etkilerini deneyimlemişlerdir:

Ev daha yoğundu. Mesai kavramında değişiklik oldu. Bazı işler geceye kaldı mesela. Anne rolümden kaynaklı zor oldu. İşler birbirine girdi. Düzensizlik oldu. Evin içinde olunca göze batıyor, iki dakika mola veriyorsun. Yorucu oldu yani. Kavramlar birbirine girdi. Sanki buraya odaklanıp çalıştığımız için buraya odaklanmak kolay. Eve nazaran daha rahat bir psikoloji ile çalışıyorum ben (K-10).

#### 4.1.1.2. Mesai Saatlerinin Belirsizleşmesi

Pandemi dönemi evden çalışmanın önemli değişimlerinden biri de mesai kavramının geçirdiği dönüşümdür. Katılımcılar evden daha yoğun çalışmalarının bir diğer etkenini mesai kavramının esnemesi olarak görmektedir. Mesai kavramının esnemesi ile çalışanlar çalışma saatleri haricinde gelen aramaları ve/veya e-postaları cevaplandırmak mecburiyetinde kalmışlardır. Bu nedenle de çalışma süreleri işveren taleplerine yetişebilmek için artmıştır. Mesai dışı olan taleplerin varlığı katılımcıların daha fazla gözetlendiğini, gözetimin yalnızca mesai saatlerinde uygulanmadığını da göstermektedir.

Mesai kavramı giderek esnedi esnedi bir süre sonra belki yok sayıldı. Ve giderek normalleşti bu yani. Kimse şey demiyor artık bu saatten sonra aramayalım demiyor. İçinden aramak geliyorsa arıyor. Başkası onları arasa muhtemelen kendileri de tepki gösteriyor. Ama kendileri birini araması gerektiğinde çekinmiyorlar. Mesela özellikle yazılım işte yani bizim birimiz biraz destek birimi gibi görünüyor aslında. Onun da vermiş olduğu bir özgüven var kendilerinde. Bizim işimiz acil yapılısın diyorlar. Burada 17.00'ten sonra gidiyorsak evde de 17.00'ten sonra kesilmesi lazım telefonun. Buradaki düzene göre aynı değildi tabii. Mesela sabah uyanıyorduk önce mesaiye başlıyorduk mesai arasında işte bir ara verdiğimizde hızlı bir kahvaltı yapıp tekrar mesaiye oturuyorduk. Öğle arası yoktu zaten artık. İşe devam ediyorduk. Arada verebilirsek bir yarım saat on beş dakika ara o da hani şeye bağlı insanlara. Onun dışında genel olarak böyle 10.00 gibi hızlı bir kahvaltı yaptığımızı düşünürsek akşam 17.00'e kadar full çalışıyorsun yani. Bol bol çay kahve içiyorduk (K-5).

Katılımcılar iş dışındaki temel faaliyetlere bile vakit bulamamaktan şikayetçidirler:

Mesai kavramı yoktu. Ama mesai kavramını mundar ettiler yani. Saat 17.30 18.00 gibi aramalar gece 02.00'de...Öğle aramı ben ayırdım onlar bozdu. Tam 12.30'da yemek hazırlıyordum. Ama sürekli bir iş çıkartıyorlardı. Burada en azından seni odada görmediklerinde aşağı yürüdüğünü hava aldığını biliyorlardı. Ama evde aynısını yaptığımızda niye masa başında değilsin diyorlardı (K-11).

Gece gündüzümüz yoktu her zaman arıyorlardı. Mesai kavramı yoktu. Öğle aram da yoktu. Kafasına göre arıyordu. İş bekliyordu. Acil acil diyorlardı (K-12).

Pandemi dönemi ile çalışanların daha fazla çalışmak zorunda olduğuna dair bir kanı oluşmuştur. Evden çalışma sürecinde işverenlerin çalışanlarının molalarına ve/veya mesai kavramlarına dikkat etmeden işleri yürütmeye devam ettiği görülmektedir.

#### 4.1.1.3. Çalıştığını Kanıtlama İhtiyacı

Evden çalışma sürecinde çalışanların evde "oturmadıklarını" çalıştıklarını göstermek zorunda hissettiği bir durum yaratmıştır. Bu nedenle de katılımcıların bir kısmı işverenlerine çalıştığını kanıtlamak zorunda hissetmiştir. Hissetmediği belirten katılımcılar ise çoğunlukla zaten gözetim teknolojileri ile takip edildiklerini vurgulamıştır. Bu nedenle de çalışanlar çeşitli yöntemler geliştirerek işverenlerin beklentisine yönelik olarak çalıştıklarını gösterme ihtiyacı hissettirmiştir. Katılımcılar kendi üstlerinde hissettikleri bu baskıya karşılık olarak ellerindeki işi olabildiğince hızlı



bir şekilde tamamlamıştır. Ayrıca, örneğin, müsait olmadığında açmadığı telefonlara karşılık olarak hemen geri dönüş sağlamak konusunda daha hızlı bir tavır sergilemiştir.

[Çalıştığını kanıtlama hissi] Evet, bu duygu vardı. Mesela bütün telefonlara cevap veriyordum aslında vermemek gerekiyormuş. Toplantılar ne zaman istendiyse anında yapılıyordu. Bir talep geldiği zaman, yani normalde elinizde başka bir şey varsa bekletebilirsiniz ama orada öyle olmuyordu. O anında işte psikolojisi ne olacağını da bilemiyorsunuz pandeminin değişik bir şeyi vardı. Gelen bütün işleri bir an önce bitirme çabasındaydım (K-4).

Katılımcı çoğu şirket için yeni olan uzaktan çalışmanın bir baskıya neden olduğunu düşünmektedir:

... Ama şöyle bir handikapı vardı uzaktan çalışmanın şirket uzaktan çalışmıyor algısı içerisinde baskı vardı. Check etmeler kontrol etmeler vardı. Şirketteki o baskıyı hissedebiliyordum. [Çalıştığını kanıtlama hissi] İşte o baskı vardı. Herkes kuşkuyla yaklaştığı için o dönem. Şimdi remote yaygınlaştığı için rahatlamış olabilirler (K-16).

Veriler ışığında işverenler mesai kavramını yok sayarak çalışanlarının her an ulaşılabilir olduğunu varsaymış ve bu yönde bir çalışma düzeni oluşturmuştur. Müsaitlik beklentisi, mesai kavramının değişmesi, mola haklarından ofis düzenindeki gibi yararlanamamaları katılımcıların daha yoğun çalışmasına neden olmuştur. Esnek çalışma sırasında çalışanların emek süreçleri üzerinde herhangi bir kontrole sahip olamadığı görülmüştür. İşverenlerin belirlediği çalışma düzenleri ile çalışmaya katılmak mecburiyetinde kalmışlardır. Bu nedenle de katılımcılar değişen çalışma koşullarında iş tempolarının arttığını düşünmektedirler.

Katılımcıların pandemi sürecindeki yoğunlukları da düşünülerek iş verimlerinin ofiste mi yoksa evde mi daha fazla olduğu anlaşılmaya çalışılmıştır. Katılımcıların çoğu ofis düzeninde daha verimli olduğunu düşünmektedir. Yalnız buradaki verimlilik tartışmasının aslında katılımcıların nerede çalışmanın kendileri adına daha iyi olduğuna yönelik bir değerlendirmesi olduğu fark edilmiştir. Özellikle çocuk sahibi olan katılımcıların evden yürüttüğü iş süreci daha yıpratıcı olduğu için ofis yaşamlarında daha verimli olduklarını düşündükleri görülmektedir. K-4 ofiste daha verimli olduğunu

düşünen katılımcılardan bir tanesidir. Evde iki çocukla çalışmak yerine ofis yaşamını tercih etmektedir. Ofise geldiğinde kendini dinlenmiş hissetmektedir.

Diğer bir katılımcı verimlilik değerlendirmesinde üstünde hissettiği baskının etkili olduğunu düşünmektedir. Bu nedenle de verimliliği tartışırken kişisel tercihlerinin baskın olduğu görülmektedir:

[Pandemide] Daha verimliydi. Kırbaç fazla olunca daha verimli oluyor. Sosyal bir ortam kalmıyor tamamen hayat işten ibaret gibi bir şeye dönüşüyor yapacak bir şey de yoktu. O yüzden çalışıyorsun. İş sosyallik gibi bir şeye dönüşüyor. Yani şöyle pandemide evet çok iş yapıyorduk ama verimli miydi? Sürdürülebilir bir şey değil bence. Tamam, o an çok iş çıkmış [yapılmış] olabilir ama insanların öyle bir psikolojileri bozuldu ki saçma sapan olan bir yere gidecekti bence. Ben hala ofisin çok daha verimli olduğunu düşünüyorum (K-1).

Katılımcıların evden çalışma verimliliğinin, çalıştığını kanıtlama motivasyonundan kaynaklı olduğu görülmektedir:

Evden çalışırken çok daha yoğun çalışıyorsunuz. Ofisteyken yaptığım işten daha %50-60 daha fazlasını yapıyorum. Sebebi de şu: Birincisi evdeyim beni kimse boş duruyorum zannetmesin en büyük sebebi. İkincisi de evde çok daha net odaklanabiliyorum (K-20).

Katılımcının işverenin beklentisine yönelik kendi denetimini sağladığı da görülmektedir. Bu durum panoptikonun birden fazla faktörünün evden çalışma sürecinde etkili olduğunu göstermektedir.

#### **4.1.2. Ev ve İş Yeri Arasındaki Sınırın Aşınması**

Kapitalist üretim sistemi ile işçiler evlerinden kopartılarak fabrikalara yerleştirilmiştir. Bu durum hem işçilerin gözetlenmesini hem de kontrol altında tutulmasını kolaylaştırmıştır. İlk fabrikalardan bu yana iş yeri ve ev arasındaki sınır kesin olarak birbirinden ayrılmıştır. İş yeri kamusal alanı ifade ederken ev özel alana karşılık gelmektedir. Oysa kapitalizm öncesinde ev ve iş yeri arasında böyle bir ayrımın varlığından söz etmek zordur. Günümüzde ev, bireyler için özel alandır. Pandemi döneminde ise bu süreç tersine çevrilmiştir. Zorunlu evden çalışma süreci ile çalışma

tekrar eve taşınmıştır. Çalışanlar evden çalışırken ev hem özel alan hem de iş yeri olarak konumlanmıştır. Bu değişiklik ile zamanla ev ve iş yeri arasındaki sınır aşınmıştır. Çalışanlar artık evlerinde gözetime maruz kalmıştır. Pandemideki gözetimi arttıran etkenlerden biri olan ev ve iş yeri ayrımının aşınması, temelde çalışanların özel alanları da dahil olmak üzere her yerde daha fazla gözetlenmesine yol açmıştır.

#### 4.1.2.1. Ev İçi İlişkilerin Etkilenmesi

Katılımcıların belirttiği üzere kavramların sınırları kalkmıştır. Çalışanlar adına ev ve iş yeri arasındaki sınırın aşınması yalnızca onları etkilememiştir, ayrıca aynı evi paylaştıkları bireyleri de etkilemiştir. Özellikle çocuk sahibi olan çalışanlar için süreç daha da zorlayıcı gözükmemektedir. Çocuklar ebeveynlerinin evden çalıştığını anlamak konusunda zorlanmış buna bağlı olarak ebeveynler de çocuklarına bu sınırları aktaramamıştır. Bazı erkek katılımcılar, eşleri ve çocukları ile evden çalışma süreci yürütemedikleri için zaman zaman keyfi olarak ofiste çalışmayı tercih etmiştir. Kadınlar için ise durum tam tersidir. Evli ve çocuk sahibi olan kadın katılımcılar hem işleri yürütmüş hem çocukları ile ilgilenmiş hem de ev işlerini yapmak mecburiyetinde kalmıştır.

Erkekler açısından durumun farklılaştığı görülmektedir:

Ben izin çıkarttım ofiste çalışmak istiyorum diye. Bunun birçok boyutu vardı. Yani psikolojik bir boyutu vardı [bu durum] iş hayatında yeni bir şey. Bir konforum olsun, kafamı dinleyeyim ve işimi yapayım dedim. İnsanlığın doğuşundan beri iş hayatı başka bir şeydi ev hayatı başka bir şey ve bu bir anda iç içe girdi. İş ve ev birbirine girdi. Bu benim için de tanımlaması zor bir şey oldu. Çok bocaladım yani (K-1).

