



## “İşyerinde İzleme”nin Yönetim Bilimi Özelinde İncelenmesi

Dr. Öğr. Üyesi Suudan Gökçe GÖK  
JSGA/JSGA Fakültesi  
suudangokce@hotmail.com  
ORCID: 0000-0003-3822-2605

### Özet

Gelişen teknoloji ve bilgi çağı ile birlikte işyerinde bilgisayar kullanımının artması, çalışanların elektronik ortamda izlenmesinin kolaylaşmasına ve bu doğrultuda artmasına neden olmaktadır. Örgütler web sitesi izleme, e-posta tarama ve sosyal medya izleme gibi etkinlikler aracılığıyla çalışanlarını izlemekte ve çalışanlarla paydaşlar arasında ilişki kurmaktadır. Çalışanın elektronik olarak izlendiğinde daha verimli olacağını varsayan yönetici çalışanın performansını verimli bir şekilde kontrol edebilmekte ve işgören çalışmalarından daha fazla tatmin olmaktadır. Elektronik izlemenin örgütlerin verimliliklerini arttırabileceği yönündeki bu düşünceler izleme uygulamaların artmasına sebep olmakla beraber bu uygulamalar her zaman olumlu sonuçlar doğurmamakta, işyerinde mahremiyet, özerklik güven ve etik gibi konularda çalışanların algılarını etkileyebilmektedir. Bu bağlamda bu çalışma ile, işyerinde elektronik izlemeye yönelik olumlu ve olumsuz oluşabilecek algılar ile ilgili yapılmış çalışmalar ele alınarak ilgili değişkenler içerik analizi ile özetlenmiştir. Ede edilen bulgular doğrultusunda yönetim alanında yapılmış olan çalışmaların az sayıda olduğu tespit edilmiş ve bu çerçevede bu çalışma ile yerli ve yabancı literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** İzleme, Elektronik İzleme, İçerik Analizi.

### Examination of “Monitoring in the Workplace” Specific to Management Science

#### Abstract

Self-advancing technology and the increase in the use of computers in the workplace, along with the information age, facilitates the monitoring of employees in the electronic environment and increases in this direction. Organizations monitor employees and establish relationships between employees and stakeholders through activities such as website monitoring, e-mail browsing and social media monitoring. The manager, who assumes that the employee will be more productive when monitored electronically, can control the employee's performance efficiently and the employee is more satisfied with their work. Although these thoughts that electronic monitoring can increase the efficiency of organizations cause an increase in monitoring applications, these applications do not always lead to positive results, and they can affect the perceptions of employees on issues such as privacy, autonomy, trust and ethics in the workplace. In this context, in this study, studies on positive and negative perceptions of electronic monitoring in the workplace are discussed and the relevant variables are summarized with content analysis. In line with the findings, it has been determined that there are few studies in the field of management, and in this framework, it is thought that this study will contribute to the domestic and foreign literature.

**Keywords:** Monitoring, Electronic Monitoring, Content Analysis.

### 1. GİRİŞ

Globalleşen dünya, özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerini, örgütlerin değer yaratma ve elde etme biçimlerini, etkileşim ve iletişim kurma şekillerini değiştirmektedir. Küresel ticaretin temellerini ve

onu yönlendiren kuruluşları dönüştüren teknolojiler insanların sadece işleri daha iyi ve daha hızlı yapmalarına yardımcı olmakla kalmamakta, aynı zamanda örgütlerde de iş yapma şekillerinde köklü değişiklikler sağlamaktadır.

Bu bağlamda teknolojinin gelişmesiyle beraber, örgütler yalnızca çalışanlarının işle ilgili davranışlarıyla ilgili değil, işle ilgili olmayan davranışlarıyla ilgili bilgileri de elektronik olarak toplamanın yeni yollarını kullanmaya başlamıştır. Ayrıca, çalışanlarını elektronik olarak izlemeyi seçen kuruluşların sayısı artmakla birlikte, izleme sistemlerini nasıl kullanacaklarını, hangi bilgileri toplayacaklarını, bu bilgilere kimlerin erişebileceğini ve nihayetinde çalışanlarının nasıl tepki vereceğini düşünmek için zaman ayırmaktadırlar. Elektronik izleme kullanımının, çalışanların örgüt zamanını ve kaynaklarını kötüye kullanmasını (yani, internette gezinmeyi) önlemeye hizmet edebileceğini kabul etmeleri gerekmektedir; bununla birlikte, kuruluş-vatandaşlık ve geri çekilme davranışlarının yararına veya zararına hizmet edebilecek diğer isteğe bağlı davranış türlerini de teşvik etmekte veya caydırmaktadır. Bu sistemlerin kullanımı, çalışanların tutum ve davranışlarını, örgütün çıkarlarına ve bu sistemleri kullanma nedenlerine ters düşecek şekilde etkileyebilmektedir.