Özel alanın paylaşıldığı yer olan evde, katılımcıların eşleri ile olan ilişkileri yıpranmıştır. Katılımcıların ev ve iş yeri sınırının kalkmasıyla birlikte eşlerin birbirine ayırdığı özel zamanlar azalmış bu nedenle katılımcılar evlilikleri açısından zorlu bir süreç deneyimlemişlerdir:

[Eşimle ilişkim] Etkilendi. Diyorum ya fazladan çalışmam gerektiği için yani eşimden bir şeyler gördüm. Yeter artık gece yarısı da bağlanma biraz oturalım bir film izleyelim akşamları diyordu. Bu tarz şeyler oldu yani (K-3).

Başlarda ev ve iş ortamını ayırabilmek –eşim de evden çalışıyordu- zor oldu. Sonradan biraz daha düzene soktuk (K-8).

Erkek katılımcıların beyanlarından farklı olarak kadın katılımcıların ev içi emeklerinde bir artış olduğu görülmektedir. Erkek katılımcıların ev içi emeğe dair herhangi bir yorumuna rastlanmazken kadın katılımcıların bir diğer çalışma alanı ev olmuştur. Bu nedenle kadınlar evde iş hayatlarının yanında diğer rollerini de aktif bir şekilde sürdürmüş, her alanda yoğun bir tempoyla karşılaşmıştır. Bir anne, eş, evlat ve çalışan olarak kesişen kimlikler arasında özel alanın tamamından sorumlu olmuştur:

Anne olunca çocuklarla ilgilendim. Evde olunca bunları yapmıyorum gibi bir lüksünüz olamıyor. Kadın rolünden bakarsanız böyle. İlişkiler anlamında kötü etkilenmedi ama ben zorlandım. Çocuklarım, eşim zorlandı. Çünkü bir düzensizlik benim aile yaşamıma da yansıdı. Benim çocukla ilgilenme sürelerim kısıtlandı. Stres oldum hangisine yetişeceğimi şaşırdım düzensizliğin içinde. Şu an mesela aile olarak ortak daha çok zaman geçirebiliyoruz. O dönem geçiremiyorduk (K-10).

Katılımcılardan K-13 aynı evi paylaştığı ebeveynlerinin şikâyetleri konusunda zorlanmıştır. Ofis hayatının bir benzeri olarak evde de bilgisayar başında uzun saatler geçirmesi aile üyeleri tarafından normal karşılanmamıştır. Katılımcı için ev ve iş yeri aynı anlama gelirken ebeveynleri tarafından bu durum kabul görmemiştir:

Evdekiler sürekli oturmama kızıyorlardı. Teknolojiyi takip etmem gerektiği için mesai sonrası da oturuyordum. O yüzden kızıyorlardı.

#### 4.1.2.2. Eve Yabancılaşma

İş yeri yalnızca fiziksel bir iş yürütme alanı olarak konumlanmamaktadır. Ayrıca çalışanlar adına özel ve kamusal alan ayrımını da yaratmaktadır. Çalışanlar, ev ve iş yeri ayrımının kalkmasından genel olarak memnun görünmemektedir. Manokha (2020b), bu durumu Marx'ın yabancılaşma kavramı üzerinden açıklayarak yeni bir kavramsallaştırma kullanmaktadır. Basitçe ifade edilirse yabancılaşma, emeğin işçiye dışsal olması yani

onun öz varlığına ait olmamasıdır. Evden çalışanlar düşünüldüğünde özellikle de işveren tarafından ev içi gözetime tabi tutulan çalışanın bir bakıma özel alanına yabancılaştığı söylenebilir. Ev artık onun özel evi değil, işverenin bir şekilde erişebildiği bir iş yeridir (Manokha, 2020b, s. 285). Katılımcıların beyanları göz önüne alındığında pandemi döneminde çalışma saatleri, molalar, çalışma düzeni gibi düzenlemeler işveren tarafından belirlenmiştir. Kapitalizm ile fabrikaya taşınarak evden ayrılan çalışma işi, pandemi ile birlikte tekrar eve dönmüştür; ancak bu sefer evdeki emek sürecinin kontrolü de işveren tarafından yürütülmüştür. Bu nedenle zorunlu evden çalışma süreci çalışanın evine yabancılaşmasına neden olmuştur.

COVID-19 pandemisinde çalışma hayatındaki değişiklikler çalışanların daha fazla gözetime maruz kaldığını göstermektedir. Pandemi evden çalışma biçimini zorunlu hale getirmiştir. Elde edilen verilere göre katılımcılar pandemi döneminde daha yoğun bir iş temposuyla karşı karşıya kalmıştır. Bu yoğun çalışma düzeninin sebepleri ise mesai kavramının esnekleşmesi, mola haklarından mahrumiyet ve işverenlerin çalışanlarının evde oldukları için her an çalışmaya uygun olduğuna dair inancıdır. Katılımcıların hemen hepsi öğle arasında mola hakkının bulunmamasından şikâyetçidir. Oysa ofis düzeninde katılımcıların belirli mola hakları vardır. Ancak işverenler zaten evde olan çalışanlarının molaya ihtiyaç duyacağını düşünmemiştir. Bu nedenle rahat olduğuna inanılan ev düzeninde işverenler mesai kavramını uzatmak konusunda da herhangi bir tereddüt yaşamamış olarak görünmektedir. Uzayan mesailer ve ortadan kalkan molalar çalışanların daha fazla gözetim altında tutulduğunu göstermektedir. Daha önce de söz edildiği gibi işveren çalışanlar üzerinde kontrolünü kaybetmekten tereddüt ettiği için çalışanları üzerindeki düzenlemelerini arttırma yoluna gitmiştir. Bu bağlamda işveren, çalışanların çalışma düzenlerini belirlerken ofis yaşamından daha yoğun bir iş temposunu benimsemiştir. Bu sayede kontrolü elinde tutmaya devam etmektedir. Elbette bu mekanizmanın birlikte işlediği en önemli etken dijital gözetim teknolojilerinin kullanımı olmuştur.

## 4.2. DİJİTAL GÖZETİM TEKNOLOJİLERİ

İşverenler çalışanları gözetlemek açısından serbest görünmektedir çünkü izlemenin nasıl yapılması gerektiği konusunda herhangi bir düzenlemenin varlığından söz edilememektedir. Hangi verilerin toplandığı, nereye gittiği, kimlerle paylaşılacağı ve nasıl saklanacağı ile ilgili soruların tümü çalışanlar için cevapları olmayan sorulardır. Ancak işlerini kaybetmekten korkan çalışanlar, izlenmeyi kabul edip etmeme konusunda büyük ölçüde bir seçeneğe veya sese sahip değildir.

Pandemi sürecinde gözetimi arttıran diğer bir mekanizma dijital gözetim teknolojileri olmuştur. Katılımcıların tamamı bilişim sektöründe çalışan bireylerden oluşmaktadır. Bu nedenle gözetim teknolojileri pandemi öncesinde de sektör çalışanları tarafından kullanılmakta olan uygulamalar içermektedir. Ancak pandemi sürecinde eklenen veya kapsamı genişleyen uygulamalar mevcuttur. Çalışanların dijital gözetim teknolojilerini artan bir şekilde deneyimlediği görülmektedir.

Katılımcılara yöneltilen sorularda elde edilen cevaplara yönelik öncelikli olarak kullanılan uygulamaların içeriği tanıtılacaktır. Katılımcılar JIRA, Azure DevOps ve VPN teknolojileri tarafından gözetlenmişlerdir. Ayrıca dâhili telefonlarını cep telefonlarına yönlendiren bir uygulama ile de ulaşılabilirlikleri artmış buna bağlı olarak gözetimler de sıklaşmıştır. Elbette bugün herkes tarafından kullanılan elektronik posta ve cep telefonu da diğer dijital gözetim teknolojileri olarak süreç içerisinde sıkça kullanılmıştır.

JIRA, Atlassian Inc. tarafından geliştirilmiş olan bir proje ve süreç yönetim uygulamasıdır. JIRA mühendisler için kod ve test sürecini yönetmek adına kullanılmaktadır. Buna ek olarak JIRA uygulaması ile yöneticiler çalışanlarına görevler atayabilir, görev için bir son tarih belirleyebilir ve bu atadıkları görevleri uygulama üzerinden takip ederek çalışanlarının iş süreçlerini denetleyebilmektedir. Uygulama sayesinde yönetici çalışanı ile birebir bir iletişime geçme ihtiyacı duymamaktadır. Ayrıca uygulama üzerinden kullanılan takip sistemi sayesinde uzaktan çalışan çalışanlar da kolaylıkla gözetlenebilmektedir. Katılımcılar tarafından kullanılan bir diğer uygulama,

Microsoft ürünü olan Azure DevOps da JIRA uygulaması gibi proje takip ve süreç yönetimi adına kullanılmaktadır.

Virtual Private Network (VPN), uzaktan çalışma sırasında çalışanların şirket ağlarına güvenli bir şekilde bağlanmasına olanak tanımaktadır. VPN sayesinde şirket içi kaynaklara ve uygulamalara erişim sağlanmaktadır. VPN üzerinden bağlanan çalışanların LOG kayıtları tutulmaktadır. LOG kayıtları çalışanların dijital hareketlerini kayıt tutma işlemidir. LOG kayıtları sayesinde çalışanların çalışmaya başlama zamanları, bağlantı süreleri, çalışmayı bitirdikleri zamanlar gibi bilgiler elde edilebilmektedir. Seçenekler arasında çok daha kapsamlı bilgilere ulaşılma şansı vardır. Uygulamalar bu anlamda panoptik bir görünüm sunmaktadır.

#### 4.2.1. Uygulamalar Aracılığıyla Gözetim

Katılımcılar pandemi döneminde evden çalışırken VPN ile bağlanarak çalışmış, kayıtları şirketler tarafından tutulmuştur. VPN bağlantısının dışında JIRA ve DevOps uygulamaları kullanılmıştır. Kullanılan bu uygulamalar sayesinde yöneticiler çalışanlarını dijital teknoloji ile uzaktan takip edebilme şansı elde etmiştir. Bu nedenle uzaktan çalışanlar gözetim altında çalışmak mecburiyetinde kalmıştır.

VPN aktifliği vardı. Geri dönüş aldım. İşte çalıştığım şirketten aradılar formları gönderdiler. Sisteme ne kadar aktif kaldığımız süresini resmi raporlarını çıkarıyorlardı, [bana] gönderdiler. Çalıştığım yer bu konuda aktifti. Yani gergin oluyorsun tabii. Sürekli iş yapman gerekiyor çünkü sürekli izleniyorsun. Çalıştığım için ben rahatsız olmadım. Ama rahatsız olan insanlar vardı tabii. İşte sürekli başında mı oturacağız sürekli şöyle mi olacak böyle mi olacak tarzı geri dönüşler çok oldu. Hatta bana da çok oldu. Ben de sonuçta bir takım lideriydim. Ekibim sürekli diyordu abi masa başında mı olacağız en azından kurumdayken bir çay kahve içiyorduk bir yemek yiyebiliyorduk hep beraber bir sohbet edebiliyorduk bu durumda hiçbir şey yapamıyorduk. İnsanların bu tarz geri dönüşleri çok oluyordu. Ama benim için bir sıkıntı yaratmadı (K-3).

Araştırmanın katılımcılarından bazıları takip edilip edilmediğine dair kesin bir bilgiye sahip olmadığını belirtmiştir. Katılımcılar takip edilirken bu takibe dair geri dönüş almamış olarak gözükmektedir. Ancak bu kayıtların onların performans

değerlendirmelerinde kullanıp kullanılmadığı tam olarak bilinmemektedir. Çalışanların pandemi sürecindeki çalışma kayıtlarına dair bilgilendirmeden mahrum kalmaları başka bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Açık bir şekilde kayıtların tutularak bunların değerlendirmeye tabi tutulacağı çalışanlara açıklanmamıştır.

Bildiğim yok ama VPN kullandığımız için onların LOG'larına bakmışlar. Ama bize sezdirilen bir şey yoktu. Takip edildi vs. diye söylemediler (K-12).

Katılımcılar bilgisayar mühendisi oldukları için tutulan LOG kayıtlarının kapsamının genişletilebileceğinin farkındadırlar. Ancak bunun hangi düzeyde kullanıldığına dair bir fikir sahibi değildir.

Bizim zaten DevOps uygulamasından yaptıklarımızın tamamı gözüküyor. Kontrol edilip edilmediğini bilmiyorum. Herhangi bir geri dönüş almadım çalışmalarım üzerinden. Geri dönüşü olsaydı etkilerdi. Mesela giriş çıkışlar takip ediliyor. LOG kayıtlarından da haberim var ama neleri LOG'ladıklarını bilmiyorum. Mesela benim bilgisayarımdaki kişisel şeyleri takip ediyorlar mı bilmiyorum. Mesela belki bir yandan çalışıp bir yandan bir şeyler izledim. O saatte Youtube'a girmişsin diyebilirlerdi. Program kapsamını bilmiyoruz. Bilsen daha iyi olurdu. Belki ona dair yöntemler geliştirdim. Örneğin bazı kurumlarda tıklama üzerinden kontrol varmış. Yazılım geliştirip otomatik tıklama geliştirerek bundan kaçmışlar. Bu ara yoğun olarak yöneticilerin gündeminde yapay zekâyla çalışanları denetleyebilir miyiz sorusu var. [Gözetlendiğimde] Rahatsız olurum. Sanki sürekli yanlış yapıyorum gibi hissederim (K-13).

Bazı katılımcıların takibi bilmesine rağmen kalan süreçler ile bilgiye sahip olmadıkları görülmüştür:

JIRA vardı. VPN kullanıldı. Bir şekilde ekranda değilsin uyarısı geliyordu. [Takibi] Biliyordum. Üzerimde baskı hissettim. Geri dönüş almadım. Olsaydı rahatsız hissederdim. Zaten iş yoğunluğumuz çoktu. Daha ne yapayım derdim. 5 dakikaya da takılma derdim (K-18).

Panoptik gözetimin amaçları doğrultusunda çalışanların gözetim pratiklerine dair uyum sağladığı görülmektedir:

JIRA'dan raporlama yapıyorduk. Hafta içi mesai günleri fiks girilirdi. 8 saat mesaimi yazardım. Ekstra çalıştıklarımı da giriyordum. Onlar da hem takip ediyordu hem de fazla mesai ücretlerini yatırıyorlardı. Tabii genel olarak takip içindi. Fakat mesai



saatini de biz giriyorduk. Kontrol etmiyorlardı 8 saat dediyse 8 saattir diyorlardı. Güvenleri vardı. İlk başlarda ağırıma gitti. Kendimi size ispatlamak zorunda mıyım hissiydi. Sonra artık alıştım. Bir süre sonra benim görevim haline geldi. İstemiyordum ama görevim haline geldi (K-20).

Dijital gözetim teknolojilerinden haberdar olup kendini bu konuda oldukça rahatsız hisseden katılımcılar da mevcuttur:

[Gözetim rahatsız hissettirdi mi?] Çok. İş verildiğinde bitiyorsa hangi saat yapıldığına bakmamak lazım. Ben gece 11-1 gibi bitiriyorsam sorun olmamalı. Yani sabah çevrimiçi olmuşum olmamışım bir önemi olmamalı. Baskı hissediliyordu. Neticede bana günlük bir iş vermişsin o işin bitiş tarihi ile senin ilgilenmemen lazım mesai saatleri içerisinde. Hangi saatlerde yaptığının bir önemi olmaması gerekir. Şey hissediliyor mesela o konuştuğunuz zaman kıdemliyle soruyor yani aralarda kelimelerle hissediliyor yani. Mesai saatleri içerisinde mahremiyeti ihlal etmiş oluyor aslında. Atıyorum öğle yemeğine çıktın bu saatlerde offline görünüyorsun niye? (K-16).

Katılımcıların bir kısmı ise kullanılan dijital gözetim araçlarından rahatsızlık duymadığını dile getirmiştir. Yalnız bu rahatsızlık duymama gerekçesi olarak sıklıkla dile getirilen konu, çalışanın takip edilmesinin normalliğidir. Örneğin K-17 gözetimlerden rahatsızlık duymadığını çünkü karşılığında maaş aldığını söylemiştir. Katılımcıya göre işverenin zorunlu olarak çalışanlarını kontrol etmesi gerekmektedir. Panoptik gözetimin vurgularından biri olarak gözetim, itaatkâr çalışanlar yaratmaktadır.

Katılımcılara yukarıda bahsedilen çalıştıklarını kanıtlama ihtiyacı duyup duymadıkları sorulduğunda bu hisse sahip olmayanların dijital gözetim uygulamaları tarafından gözetlendiği görülmüştür. Soruya cevaben K-14, işleri gereği yöneticilerin kendilerini uygulamalar üzerinden takip edebildiğini belirtmiştir. K-17 de benzer şekilde çalıştığını kanıtlama ihtiyacı duymadığını çünkü işverenleri tarafından zaten gözetime maruz kaldığını belirtmektedir. Ancak çalışanlar işlerin takip edilip edilmediğinden kesin olarak emin değillerdir. Herhangi bir geri dönüş almamış ve kendileri de takibi teyit etmemiştir. Bu da panoptik metaforun bir diğer unsuru olan takip edildiklerini varsayma durumunu göstermektedir.

#### 4.2.2. Yoğunlaşan Çevrimiçi Toplantılar

Dijital gözetim teknolojilerinden bir diğeri de video konferans uygulamaları olmuştur. Uzaktan çalışma döneminde Zoom vb. uygulamaların kullanım oranı artmıştır. Çalışanların denetlenmesine olanak sağlayan video konferans çalışanlar adına yorucu bir süreç olmuştur. Video konferans uygulamaları yalnızca gözetim aracı olarak etki etmemekte aynı zamanda ev ve iş yeri ayrımının aşınmasına da neden olmaktadır.

Katılımcı bir gözetim yöntemi olan video konferans toplantılarının gerçeklikten kopuk bir sahne olarak tasvir ederek şikayetçi görülmektedir:

[Video konferans uygulamasını] Zaten kullanmayı hiç sevmiyorum. Ben böyle yüz yüze daha rahat, göz teması kurarak bir şeyleri daha rahat anlatabildiğimi ve anlayabildiğimi düşünüyorum. Video konferans bana göre değil ya. Tiyatro gibi geliyor bana ya. Evdeyken niye takım giyiyorum çok saçma (K-1).

Anne olan katılımcılardan biri toplantıların görüntülü şekilde yürütülmesinden dolayı çocuğu ile yaşadığı zorluğu vurgulamaktadır. E-posta yoluyla sağlanabilecek iletişim çalışanların çalıştığını öğrenmek için bir kolaylık sağlamış bu nedenle video konferans aracılığıyla toplantıların sıklığı artış göstermiştir:

Uzun bir geliştirme dönemi vardı orada her gün yapılıyordu her gün. Her gün toplantı yapıyorduk. Ben toplantı yapmaktan işi yapmaya vakit bulamadığım için zaten bitmiyordu iş. Giyinmek hazırlanmak ayrı bir zorluktu. Bir yandan çocuğu susturmaya çalışıyorsun bir yandan toplantı yapıyorsun (K-4).

Katılımcıların video konferans kullanımı ile özel alanlarında takip edilme hissini belirgin bir şekilde arttığı görülmektedir. Pandemi döneminde sıklıkla kullanılan video konferans uygulamalarının bireylerin öz gözetimlerini sağlamaya da aracılık ettiği görülmektedir. Katılımcılar görüşmelerin öncesinde belirli hazırlıklar yaparak toplantılara katılmıştır. Ayrıca video konferans uygulamaları bireylere kendilerini izleme ve denetleme şansı sunmaktadır. Bu nedenle bireyler katıldıkları toplantılarda kendilerini iyi bir dinleyici olarak gösterebilmek için davranışlarını sıklıkla düzenleme yolu tercih etmiştir. Bu nedenle pandemi sürecinde video konferans kullanımı hem çalışanların göz önünde tutulmasını sağlamış hem de

kendi gözetimlerini sağlamaları bakımından çalışanları tetiklemiştir. Bu nedenle video konferans kullanımı gözetimi arttıran bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

### 4.2.3. İşveren ile İletişimin Artması

Pandemi döneminde katılımcıların bir kısmında işverenler ile iletişimlerinde bir artış olmuştur. Ofis hayatlarında genellikle daha az iletişim kurarak yönettikleri süreç pandemi döneminde değişikliğe uğramıştır. İşverenlerin çalışanlarını denetlemek adına kullandığı diğer bir yöntem cep telefonu ile kurdukları iletişimler olmuştur. Bu doğrultuda K-1 pandemi döneminde kıdemlileriyle daha fazla iletişim kurduğunu çünkü kıdemlilerinin bir rahatlık duygusuyla hareket ettiklerini ve zaten evdeler diyerek sık sık aradıklarını düşünmektedir. K-12 de benzer şekilde kıdemliler ile evde daha çok iletişim kurduğunu dile getirmiştir. Kıdemlilerin sürekli olarak telefonla veya mesajla ulaştığını ancak ofis yaşamında günde en fazla bir defa iletişim kurduğunu belirtmektedir. K-18 de K-12 gibi kıdemlileri ile evden daha çok iletişim kurduğunu çünkü sürekli olarak arandığını vurgulamıştır.

[Daha fazla iletişim] Pandemi döneminde oldu. ...dahili telefonun uygulaması var. Pandemideyken dahili telefonları mobil uygulamayla telefona bağladık. O yüzden yani dahiliden arar gibi arıyorlardı. Ben de bunu mümkün olduğunca akşam mesai saati bittiği zaman uygulamayı kapatmaya çalışıyordum. Aramasınlar diye. Ama o zaman da cep telefonunu bulup bana ulaşıyorlardı (K-5).

Katılımcı şirket sisteminde var olan dahili telefonun pandemi döneminde uygulama aracılığıyla cep telefonlarına aktarıldığından söz etmiştir. Bu sayede şirket içerisinde birbirinde kişisel numarası olmayan kişilerin iş iletişimleri evde de olanaklı kılınmıştır. Ancak bu uygulama nedeniyle çalışanlar hem bir uygulamadan gelen aramaları hem de cep telefonundan gelen kişisel aramaları cevaplamak mecburiyetinde kalmıştır. Tüm bunlara ek olarak çalışanın mahremiyeti de ihlal edilmiştir.

Yazılım uygulamaları çalışanlara ulaşmak adına pratiklik sağlasa da cep telefonu işverenler için anlık bir ulaşım kaynağı olarak önemini korumaktadır. Çalışanlar için e-postayı görmemiş olmak makul bir gerekçe olabilirken cep telefonuna gelen

çağrıyla yanıtlanmamak aynı derecede meşru görülmemektedir. Bu nedenle pandemi döneminde cep telefonu ile iletişim sıklıkla kullanılmış, pandemi öncesinde işverenler ile sınırlı olan iletişim pandemide artış göstermiştir. İşverenler çalışanlarının çalışıp çalışmadıklarına dair hissettiği kaygıyı gidermek için en basit yöntemlerden biri olan arama yoluyla gözetimi sürdürmüştür. Çalışanlar ise sürekli olarak işverenleri ile iletişimde olmaktan ve mesai saatleri dışında gelen aramalardan rahatsız olmuştur.

#### 4.2.4. Faaliyetlerin Bildirilmesi Zorunluluğu

Zorunlu evden çalışırken çalışanlardan istenen diğer bir kontrol unsuru da günlük ve/veya haftalık raporlar olmuştur. Çalışanların günlük/haftalık çalışma süreleri ve yaptıkları işlerin miktarı işverenler tarafından takip edilmiştir. Bu gözetim tekniği çalışanlara hem daha fazla iş yükü yüklemiş hem de gözetim sıklığını arttırmıştır. Raporlarda belirtmesi istenilen durumlar genel olarak günlük yapılan işlerin tamamıdır. Yazılan kodlar, gerçekleştirilen toplantılar, yapılan görevler raporlar aracılığıyla kayıt altına alınmıştır. Kayıt alma işlemi çalışanların daha fazla çalışmasına neden olmuştur. Çünkü çalışanlar günlük veya haftalık raporları işverenlerine boş bir şekilde gönderme şansına sahip değildir. Elbette bu durumdan kaçınan katılımcılar da mevcuttur. Örneğin K-14, pandemi döneminde Excel doldurduğunu ve yaptığı işleri yazdığını belirtmiştir. Ancak bazı günler yaptığı bir iş olmadığını ama mecburen bir şeyler yazması gerektiği için farazi işler yazdığını itiraf etmiştir. K-18 de günlük ve haftalık olarak ayrı iki rapor hazırladığını vurgulamıştır. Günlük raporlarda kısa bir bilgilendirme maili atmış, haftalık raporlarda ise hafta boyunca yapılanları ek olarak da bir sonraki haftanın planını yazmak mecburiyetinde olduğunu belirtmiştir. Hem çalışıp hem bu raporları yazdığı için mesai sonrası bir iki saat boyunca bu görevi yerine getirmek için çalışmak zorunda kalmıştır.

Dijital gözetim teknolojilerinin kullanımı pandemi öncesiyle kıyasla daha fazla yoğunlaşmıştır. Evlerinden çalışan katılımcılar işverenler tarafından dijital olarak denetlenmiştir. Ofis hayatında çalışanların gözetimi basit birkaç yöntemi gerektirirken evden çalışma sürecinde dijital gözetim teknolojilerine ihtiyaç duyulmuştur. Bu nedenle kullanılan uygulamaların çeşidi artmıştır. Çalışanların çalışma süreleri, atanan görevleri

yerine getirip getirmediği, bilgisayar başında olup olmadıkları gibi kriterler dijital gözetim teknolojileri ile kontrol edilmiştir. Ofiste işverenin kendi izlemesine tabi olan çalışma hayatı, uzaktan yürütülürken teknolojiye ihtiyaç duymuştur. Veriler ışığında katılımcıların gözetlendiğine dair sınırlı bir bilgisi olduğu görülmüştür. Bilişim sektörü çalışanları olmalarından dolayı bu anlamda daha çok tahminlerinin olduğu görülmektedir. Ancak katılımcıların birçoğunda kesin ve net bir bilgi olmadığı görülmüştür. Gözetime maruz kalmak bazı katılımcıları rahatsız ederken diğerleri tarafından bu durum normal karşılanmıştır. Bu normalleşen durum öz gözetim ile ilişkilidir.

### 4.3. ÖZ GÖZETİM

Her gözetim pratiği, tarihsel karşılığı olarak öz gözetimi gerektirir ve iktidar ilişkilerinin kabulünü ve meşrulaştırılmasını açıklayan da bu eşzamanlılıktır. Öz gözetim genellikle kişinin, genellikle aynı ya da daha üst sosyal konumdaki gözlemciler tarafından bir gözetimin gerçekliği ya da sanallığı ile karşı karşıya kaldığında davranışlarına gösterdiği dikkat olarak anlaşılır. Önemli olan nokta, bireylerin düşünce ve davranışlarını genellikle kendi tarihsel bağlamlarında doğru olarak kabul edilen inançlar aracılığıyla sorunsallaştırmalarıdır (Vaz ve Bruno, 2022, s. 272). Panoptikon mimarisinin temelinde bireylerin gözetimden şüphe duymalarına rağmen gözetlendiğini varsayarak istedik davranışlar göstermesini sağlamaktır.

#### 4.3.1. Kendi Kendini Denetleme

Pandemi döneminde gözetimi arttıran diğer bir mekanizma çalışanların öz gözetimi olmuştur. Çalışanlar gözetimi içselleştirerek kendilerini denetime tabi tutmuş ve bunu çalışma hayatının zorunlu bir unsuru olarak görmeye başlamıştır. Gözetlendiklerinden emin olmayan katılımcılar buna rağmen işverenin beklentilerine uygun hareket etmiştir. Çalışanların öz gözetim pratiğinin pandemide yoğunlaştığı görülmektedir. Evden çalışma düzeninde işverenler kendilerinden çok fazla şey beklediği için çalışanlar bir süre sonra bu beklentilere adapte olarak hareket etmişlerdir. Bu nedenle işverenleri kendilerini kontrol etmeden kendi denetimlerini kendileri sağlamışlardır.

İlk günler, ilk zamanlar oldu açıkçası. Evden çalışmaya alışık değildik. O da şeyden dolayı acaba ben çalışmıyor muyum hissiyatı vardı bende. Çünkü mesai saatlerim değişti evde. Yani şöyle değişti dediğim gibi kalkar kalkmaz bilgisayar başına geçiyordum sonra arada bir hızlıca kahvaltı yapıp tekrar bilgisayar başına geçiyordum. İşte öğle arası bir on beş dakika mola versem kendimi kötü hissediyordum. Acaba ben çalışmıyor muyum? Mesai saatlerim aksadı mı? Mesela o arada kahvaltı saatim değiştiği zaman bile ben bir süre tereddüt ettim acaba bu saatte kahvaltı yapmalı mıyım? İşte akşam mesela 17.00'da ya da 17.15'de bilgisayar başından kalktığım zaman mesaimi doldurmadım. Bizim mesai 17.30 ya o aradaki 15 dakika sıkıntı olur mu? ... Kendim karar verince bir şeylere beni tereddütte bırakıyor. Kendi kendinin amiri pozisyonuna girmiş oluyorsun biraz (K-6).

Yukarıdaki pasaj öz gözetim açısından temel bir örnek oluşturmaktadır. Katılımcı evden çalışma sürecine uyum sağlamaya çalışırken kendine çalışmıyor muyum sorusunu sormak zorunda hissetmiştir. Oysa katılımcının çalışıp çalışmadığına dair kaygı taşıması beklenen kişi işverendir. Katılımcı ofis düzenindeki molalarını ve mesai saatlerini unutarak yeni gerçeğini evden çalışma süreci olarak konumlandırmıştır. Verdiği kısa süreli öğle molası bile kendisini rahatsız etmektedir. Halbuki öğle molası katılımcının çalışma hayatındaki en doğal hakkıdır. Ancak katılımcı evden çalışma sürecinde işverenin belirlediği düzenini kabul ederek içselleştirmiştir. Bu nedenle de artık işverene ihtiyaç kalmadan katılımcı kendi öz gözetimini sağlamıştır. Katılımcı çalışma sürelerine özen göstererek gününü planlama yoluna gitmiş, gerektiğinde mola vermeden çalışmaya devam etmiştir. Katılımcının kendi kendinin amiri olma durumundan hoşnutsuzluğu göze çarpmaktadır. Oysa emek süreci yalnızca çalışana ait olmalıdır. Bu bağlamda bireylerin karar mekanizması olmaktan kaçındıkları ve emek sürecinden kopuşun kendileri için normal olan olduğu görülmektedir.

#### 4.3.2. Denetlenme ve Onay İhtiyacı

Öz gözetimi sağlayan bir diğer unsur denetlenme ve onay ihtiyacı olmuştur. Çalışanlar kendilerini denetleme ile yetinmemiş, ek olarak işverenlerinden kendilerini denetlemesini istemiştir. Bu sayede katılımcılar yaptıkları işlerin gözden kaçmasına engel olarak işverenlerine çalıştıklarını kanıtlama şansı elde etmiştir. Ayrıca katılımcıların işleri doğru yapıp yapmadıklarına dair bir kontrol mekanizmasına ihtiyaç duydukları da görülmektedir. Emek sürecinden kopuş günümüz çalışanları için giderek normalleşmiş bu nedenle kendilerine ait olan emek süreçlerine yönelik olarak karar merci olmayı

reddettikleri görülmüştür. İşverenler emeğin kullanımının tek söz sahibi olarak giderek artan bir güce sahip olmaktadır. Bilişim sektörü, çalışanlarına yaratıcılık anlamında bir alan sağlamakla beraber çalışanların bu yaratıcılık alanına dair kaygı duyduğu görülmektedir.

Araştırmanın katılımcıları açısından denetlenme ihtiyacı örnekleri benzerlik taşımaktadır. K-1 işverene çalışmalarını denetlemesi adına kendi rızasıyla kontrol talebinde bulunmuştur. Aynı durum K-19 için de geçerlidir, bir işi tamamladığında tamamlanmış olduğunu gösterebilmek amacıyla işverene haber vererek öz gözetimini sağlamıştır.

Süre takibi yoktu. Proje maddeleri üzerinden hedef konuluyordu biz de ona göre ilerliyorduk. Lakin yarın bir gün takibe takılır diye yani bu süre zarfında ne yaptınız ne ettiniz diye sorulursa diye ben JIRA üzerinden giriyordum. İki saatlik çalışmamı bile JIRA üzerinden girerim. Bu yapıldı bu yapıldı diye. Bunu ben kendim yapıyordum (K-15).

Katılımcı daha önce çalıştığı bir iş yerinde yaşadığı bir problemten kaynaklı olarak bugün yaptığı bütün işleri, talep edilmemesine rağmen, kendi rızasıyla JIRA uygulamasında kayıt altına almayı tercih etmektedir. Katılımcı görüşme sırasında tuttuğu tüm kayıtları tarafıma göstermiştir. Kayıtlar yaşadığı olaydan bu yana olan kapsamlı bir içeriği barındırmaktaydı. Bu sayede herhangi birinin kendisine belirli bir tarihte ne iş yaptığını sorduğunda verilecek kanıtlı bir cevabı olmasından dolayı memnun ve öz güvenli görünmekteydi. Katılımcı için öz gözetim olağan bir davranış haline gelmiştir.

Öz gözetim bireylerin istedik davranışlarının oranını arttırmaktadır. Evden çalışma sürecinde katılımcılardan birçoğu kendi denetimini sağlayarak işverenin tereddütlerini en aza indirmiştir. İşverenin hali hazırda otoritesinin ve gözetiminin yerleşik olduğu ofis hayatında bireyler rahatça izlenebildiği için öz gözetime çok fazla gerek kalmamaktır. Oysa evden çalışma süreci işverene bir kontrol kaybı yaşatmıştır. Bu nedenle çalışanlar da alışık oldukları gözetimden uzaklaştıklarında bu gözetimi kendi rızalarıyla kendileri için sürdürmüşlerdir. Bu yüzden de katılımcılar, işverenden tarafından uygulanan gözetim pratiklerinin yanı sıra bir gözetim pratiği daha ekleyerek pandemi döneminde evden çalışırken daha fazla gözetime maruz kalmışlardır.

#### 4.4. ÇELİŞİK GÖZETİM KONUMU

Pandemi döneminde yaşanan gözetimin tarafları basitçe gözetleyenler ve gözetlenenler olarak ikiye ayrılmamaktadır. İşverenler pandemi sürecinde gözetim işini yürütmesi adına çalışanlarından bazılarını görevlendirmiştir. Bu nedenle çalışanlardan bazıları hem gözetleyen hem de gözetlenen konumunu işgal etmiştir. Gözetleyen ve gözetlenen çalışanların seçiminde hem ilişkiler hem de teknik yetkinlikler etkili olmuştur. Çalışanlardan arkadaşlarını gözetlemeleri istenmiş, bu istek dijital gözetim uygulamaları üzerinden takip edilmiştir. Bu nedenle gözetleyen çalışanlar daha fazla gözetlenmiştir. Çünkü kendi ekiplerine dair tuttıkları bilgilerin doğruluğu kıdemli için önem arz etmektedir.

VPN üzerinden bağlantılıyorduk. VPN de ne kadar süre aktif kalmış, saatler kaç, mesai saatleri içerisinde mi bulunmuş, saat kaçta bağlanmış gibi. LOG kayıtları bize düşüyor biz oradan görebiliyoruz. Sadece takip ettim. Müdahaleyi birim amiri yapar. Biz yapmıyoruz (K-2).

Katılımcı işvereni tarafından gözetleme işi için görevlendirilen çalışanlardan biridir. Uygulamalar yoluyla takip edilip edilmediği sorulduğunda kendisinin takip ettiğini belirtmiştir. Katılımcı bu takibin kendisini rahatsız hissettirmediğini yalnızca iş yükünü arttırdığını belirtmiştir. Tutulan LOG kayıtlarını raporlar halinde kıdemlisine sunmuştur. Ancak bu raporların akıbeti hakkında bir fikri olmadığı görülmüştür. Katılımcının arkadaşları ile yapılan mülakatlar sonucunda takibi bazı takım arkadaşlarına bildirmediği ortaya çıkmıştır. Burada ilişkilerin gözetim üzerinde etkili olduğu görülmektedir.

[Takip etmek] Kötü hissettirdi. Başkalarını bazen böyle gammazlamam gerekti ve beni çok mutsuz etti bu süreç. Psikolojik olarak da çok etkiledi. Çünkü bana soruyorlardı kim çalışıyor kim çalışmıyor? Beraber yemek yediğim arkadaşlarımı gammazlamam gerekti. Harbiden çok mutsuz olduğum zamanlar oldu. Gammazladığımı arkadaşlarıma söyledim yani. Yani mecburum bunun geri dönüşünü istiyorlar. O beni çok etkiledi yani. Bir de onların takibini yaptım artı iş yüklendi. Arkadaşlarımın bazılarıyla aramız bozuldu. Beni anlamayanla bozuldu diyebilirim yani. Arkadaşlarım tamamı biliyordu takip edileceğini (K-3).



Katılımcı pandemi döneminde çalıştığı kurumda hem takip eden hem takip edilen konumunda bulunmuştur. Katılımcı beraber çalıştığı arkadaşlarının takibini bildirmek zorunda olduğu için kendini kötü hissetmektedir. Aynı zamanda kendisi de gözetlendiği için bu sürecin ekibi tarafından nasıl görüldüğünün de farkındadır. Ancak yine de ekibindeki arkadaşlarını kıdemlisine bildirmekten kaçınmamıştır. Hatta katılımcı beyanında, kendisini anlamayan arkadaşları ile arasının bozulduğunu vurgulamıştır. Katılımcı kendisini gözetleyen konuma yerleştirdiğinde arkadaşlarının kendisine olan tepkisine sitem etmektedir ancak gözetlenen konumunda olduğunda ise sürekli izleniyor olmaktan şikâyetçidir.

Bir diğer katılımcı pandemi döneminde VPN üzerinden kontrolleri yürütmüştür. Katılımcı hem gözetleyen hem de gözetlenen konumunda belirlenmiş kurallar çerçevesinde hareket etmiştir.

Bütün LOG [kayıtlarını] ben veriyordum. Herkesin raporu vardı. Saat kaçta giriyor ne yapıyor ne ediyor. Kim VPN bağlantısı yaptı soruyorlardı. [Arkadaşlarınızın haberi var mıydı?] Zannetmiyorum. Çünkü VPN ile ilgili kurallar vardı hala da var. Kapatmadılarsa var. [Gözetim işini üstlenmek] Gergin, sıkıcı, yorucu... İş takip sistemi gibi bir şeyin olması lazımdı. Uzaktan çalışan firmalar daha böyle kültürü oturtmuş oluyorlar. Oralara entegre olmak daha kolay. Burada hiç olmadığı için sıfırdan kurmak bir de uzaktan deneme yanılma ile kurmak daha yıpratıcıydı. Yani bu süreci hafiften işleten biri buralarda sürünmez. Ama bizim gibi hiç yapmamış bir kurum bir anda geçince çok bocaladı (K-11).

Katılımcıya ayrıca takip için uygulama kullanımının olumlu mu yoksa olumsuz mu olduğu da sorulmuştur. Katılımcı kapsamlı bir değerlendirmede bulunmuştur.

Bir yönden iyi bir yönden kötü. Şu yönden iyi kimin ne iş yaptığını, gerçekten yapıp yapmadığını çıkarmak açısından iyi. Ama mobing açısından çok kötü oluyor. Çünkü yönetici bir işin zorluğu ve süresinin arasındaki ilişkiyi bilmediği zaman iş yapmadım gibi görünüyor. Mesela bir iş için bir gün uğraşıyorum, çok zor case. Kimse çözememiş ama onun [yönetici] için bir iş. Ama aslında bir iş değil. Yönetici eğer teknik olarak bilgi birikimine sahipse anlar. Ama anlamak istemiyorsa çok kötü. O zaman ürüne dönüşüyorsun. Bizim ne iş yaptığımız görülüyor o yüzden takip sistemi iyi. Sen istediğin kadar çalış mesela LOG [kayıtları] tutulmasaydı hiçbir şey yapmamış gibi görünüyordu. Sistem çalışıyorsa iyisin, hiçbir iş yapmıyorsun, patlarsa da hiçbir şey bilmiyor oluyorsun.

Katılımcı takip etme sürecinden hoşnutsuz olarak görünmektedir. Ancak bir yandan da çalıştığı kurumu düşündüğünde hakkının yenmemesi adına böyle bir ihtiyacı olduğunu düşünmektedir. Gözetlenmek konusundaki rahatsızlıkları kendi başarısının takdirine geldiğinde çok problem olarak gözükmemektedir. Ayrıca katılımcı gözetleyen konumundayken VPN kuralları olduğunu ve bu nedenle arkadaşlarının takibi bilmediğini beyan etmiştir. Ancak ilerleyen görüşmelerde bazı arkadaşlarını takip konusunda uyardığı fark edilmiştir. Uyarılmayan takım arkadaşları ise süreçle ilgili bilgi sahibi olmadan çalışmak zorunda kalmıştır. Gözetlenen tarafta gözetimin bir mobing olduğunu düşünürken gözetleyen tarafta olduğunda buna dair herhangi bir sitemine rastlanmamıştır. Görüşme sırasında katılımcının takip etmek ile problemi olmaktan çok takip edilmek ile ilgili problem yaşadığı görülmüştür. Özellikle yönetici kadrosunun bilgi birikimine dair duyduğu kuşku katılımcı için gözetimin meşruiyetini zedelemektedir.

Diğer bir katılımcı gözetleyen ve gözetlenen konumunda bulunurken baskın olarak iş yükünden rahatsızlık duymuştur.

Vardı. İş yükümü arttırdı. Kontrol ettiğim kişilerin işlerini de ben yaptım toparlamak için. Kendi işlerim var, bir de onları takip ediyordum. Zordu. Uzaktan bir de yaptım diyor ama görmüyorsun ya, burada en azından görüyorsun. Yapmamış olabiliyordu. JIRA'dan takip ediyordum. Bu süreçte üzerimde çok baskı vardı. Her şeyi hallettim mi, günlük raporları attım mı, hem kendim hem kontrol etmem gereken kişiler için bunlarla uğraşıyordum. Sorumluluklarım daha yük oluyordu. Ofiste sorunu çözmek 5 dakika; uzaktan zordu (K-19).

Katılımcının gözetim pratiklerini uygularken diğer katılımcılara göre farkı işlerini yetiştiremeyen veya yapamayan ekip arkadaşlarına yönelik desteğinin varlığıdır. Elbette ki bu yalnızca katılımcının iyi niyetinden kaynaklanan bir durum değildir. Katılımcı bir ekip lideri olarak kendi sorumlu olduğu bir ekipten ötürü problem yaşamamak adına kontrolü sıkı tutmuş ve olmayan işleri de çok daha yorucu olmasına rağmen yapmayı bir görev edinmiştir. Katılımcı bir nevi öz gözetimi sağlamıştır.

Çelişik gözetim konumunu işgal eden katılımcılardan biri olan K-20 gözetlenen olduğu sürecin kendisinin ağırına gittiğini, kendini kanıtlamak zorunda olmadığını vurgulamıştır. Ancak katılımcının gözetlenen konumunda ise hisleri olumlu bir değişim göstermiştir.

[Takip ettiğim insanlar] Vardı evet. Her insan yönetici olamaz. Ben insan yönetmeyi seviyorum. Ekibi seviyorum. Çok hoşuma giden bir süreçti. Biraz da ego tatmin eden bir süreç birden fazla çalışanınızın olması. Benim için güzeldi. Eksiği varsa uyarıyordum sadece.

Pandemi döneminde gözetimin tarafları basitçe gözetleyen ve gözetlenen sırasıyla işveren ve çalışanlar olarak ikiye ayrılmamıştır. Pandemi döneminde çalışanların içerisinde gözetim işini yürütmesi için bazı kişiler görevlendirilmiştir. Seçilen çalışanların işverenler ile daha samimi ilişkileri olduğu görülmüştür. Bu sayede işverenler gözetim işini verdikleri çalışanlarına daha kolay bir şekilde güvenmiştir. Araştırmada gözetimin de ilişkilere bağlı olduğu görülmektedir.

Katılımcıların çelişik gözetim konumu nedeniyle daha fazla gözetlendiği görülmektedir. Konumu işgal eden çalışanlar işverenler tarafından hem çalışma süreçleri hem de gözetim görevleri açısından denetlenmiştir. Gözetleyen ve gözetlenen katılımcılar raporlama işi için ekstra mesai yapmak zorunda kalmış, daha yoğun bir çalışma süreci yaşamışlardır. Bir yandan gözetlenmekten rahatsız olan katılımcılar gözetleme işi için aynı hisleri paylaşmamaktadır. Yalnızca iş yükündeki artış katılımcıları rahatsız etmiş olarak görünmektedir. Bu nedenle gözetleyen ve gözetlenen konumları pandemi boyunca sürdürülmüştür.

## SONUÇ

Araştırmada sorunsallaştırılan konu COVID-19 pandemisinde evden çalışma ile birlikte gözetimi yoğunlaştıran mekanizmalardır. Bu amaç doğrultusunda gözetimi arttıran etkenlerin neler olduğu ve gözetimin nedensel mekanizmaları realist bir tutum ile açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışmanın katılımcılarına ait veriler ışığında gözetimi yoğunlaştıran dört temel mekanizma keşfedilmiştir. Bunlar çalışma hayatının değişimi, dijital gözetim teknolojileri, öz gözetim ve çelişkili sınıf konumudur.

Araştırmanın verilerinden elde edilen ilk mekanizma COVID-19 pandemisinde değişen çalışma hayatıdır. Virüsün halk sağlığına zarar vermesine engel olmak için hükümetler çeşitli kararlar almak zorunda kalmışlardır. Bunlardan en önemlisi de evden çalışma kararıdır. Pandemi, evden çalışmayı neredeyse tüm ülkelere zorunlu kılmıştır. Elbette bu evden çalışmanın neredeyse çoğunluğunu beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaktaydı. Bilişim sektörü çalışanları da evden çalışma düzeninde yer alan başlıca sektörlerden birisidir.

Evden çalışma süreci işverenler adına bir kontrol kaybı kaygısına yol açmaktadır (Nguyen, 2021). Sennett'e göre (2019) de esnek çalışma türlerinden biri olan evden çalışma, işverenler arasında bir kaygı yaratmaktadır (s. 64). İşverenler bu kaygıyı gidermek için şirkette bulunmayan çalışanlarını çeşitli yollar ile kontrol altında tutmayı amaçlarlar. İşveren için evden çalışma bir özgürlük alanı olarak görülür ve çalışanlar tarafından kötüye kullanılacağına dair bir tereddüt yaşarlar. Ofis yaşamında kontrolünü daha rahat bir şekilde elinde bulduran işverenler evden çalışma ile bu kontrolü sağlamak konusunda zorlanmıştır. Kapitalizmin ilk dönemlerinden beri belirlenen iş alanlarında çalışan çalışanlar, pandemi ile bu sabit mimariden uzaklaşmak zorunda kalmıştır.

Değişen çalışma hayatı beraberinde çalışma sürelerinin artmasını da getirmiştir. Esneklik parametreleri üzerindeki kontrolü elinde tutanların işverenler olduğu görülmektedir. İşverenler çalışanlardan bağlılıklarını göstermesi adına uzun saatler çalışmalarını beklenmektedir (Greenhill ve Wilson, 2006, s. 380). Veriler kapsamında evden çalışma

sürecinde katılımcıların daha yoğun bir iş temposunda çalıştığı görülmektedir. Katılımcılar bu yoğunluğu tasvir ederken mesai kavramlarının esnemesinden, mola haklarının olmamasından ve müsaitlik beklentisinin varlığından söz etmişlerdir. Mesai uzayan çalışanlar kendilerini hem daha fazla çalışırken hem de daha fazla gözetlenirken bulmuşlardır. İşverenler çalışanlarının ofis yaşamına kıyasla evde daha rahat olduklarını varsayarak mesailerini uzatmakta bir mahsur görmemişlerdir. Aynı zamanda çalışanların mola hakları da sıklıkla gasp edilmiştir. Ofis düzeninde çalışırken katılımcıların sabit mesai saatleri haricinde mola hakkı ve öğle arası kavramlarına sahip olduğu görülmektedir. Ancak evden çalışırken katılımcıların en büyük şikayetlerinden biri mola hakkına sahip olamamalarıdır. İşverenlerin çalışanlarının evdeyken molaya ihtiyaç duyacağını düşünmediği görülmektedir. Ev ortamının pandemiye kadar özel alan olarak konumlanmasının bu tavırda etkili olduğu varsayılabilir. Çalışanlar ayrıca işveren tarafından her an ulaşılabilir olarak görünmüştür. Katılımcıların beyanına göre mesai saatleri dışında gelen aramalar ve/veya mailler mevcuttur. Katılımcılar yemeklerini bilgisayar başında yemek zorunda kalmış, her an çalışmışlardır. İşverenler saatin kaç olduğunu önemsemeden çalışanlarına diledikleri vakit ulaşabileceğini çünkü evde olduklarını düşünmüştür. Manokha (2020b), pandemi dönemindeki değişen çalışma koşullarının, çalışanlar adına her an ulaşılabilir, erişilebilir ve gözlemlenebilir olan “7/24 çalışan” ya da “tam zamanında çalışan” kavramlarının gelişmesine neden olduğunu savunmaktadır (s. 285). İşverenlerin evde çalışanların bu özgürlüğü kötüye kullanacağına dair inancı nedeniyle çalışanlar çalıştığını kanıtlama zorunluluğu hissetmiştir. Bu yüzden katılımcılar gelen telefon ve/veya elektronik postaları en hızlı şekilde cevaplandırmış, verilen görevleri en kısa sürede gerçekleştirmeye çalışmıştır. Katılımcılar üzerlerinde yoğun bir baskıyla çalışmak zorunda kaldıklarını beyan etmişlerdir.

Katılımcıların yoğun çalışması cinsiyetlere göre farklılık göstermiştir. Özellikle çocuk sahibi olan kadın katılımcılar pandemi sürecinde evden çalışırken daha yoğun bir iş temposuyla karşılaşmıştır. Hem çocuk bakımı hem ev işleri hem de işveren beklentisini karşılamak için kadın katılımcılar erkekler katılımcılardan çok daha yoğun çalışmak zorunda kalmıştır. Greenhill ve Wilson (2006) evden çalışmanın toplumsal cinsiyet açısından geriletici bir adım olabileceğini savunmaktadır (s, 381). Kadınları ev içinde yeniden konumlandırma önerisinin, kadınları potansiyel olarak en güçlü oldukları

noktadan, yani iş yerinden uzaklaştırmaktadır. Evden çalışma ile kadınlar ev işlerinin, ev sorumluluklarının ve kamusal alandan izolasyonun merkezine tekrar yerleşmektedir. Kadınlar evden çalışırken iş-yaşam dengesini kurmakta zorlanmaktadır.

Değişen çalışma koşullarının bir diğer etkisi de ev ve iş yeri arasındaki sınırın aşılması olmuştur. Kapitalizm ile denetimin sağlanması adına işçileri tek bir çatı altında, fabrikalarda ve atölyelerde bir araya getirme fikri, genellikle teknik verimliliği en üst düzeye çıkarmanın bir yolu olarak görülmüştür (Lyon, 1994, s. 25). Foucault da benzer şekilde işçilerin bir mekân içerisinde toplanmasının çalışan disiplinini sağlamak konusunda kolaylaştırıcı bir etkisi olduğunu savunmaktadır (Foucault, 2019, s. 216). Bu düzen, çalışmanın yoğunlaşmasını ve kesintiye uğramamasını, üretim araçlarının korunmasını ve emek gücüne tam anlamıyla hâkim olunmasını sağlamaktadır. Foucault, işçilerin, delilerin, aylakların kapatılmasını büyük kapatılma olarak kavramsallaştırmaktadır (Foucault, 2020). Kapatma uygulaması, güçlü bir toplumsal denetim sağlamak ve kapitalizmin ihtiyaç duyduğu işgücünü üretmek için görüldüğünden çok daha incelikli ve etkili bir şekilde işlemektedir. Kapitalizmin ilk dönemlerindeki denetim ve gözetim pratikleri, işçilerin evdeki üretimlerinden alınıp bir fabrikaya ya da atölyeye getirilmesiyle yoğunlaşmış ve kolaylaşmıştır. Ancak pandemiyle bu durum tekrar tersine dönmüştür. Ofis hayatında yer alan çalışanlar zorunlu olarak evden çalışmaya başlamıştır. Bu da kapitalizmin en başından beri hedeflemiş olduğu denetim ve gözetim pratiklerinin yöntemini değiştirmesine neden olmuştur.

Ev ve iş yeri ayrımının oluşması temelde özel ve kamusal alan ayrımını da doğurmuştur. Bireyler için ev özel alandır ve burada bir çalışma düzenini yürütmek onlar için de kolay olmamıştır. Pandemi öncesine kadar ev mahremiyet kurallarının geçerli olduğu bir alan olarak konumlanmıştır. Oysa pandemide evden çalışma ile birlikte özel alan artık işverenin müdahale edebildiği bir alana dönüşmüştür. Çalışanlar evlerinde işverenlerin bakışları altında çalışmak zorunda kalmıştır. Bu nedenle çalışanlar kendi evlerine yabancılaşmıştır. Manokha (2020b), bu durum için Marx'ın yabancılaşma kavramını ödünç alarak yeni bir kavramsallaştırma kullanmaktadır (s, 285). Basitçe ifade edilirse yabancılaşma, emeğin işçiye dışsal olması yani onun öz varlığına ait olmamasıdır. Evden çalışanlar düşünüldüğünde özellikle de işveren tarafından ev içi gözetime tabi tutulan

çalışanın bir bakıma özel alanına yabancılaştığı söylenebilir. Ev artık çalışanın özel evi değil, işverenin bir şekilde erişebildiği bir iş yeridir. İş zamanının ve programlarının kişisel ve aile düzenleri üzerinde egemenliğinin arttığı bir dönemde yaşamaktayız. Bu durum çalışanlar adına giderek ev ve iş yeri arasındaki ilişkinin uyumsuz hale gelmesine neden olmaktadır. Modernite, iş ile iş olmayana ve iş yeri ile özel evi ayırımını bir gerçeklik olarak kurgulamıştır. Pandemi evden çalışmanın artışı, iş ile özel yaşam arasındaki sınırın daha da aşınmasına neden olmaktadır. Bu ayrımlar aşılırken aynı zamanda beraberinde birçok yeni yükü getirmektedir. Kapatılma pratiklerinin tersine dönmesiyle birlikte işverenler çalışanlarını evlerinde gözetlemiştir. Bu da gözetim tekniklerinde değişim yaratmıştır. İşverenler artık çoğunlukla dijital gözetim teknolojileri ile çalışanlarını gözetlemeye başlamıştır.

Pandemi döneminde gözetimi yoğunlaştıran mekanizmaların ikincisi dijital gözetim teknolojileridir. Katılımcılar evden çalışırken çeşitli uygulamalar aracılığıyla takip edilmiştir. Katılımcıların söz ettiği uygulamalar, çalışanların çalışma saatlerini ve işlerini takip edebilme şansı sunmaktadır. Bu uygulamaların kullanımı panoptikon ile açıklanabilir görünmektedir. Panoptikon dijital çalışan izleme teknolojisinin ortaya çıkmasıyla tam olarak uygulanabilmiştir. Bentham'ın projesinden panoptik gözetimin üç temel özelliğini çıkarabiliriz: gözetleyenin tamamen görünmez olmasıyla sağlanan her yerde bulunma durumu, gözlenen tarafından sürekli gözetim varsayımı ve bunun sonucunda uyum gösteren çalışanların varlığı (Manokha, 2020a, s. 547). Geleneksel iş yeri gözetimi bu koşulları yerine getirememiştir. Gözetmen her zaman görünür olduğu için her yerde hazır ve nazır olduğu işçiler tarafından varsayılamamış ek olarak işçiler yalnızca gözetmen mevcut olduğunda izlendiklerini bildikleri için işçiler açısından sürekli gözetim varsayımı söz konusu olamamaktadır. Dahası, gözetmen gerçekten bakıyor olsa bile işçilerin tam kapasite çalışmaktan kaçınması da muhtemeldir. Ancak dijital gözetim teknolojileri belirtilen şartları sağlamaktadır. Bilgi toplama süreci çalışanlar tarafından doğrudan görülememekte ve veri toplayanlarla fiziksel temas içermemektedir. Araştırmanın katılımcılarının büyük bir çoğunluğu gözetlendiğinden emin olmadan çalışmıştır. Buna rağmen katılımcıların gözetlendiklerini varsayarak hareket ettikleri görülmüştür. Gözetlenme sürecinden rahatsız olanlardan daha fazla rahatsız olmayan katılımcının varlığı dikkat çekmektedir. Katılımcılar için yeni normal,

çalışmalarının takip edilmesidir. Panoptikon itaatkâr çalışanlar yaratma arzusunda da başarıya ulaşmış olarak gözükmektedir.

Pandemi sürecinde evden çalışma yaşamına geçiş ile işverenlerin kontrol kaygısı yaşadıkları belirtilmiştir. Bu kaygıya yönelik olarak işverenler, dijital gözetim araçlarını kullanarak ofis düzeninde kurdukları kontrolü sürdürmeyi amaçlamış ve bu konuda başarıya ulaşmıştır. Katılımcıların verileri değerlendirildiğinde pandemi döneminde evden çalışmanın gözetimi arttıran temel unsurun dijital gözetim araçları olduğu görülmüştür. Katılımcılar bilgisayar başına geçtikleri an uygulamalar üzerinden, bilgisayardan uzaklaştıkların da ise cep telefonları ile denetlenmiştir. Bunlara ek olarak işverenler günlük ve/veya haftalık raporlar talep etmiştir. Bu sayede çalışanların çalışması yazılı olarak kaydedilerek işverenler tarafından takip edilmiştir. Gün içerisinde çalışanın az çalışması durumunda raporlarda ortaya çıkacak olan eksiklikler çalışanların daha fazla çalışmasına neden olmuştur.

Dijital gözetim teknolojilerinin artan kullanımı ile işverenlerin disiplin gücü pandemiye varlığını korumuştur. Yeni teknolojiler, işverenlerin işçilerin hem yoğun hem de yaygın olarak sömürsünü artırarak verimliliklerinden önemli kazançlar elde etmelerini sağlamaktadır. Katılımcıların dijital gözetim altında daha verimli olmaya çalıştığı görülmüştür. Botan (1996) elektronik panoptikonun günümüz çalışanlarının eylemlerini fiziksel panoptikon hücrelerinin sakinlerinin eylemleri kadar görünür hale getirirken gözlemcilerin de geçmişin gözlemcileri gibi tamamen görünmez hale getirilebildiğini savunmaktadır (s, 299). Bu sayede günümüz çalışanları fiziksel yapıların yardımı olmaksızın elektronik olarak izole edilebilmektedir. Dolayısıyla günümüzün gözetim teknolojisi potansiyel olarak eski fiziksel panoptikondan daha etkilidir. Böylece dijital gözetim araçları, iş yerinde daha fazla güç ve kontrol talep eden işverenleri özel binalar ve kuleler inşa etme ihtiyacından kurtarmış ve panoptik ilişkileri iş yerinin fiziksel sınırlarının ötesine taşımayı mümkün kılmıştır. Bu elektronik panoptikona katılım gönüllüdür. Bu katılım ile çalışanların zorlamasız olarak kendileri üzerinde uyguladıkları öz gözetimin varlığı keşfedilmiştir.



Araştırmanın üçüncü mekanizması öz gözetimdir. Öz gözetim, pandemi döneminde gözetimi arttıran mekanizmalardan biri olarak konumlanmaktadır. Foucault'ya göre (2019), panoptik iktidar fikri kendi kendini gözetlemeye dayanmaktadır (s. 299). Öz gözetim, kişinin kendi davranışını toplumsal norm ve beklentilere göre içselleştirilmiş bir şekilde düzenlemesi anlamına gelmektedir. Bireyler gözetimleri içselleştirerek kendi kendilerini gözlemleyen, davranışlarını sürekli olarak değerlendiren ve iktidar konumunda olanlar tarafından oluşturulan normlara uyacak şekilde ayarlayan kişiler haline gelirler. Katılımcıların öz gözetimleri pandemi döneminde evden çalışma ile artmıştır. Katılımcılar evden çalışırken kendi davranışlarını değerlendirerek çalışma durumlarını sorgulamışlardır. Bu durumdan kaygı duyması beklenen kişi işveren olmasına rağmen bazı katılımcıların bu kaygıyı taşıdığı görülmektedir. Çalışanlar gözetimleri içselleştirdikleri için işverenler tarafından kontrol edilmediklerinde kontrol talep ettikleri görülmüştür. Katılımcıların işverenin talebine gerek kalmadan kendi öz gözetimlerini dijital gözetim araçları ile sağladığına da rastlanmıştır. Çalışanların kendi rızasıyla kendi öz gözetimlerini sağlaması panoptikonun başardığı bir diğer nokta olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanlar, işverenler ve kendileri tarafından gözetime maruz kalarak gözetimi arttıran etkenlerin oluşmasına katkı sağlamışlardır.

Araştırmanın son mekanizması ise çelişik gözetim konumudur. Çelişik gözetim konumu, Erik Olin Wright'ın çelişkili sınıf konumları kavramsallaştırmasından yola çıkılarak oluşturulmuştur. Wright'ın (1980) çelişkili sınıf konumlarından biri yöneticiler ve denetçilerin işçi sınıfı ile kapitalist sınıf arasındaki konumudur (s. 182). Yöneticiler ve denetçiler kapitalistler gibi işçilerin emeğini ve en azından bazı fiziksel üretim araçlarını kontrol ederler ancak işçiler gibi bir bütün olarak birikim süreci üzerindeki kontrolden dışlanırlar ve üretim içinde sermaye tarafından domine edilirler. Bu konumlar, aynı anda iki sınıfta yer almaları ve dolayısıyla bu sınıfların her ikisiyle de temel sınıf çıkarlarını paylaşmaları anlamında çelişkilidir. Yöneticilerin/denetmenlerin bir ayağı burjuvazide, bir ayağı da işçi sınıfındadır ve bu da sınıf çıkarlarının nesnel olarak bu iki sınıf arasında bölündüğü anlamına gelir (Wright, 1980, s. 183). Pandemi sürecinde gözetim, basitçe gözetleyen ve gözetlenen olarak ikiye ayrılmamıştır. Araştırmada hem gözetleyen hem gözetlenen konumunda bulunan çalışanlar çelişik gözetim konumu işgal etmektedir. Gözetleyen konumundayken çalışanlar, iş arkadaşlarının denetimini sağlamak ve

gerekli bildirimini işverene iletmektedir. Katılımcıların bu konumu işgal ederken iş yükü dışında herhangi bir şikayetine rastlanmamıştır. Gözetlenen konumunda olduklarında ise çalışanların gözetlenmekten rahatsızlık duyduğu görülmüştür. Katılımcılar gözetlenmenin kendilerinde baskı oluşturduğunu düşünmektedir. Oysa gözetlerken kendi iş arkadaşları açısından bu durumu gözeterek hareket ettiklerine rastlanmamıştır. Veriler ışığında bulunan bir diğer bulgu da ilişkilerin gözetimdeki etkisidir. Hem gözetleyen hem gözetlenen konumunda bulunan çalışanların seçimi konusunda işverenle kurulan ilişkilerin yakın olduğu görülmüştür. Yine çelişkili gözetim konumunu işgal edenlerin yakın oldukları arkadaşlarına gözetimi haber verdikleri ancak ilişkilerinin yakın olmadığı iş arkadaşlarına ise herhangi bir bilgi verilmediği fark edilmiştir. Ek olarak gözetleyen konumu onların tamamen bir kontrol mekanizması haline de getirmemiştir. Yalnızca üstlerine dijital gözetim araçları aracılığıyla tuttıkları kayıtlar ve gerekli bilgileri aktarmak üzere görevlendirilmişlerdir. Buna rağmen bu konumun katılımcılar açısından değerli görüldüğü fark edilmiştir. Madalyonun diğer tarafı çevrildiğinde ise çalışanların gözetleniyor olmaktan dolayı üzerlerinde bir baskı hissettiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle konumun çelişkili hali pandemi boyunca sürmüştür. Bu çelişik konum da katılımcıların daha fazla gözetlenmesine neden olmuştur. Hem kendi çalışma düzenleri hem de gözetim görevleri işverenleri tarafından denetlenmiştir.

Sonuç olarak araştırmada sorunsallaştırılan pandemi döneminde evden çalışma ile gözetim pratiklerini yoğunlaştıran mekanizmalar bilişim sektörü örneği üzerinden açıklanmıştır. Elde edilen veriler ışığında çalışma hayatında dört temel mekanizma ile gözetimin yoğunlaşmış olduğu söylenebilir. Bunlar değişen çalışma hayatı, dijital gözetim teknolojileri, öz gözetim ve çelişkili gözetim konumudur. Panoptikon metaforu Foucault'nun çalışmalarından bu yana hala gözetim tartışmaların merkezinde yer almaktadır. Özellikle dijital gözetim araçlarının bir elektronik panoptikona dönüşmesiyle birlikte çalışanlar yoğun bir gözetim altında çalışmaya mecbur kalmıştır. Çalışanlar pandemi ile her an her yerde gözetlendikleri hissine daha fazla maruz kalmış ve kim tarafından gözetlendiklerinden emin olamamışlardır. Buna rağmen gözetlendiklerini varsayarak hareket etmiş ve öz gözetimlerini kendi rızalarıyla sağlamışlardır. Araştırma kapsamında belirli bir örnek –bilişim sektörü- üzerinden açıklamalar geliştirilmiştir. Pandemideki gözetimi arttıran mekanizmalar çok daha çeşitli alanlarda ve çok daha çeşitli

unsurlar ile açıklanabilecek bir konu olarak daha fazla çalışmaya ihtiyaç duymaktadır. Ayrıca gözetim gündelik hayatın normal bir unsuru olarak var olmaya devam ettiği müddetçe panoptikon fabrikadan ofise, ofisten özel alana doğru genişlemeye devam edecektir. Bu nedenle çalışmamı Foucault'nun şu sözüyle tamamlamak isterim: "Eğer hapisane fabrikalara, okullara, kışlalara benziyorsa ve bunların da hepsi hapisaneye benziyorsa, bunda şaşılacak bir yan yoktur." (2019, s. 331).

## KAYNAKÇA

- Ağçoban, S. (2021). Beşeri gözetim ve ilahi gözetim. *Kocatepe İslami İlimler Dergisi*, 4(1), 192-213. <https://doi.org/10.52637/kiid.907129>.
- Akhavan, M., & Hölzel, M., & Leducq, D. (Eds. ). (2023). *European narratives on remote working and coworking during the COVID-19 pandemic: a multidisciplinary perspective*. Springer Nature. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-26018-6>.
- Akdağ, G. (2015). "*Gözetim Toplumu*" teorilerinin tarihsel ve teorik bir incelemesi. (Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi). YÖK Tez Merkezi.
- Albetsen, N. (1988). Postmodernism, post-fordism, and critical social theory. *Environment and Planning D: Society and Space*, 6(3), 339-365.
- Aloisi, A., & De Stefano, V. (2022). Essential jobs, remote work and digital surveillance: Addressing the COVID-19 pandemic panopticon. *International Labour Review*, 161(2), 289-314.
- Anter, Y. (2020). Türkiye'de post-fordist uygulamaların özel okullarda sözleşmeli çalışan eğitimciler üzerindeki etkisi: Van ili örneği. (Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi). YÖK Tez Merkezi.
- Arendt, H. (1998). *The human condition*. University Of Chicago Press.
- Aydoğanoglu, E. (2011). *Fabrikada emek denetimi*. Evrensel Basım Yayın.
- Bakırezer, G. (2008). Antik Yunan düşüncesinde kölelik. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63(01), 17-54.

- Ball, K. (2003). The labours of surveillance. *Surveillance & Society*, 1(2), 125-137.  
<https://doi.org/10.24908/ss.v1i2.3349>.
- Ball, K. (2010). Workplace surveillance: An overview. *Labor History*, 51(1), 87-106.  
<http://dx.doi.org/10.1080/00236561003654776>.
- Bauman, Z. (2012). *Küreselleşme: Toplumsal sonuçları*. Ayrıntı Yayınları.
- Bauman, Z., & Lyon, D. (2018). *Akışkan gözetim*. Ayrıntı Yayınları.
- Botan, C. (1996). Communication work and electronic surveillance: A model for predicting panoptic effects. *Communications Monographs*, 63(4), 293-313.
- Braverman, H. (1998). *Labor and monopoly capital: The degradation of work in the twentieth century*. Monthly Review Press.
- Burawoy, M. (1982). *Manufacturing consent: Changes in the labor process under monopoly capitalism*. University of Chicago Press.
- Burawoy, M. (1983). Between the labor process and the state: The changing face of factory regimes under advanced capitalism. *American sociological review*, 587-605.
- Burawoy, M. (2015). *Üretim siyaseti: kapitalizm ve sosyalizmde fabrika rejimleri*. NotaBene Yayınları.
- DeFilippis, E., Impink, S. M., Singell, M., Polzer, J. T., & Sadun, R. (2020). *Collaborating during coronavirus: The impact of COVID-19 on the nature of work* (No. w27612). National Bureau of Economic Research.
- Dolgun, U. (2015). *Şeffaf hapisane yahut gözetim toplumu: Küreselleşen dünyada gözetim, toplumsal denetim ve iktidar ilişkileri*. Ötüken Yayınları.

- Edwards, R. C. (1978). The social relations of production at the point of production. *Insurgent Sociologist*, 8(2-3), 109-125.
- Eurofound. (2020). Living, working and COVID-19. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/living-working-and-COVID-19>.
- Foucault, M. (2019). *Hapishanenin doğuşu*. İmge Kitabevi.
- Foucault, M. (2020). *Büyük kapatılma*. Ayrıntı Yayınları.
- Gezgin, M. (2000). Çalışma sosyolojisi-sosyal gelişme kitle iletişimi ilişkileri (I). *Istanbul Journal of Sociological Studies*, (26), 55-95.
- Giddens, A. (1981). *Book reviews: Manufacturing consent*. The University of Chicago Press.
- Giddens, A. (1985). *The nation-state and violence*. Polity Press.
- Giddens, A. (2012). *Sosyoloji*. Kırmızı Yayınları.
- Gossett, L. M. (2009). Organizational control theory. *Encyclopedia of communication theory*, 1, 706-709.
- Greenhill, A., & Wilson, M. (2006). Haven or hell? Telework, flexibility and family in the e-society: A Marxist analysis. *European Journal of Information Systems*, 15(4), 379-388.
- Grint, K. (2005). *The sociology of work: introduction*. Polity.
- Güldiken, N. (2015). *Çalışma sosyolojisi*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Han, B. C. (2020). *Şeffaflık toplumu*. Metis Yayınları.
- Harvey, D. (1997). *The condition of postmodernity*. Blackwell Publishers.

- IPSOS. (2024, Nisan 16). Pandemi uzaktan çalışma uygulamasına geçişi artırdı. <https://www.ipsos.com/tr-tr/pandemi-uzaktan-calisma-uygulamasina-gecisi-artirdi>.
- Keskin, F. (2020). Sunuş. *Büyük kapatılma* (5.Baskı, s.11-19) içinde. Ayrıntı Yayınları.
- Lyon, D. (1994). *The electronic eye: The rise of surveillance society*. University of Minnesota Press.
- Lyon, D. (2006). *Günlük hayatı kontrol etmek: Gözetlenen toplum*. Kalkedon Yayıncılık.
- Lyon, D. (2013). *Gözetim çalışmaları*. Kalkedon Yayınları.
- Lyon, D. (2022). *Pandemic surveillance*. Polity Books.
- Manokha, I. (2019). New means of workplace surveillance: From the gaze of the supervisor to the digitalization of employees. *Monthly Review*, 70(9), 25-39.
- Manokha, I. (2020a). The implications of digital employee monitoring and people analytics for power relations in the workplace. *Surveillance and Society*, 18(4).
- Manokha, I. (2020b). COVID-19: teleworking, surveillance and 24/7 work. Some reflexions on the expected growth of remote work after the pandemic. *Political Anthropological Research on International Social Sciences (PARISS)*, 1(2), 273-287.
- Marx, G. T. (2023, Ekim 19). Surveillance and society. <https://web.mit.edu/gtmarx/www/surandsoc.html>.
- Marx, K. (1988). *Economic and philosophic manuscripts of 1844 and the communist manifesto*. Prometheus Books.
- Marx, K. (2011). *Kapital: Birinci cilt*. Sol Yayınları.

- Mathiesen, T. (1997). The viewer society: Michel Foucault's 'Panopticon'revisited. In *Surveillance, Crime and Social Control* ( 1. Baskı, s. 41-60) içinde. Routledge.
- Merriam, S. B., & Tisdell, E. J. (2015). *Qualitative research: A guide to design and implementation*. John Wiley & Sons.
- Monitor, I.L.O. (2020). COVID-19 and the world of work. Updated estimates and analysis. <https://www.assiv.it/wp-content/uploads/2020/04/ILO.pdf>.
- OECD. (2021). Measuring telework in the COVID-19 pandemic (Yayın no. 314). <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/0a76109f-en.pdf?expires=1713982942&id=id&accname=guest&checksum=092EF091A84DB132CC98C04C00EE29C4>.
- Pimenta, E. D. M. (2010). *Low power society*. ASA Art and Technology.
- Polat, A. (2022). Nitel araştırmalarda yarı-yapılandırılmış grşme soruları: Soru form ve türleri, nitelikler ve sıralama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22 (zel Sayı 2), 161-182.
- Poster, M. (2006). *Information please: Culture and politics in the age of digital machines*. Duke University Press.
- Ritzer, G. (Ed.). (2007). *The Blackwell encyclopedia of sociology*. Blackwell Publishing.
- Rojek, C. (1995). *Decentring leisure: Rethinking leisure theory*. SAGE Publications.
- Samsun, N. (2017). Çalışmanın değişen anlamı ve güncel durumuna ilişkin tartışmalar. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 3(3), 160-210.
- Sayer, A. (2019). *Sosyal bilimde yöntem: Realist bir yaklaşım*. Küre Yayıncılık.



Sennett, R. (2005). *Otorite*. Ayrıntı Yayınları.

Sennett, R. (2019). *Karakter aşınması*. Ayrıntı Yayınları.

Sennett, R. (2021). *Yeni kapitalizm kültürü*. Ayrıntı Yayınları.

Sezal, İ. (2003). *Sosyolojiye giriş*. Martı Yayınevi.

Tekin, A. (2021). Tarihten günümüze epidemiler, pandemiler ve ekonomik sonuçları. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (40), 330-355.

Türkiye İstatistik Kurumu. (2023). İş yeri durumuna göre istihdam edilenler. <https://data.tuik.gov.tr/Search/Search?text=i%C5%9Fyeri>.

Ülgen, P. (2010). Ortaçağ Avrupa'sında feodal sisteme genel bir bakış. *Mukaddime*, 1(1), 1-18.

Vaz, P., & Bruno, F. (2003). Types of self-surveillance: From abnormality to individuals 'at risk'. *Surveillance & Society*, 1(3), 272-291.

Zureik, E. (2003). Theorizing surveillance: the case of the workplace. Lyon, D. (Ed.), *Surveillance as social sorting: Privacy, risk, and digital discrimination* (1. Baskı, s. 31-57) içinde. Psychology Press.

Watson, J. T. (1995). *Sociology, work and industry*. Routledge.

World Health Organization (2023, Kasım 26). Coronavirus disease (COVID-19) pandemic. [https://www.who.int/europe/emergencies/situations/COVID-19#:~:text=Cases%20of%20novel%20coronavirus%20\(nCoV,pandemic%20on%2011%20March%202020](https://www.who.int/europe/emergencies/situations/COVID-19#:~:text=Cases%20of%20novel%20coronavirus%20(nCoV,pandemic%20on%2011%20March%202020).

Wright, E. O. (1980). Class and occupation. *Theory and Society*, 9(1), 177-214.

## EK 1. ORJİNALLİK RAPORU

	<b>HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ</b> <b>SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ</b>	Doküman Kodu Form No.	FRM-YL-15
		Yayın Tarihi Date of Pub.	04.12.2023
	<b>FRM-YL-15</b> <b>Yüksek Lisans Tezi Orijinallik Raporu</b> <i>Master's Thesis Dissertation Originality Report</i>	Revizyon No Rev. No.	02
		Revizyon Tarihi Rev.Date	25.01.2024

<b>HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ</b> <b>SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ</b> <b>SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA</b>	
Tarih: 25/06/2024	
Tez Başlığı: COVID-19 PANDEMİSİNDE DEĞİŞEN ÇALIŞMA KOŞULLARININ GÖZETİM PRATİKLERİNDE YARATTIĞI ETKİ: BİLİŞİM SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ	
Tez Başlığı (Almanca/Fransızca)*:.....	
Yukarıda başlığı verilen tezin a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 95 sayfalık kısmına ilişkin, 24/06/2024 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda işaretlenmiş filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezin benzerlik oranı % 10 'dur.	
Uygulanan filtrelemeler*:	
1. <input checked="" type="checkbox"/> Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç	
2. <input checked="" type="checkbox"/> Kaynakça hariç	
3. <input type="checkbox"/> Alıntılar hariç	
4. <input checked="" type="checkbox"/> Alıntılar dâhil	
5. <input checked="" type="checkbox"/> 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç	
Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tezin herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumlarda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.	
Gereğini saygılarımla arz ederim.	
Duygu Kırıkçioğlu	
Ad-Soyad/İmza	

<b>Öğrenci Bilgileri</b>	Ad-Soyad	Duygu Kırıkçioğlu
	Öğrenci No	N21137159
	Enstitü Anabilim Dalı	Sosyoloji Anabilim Dalı
	Programı	Yüksek Lisans

### DANIŞMAN ONAYI

UYGUNDUR.  
(Unvan, Ad Soyad, İmza)

\* Tez Almanca veya Fransızca yazılıyor ise bu kısımda tez başlığı **Tez Yazım Dilinde** yazılmalıdır.

	<b>HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ</b> <b>SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ</b>	Doküman Kodu Form No.	FRM-YL-15
		Yayın Tarihi Date of Pub.	04.12.2023
	<b>FRM-YL-15</b> <b>Yüksek Lisans Tezi Orijinallik Raporu</b> <i>Master's Thesis Dissertation Originality Report</i>	Revizyon No Rev. No.	02
		Revizyon Tarihi Rev.Date	25.01.2024

**TO HACETTEPE UNIVERSITY**  
**GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES**  
**DEPARTMENT OF SOCIOLOGY**

Date: 25/06/2024

Thesis Title (In English): THE IMPACT OF CHANGING WORKING CONDITIONS ON SURVEILLANCE PRACTICES IN THE COVID-19 PANDEMIC: THE CASE OF THE IT SECTOR

According to the originality report obtained by myself/my thesis advisor by using the Turnitin plagiarism detection software and by applying the filtering options checked below on 24/06/2024 for the total of 95 pages including the a) Title Page, b) Introduction, c) Main Chapters, and d) Conclusion sections of my thesis entitled above, the similarity index of my thesis is 10 %.

Filtering options applied\*\*:

1.  Approval and Declaration sections excluded
2.  References cited excluded
3.  Quotes excluded
4.  Quotes included
5.  Match size up to 5 words excluded

I hereby declare that I have carefully read Hacettepe University Graduate School of Social Sciences Guidelines for Obtaining and Using Thesis Originality Reports that according to the maximum similarity index values specified in the Guidelines, my thesis does not include any form of plagiarism; that in any future detection of possible infringement of the regulations I accept all legal responsibility; and that all the information I have provided is correct to the best of my knowledge.

Kindly submitted for the necessary actions.

Duygu Kırıkçıoğlu

Name-Surname/Signature

<b>Student Information</b>	<b>Name-Surname</b>	Duygu Kırıkçıoğlu
	<b>Student Number</b>	N21137159
	<b>Department</b>	Sociology
	<b>Programme</b>	MA

**SUPERVISOR'S APPROVAL**

APPROVED  
(Title, Name and Surname, Signature)

## EK 2. ETİK KURUL/KOMİSYON İZİNİ



T.C.  
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Etik Kurulu

KURULLAR/KOMİSYONLAR/KONSEYLER - SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMA ETİK KURULU  
29.12.2023 10:06  
Sayı: 66777842-300-E.00003281727

Sayı : E-66777842-300-00003281727  
Konu : Etik Kurulu İzni (Duygu KIRIKÇIOĞLU)

29/12/2023

### SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 13.12.2023 tarihli ve E-12908312-300-00003250552 sayılı yazınız.

Enstitünüz Sosyoloji Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencilerinden **Duygu KIRIKÇIOĞLU**'nun, **Doç. Dr. Sevgi ÇOBAN** danışmanlığında yürüttüğü **“COVID-19 Pandemisinde Değişen Çalışma Koşullarının Gözetim Pratiklerinde Yarattığı Etki: Bilişim Sektörü Örneği”** başlıklı tez çalışması Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Etik Kurulunun **26 Aralık 2023** tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. İsmet KOÇ  
Kurul Başkanı

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: FF27EC18-32EF-49F9-81BC-9AD2618F2B05

Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/hu-ebys>

Adres:

Bilgi için: Burak ÇİHAN

E-posta: Elektronik Ağ: [www.hacettepe.edu.tr](http://www.hacettepe.edu.tr)

Bilgisayar İşletmeni

Telefon: Faks:

Telefon: 03123051082

Kep:



## EK 3. GÖRÜŞME SORULARI

### 1.Bölüm: Sosyo-Demografik Sorular

- 1.1. Yaşınız:
- 1.2. Cinsiyetiniz:
- 1.3. Eğitim Durumunuz:
- 1.4. Medeni Durumunuz:
- 1.5. Mesleğiniz:
- 1.6. Kaç yıldır çalışmaktasınız?
- 1.7. Kaç yıldır bu kurumda çalışmaktasınız?
- 1.8. Çalıştığınız kurum hangi sektörde?
- 1.9. Çalıştığınız departman:
- 1.10. Göreviniz:
- 1.11. Çalışma şekliniz nedir?
- 1.12. Günde kaç saat çalışmaktasınız?

### 2.Bölüm: Pandemi Döneminde Çalışma Yoğunluğu

- 2.1. Evden çalışırken mi yoksa ofiste mi daha yoğununuz?
- 2.2. Her an müsait olmanız beklendi mi?
- 2.3. Evden çalışma sürecinde mesai kavramınızda bir değişiklik oldu mu?
- 2.4. Uzaktan çalışırken geçirdiğiniz tipik bir iş gününü anlatır mısınız?
- 2.5. İş yerinde çalışırken geçirdiğiniz tipik bir iş gününü anlatır mısınız?

### 3.Bölüm: Pandemi Döneminde Çalışma Hayatında Gözetim

- 3.1. İşvereniniz/kıdemliniz ile evden çalışma deneyiminizde mi yoksa ofiste mi daha fazla iletişim kurdunuz?
- 3.2. Çalıştığınızı kanıtlamak zorunda hissettiniz mi?
- 3.3. Çeşitli uygulamalardan çalışma süreleriniz takip edildi mi?

- 3.4. Video konferans yoluyla toplantı sıklığınız neydi?
- 3.5. Sizce işvereniniz sizi daha fazla denetleme ihtiyacı duydu mu? Duyduysa bunu hangi yöntem aracılığıyla yaptı?
- 3.6. Hangi araçlarla gözetlendiniz?
- 3.7. İş yerindeki gözetim teknolojileri sizi nasıl etkiledi? Nasıl hissettiniz?
- 3.8. Gözetim iş veriminizi nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz?
- 3.9. Gözetim teknolojileri iş memnuniyetinizi nasıl etkiledi?
- 3.10. Kullanılan gözetim teknolojilerinin nasıl işlediğini, nasıl kullanıldığını biliyor musunuz?

#### **4.Bölüm: Pandemi Döneminin Bireylerin Özel Hayatı ve İş Arkadaşlarıyla Olan İlişkilerine Etkisi**

- 4.1. Evden çalışma sürecinizi nasıl organize ettiniz?
- 4.2. Ofis yaşamı mı yoksa ev hayatı mı daha konforluydu?
- 4.3. İş arkadaşlarınızla evden çalışma sürecini yürütürken ilişkileriniz nasıl etkilendi?
- 4.4. Evden çalışma döneminde evinizi paylaştığınız insan/insanlar ile ilişkileriniz nasıl etkilendi?
- 4.5. Özel yaşam algınız değişikliğe uğradı mı?
- 4.6. İş yerinde gözetim genel olarak çalışanları, iş ilişkilerini, arkadaşlık ilişkilerini nasıl etkiledi?

#### **5.Bölüm: Çalışma Yaşamındaki Değişiklik Kabul Gördü Mü?**

- 5.1. Sizce uzaktan çalışırken ne değişse daha mutlu olurdunuz?
- 5.2. Sizce işyerinde çalışırken ne değişse daha mutlu olurdunuz?
- 5.3. Seçecek olsanız ofis hayatını mı yoksa evden çalışmayı mı seçersiniz? Neden?
- 5.4. Zorunlu olmamasına rağmen ofiste çalışmayı tercih ettiğiniz oldu mu? Neden?

#### **6.Bölüm: Gözetimin Tarafları**


- 6.1. (İşveren/Kıdemli) Çalışanlarımızın nerede daha verimli çalıştığını düşünüyorsunuz?

6.2. Evden çalışma döneminde çalışanlarınızı daha fazla kontrol etme ihtiyacı duyduunuz mu?

6.3. Çalışanlarınızın denetimi için herhangi bir yazılım programı kullandınız mı?

6.4. Çalışanlarınızı gözetlemek/denetlemek size nasıl hissettirdi?

6.5. İşveren olarak çalışma yoğunluğunuz değişikliğe uğradı mı?

<p><b>COVID-19 PANDEMİSİNDE DEĞİŞEN ÇALIŞMA KOŞULLARININ GÖZETİM PRATİKLERİNDE YARATTIĞI ETKİ: BİLİŞİM SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ</b></p> <p>Duygu KIRIKÇIOĞLU</p> <p>2024</p>	<p></p> <p>Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı</p> <p><b>COVID-19 PANDEMİSİNDE DEĞİŞEN ÇALIŞMA KOŞULLARININ GÖZETİM PRATİKLERİNDE YARATTIĞI ETKİ: BİLİŞİM SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ</b></p> <p>Duygu KIRIKÇIOĞLU</p> <p>Yüksek Lisans Tezi</p> <p>Ankara, 2024</p>
--	---