Bilgi Çağı, örgütlerin ileri teknoloji kullanımı yoluyla verimliliklerini artırmalarını sağlamaktadır. İşyerinde bilgisayar kullanımının artmasıyla, çalışanların elektronik olarak izlenmesinin kolaylaşmasını sağlamaktadır. İzlemenin örgütlerin verimliliklerini arttırabileceği yönündeki düşünceler izlemenin ve uygulamaların artmasına sebep olmaktadır. Bazı çalışmalar örgütlerin ayakta kalabilmesi için önemli olduğunu vurgularken, çalışanlar ise bu eylemin çalışma alışkanlıklarını ve mahremiyetlerini olumsuz yönde etkileyebileceğini ifade etmektedir.

Elektronik izleme, işverenlerin, çalışanların işte ne yaptığını gözlemlemelerine ve çalışanların özel olarak değerlendirdikleri e-posta ve internet etkinliği dahil olmak üzere çalışan iletişimlerini incelemelerine olanak tanımaktadır. Çoğu zaman, işverenler, kurumsal gizliliği sağlamak ve çalışanların suistimalinin sınırlandırılması için elektronik izlemeyi kullanmaktadır. Çalışanlar açısından bakıldığında ise, işverenler tarafından elektronik izleme, çeşitli mahremiyet ve gizlilik endişelerini içermektedir. Elektronik izleme ile elde edilen çalışan performansı ve verimlilik boyutları, çalışanlarla ilgili kararların alınmasında çoğu zaman İnsan Kaynakları Departmanları tarafından etkin bir şekilde kullanılmaktadır. Örgütlerin çoğu, çalışanlarının faaliyetlerini izlemek için bazı elektronik teknoloji araçlarını kullanmaktadırlar. İşverenler, işyerinde elektronik izlemeyi, şirketin gizli bilgilerini korumayı, iş kalitesini ve üretkenliği artırırken kurumsal kaynakların kötüye kullanılmasını önlemek amacıyla kullanmaktadırlar. Öte yandan işveren ile çalışan arasında olması gereken karşılıklı güven söz konusudur. Bu çerçevede farklı örgütsel çıktılara sebep olan izlemenin, olumlu veya olumsuz sonuçlara yol açtığı görülmektedir.

Bu nedenle, bu çalışma, işyerinde elektronik izlemeye yönelik algılar ile yapılmış yönetim alanındaki çalışmaları ele almayı ve bu bağlamda yerli ve yabancı literatüre katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda makale veri tabanından yararlanılarak içerik analizi yapılmıştır.

## **2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

### **2.1 Elektronik İzleme**

Elektronik izleme, 'bireysel veya grup eylemlerini ya da performansı ölçmek, saklamak, analiz etmek ve raporlamak için radyo, video ve bilgisayar sistemleri gibi elektronik aletlerin veya cihazların kullanılması' anlamına gelmektedir (Nebeker ve Tatum, 1993: 509). Günümüzde hemen hemen tüm işler elektronik gözetime tabi tutulma potansiyeline sahip olmasına rağmen bazı işler, izleme uygulamalarına diğerlerinden daha fazla duyarlıdır. Bunlar, amiri e-posta mesajını okuyan ofis çalışanından, barkod tarayıcısının Ed olduğu mesajı kaydeden market kasiyerine kadar değişebilmektedir.

İşyerinde teknoloji kullanımı, web sitesi izleme, e-posta tarama ve sosyal medya izleme gibi etkinlikler aracılığıyla çalışanları izleme yeteneğini genişletmektedir. İzleme, kuruluşlar, çalışanlar ve paydaşlar

arasındaki ilişkinin temel bir yönüdür ve işyerinde mahremiyet, özerklik ve güven algılarını etkilemektedir. İşyerinde bilgi ve telekomünikasyon teknolojilerinin kullanımının artmasıyla, işverenler çalışanların eylemlerini video gözetimi, web sitesi izleme ve e-posta taraması yoluyla daha etkili bir şekilde izlemekte ve kaydedebilmektedirler (Ottensmeyer ve Heroux, 1991; Tabak ve Smith, 2005).

E-izleme teknolojisi örgütlerde üç farklı kategoride ele alınmaktadır:

- Bilgisayar zamanının kullanımını veya telefon görüşmesi içeriğini ölçmek gibi performansa odaklanmak.
- Kaynak kullanımının ölçülmesi, çalışanların hataya yatkınlığının test edilmesi veya kimlik kartları aracılığıyla çalışanın bulunduğu yerin izlenmesi gibi çalışan davranışlarına odaklanmak ve
- Dürüstlükleri gibi çalışan özelliklerine odaklanmaktır.

Bu çerçevede yönetici, performans değerlendirme amacıyla çalışanların çalışmalarını izleme hakkına sahiptir. Ancak, bu hakkın olup olmadığı ve etik bir davranış olup olmadığı tartışma konusudur. Burada bir diğer önemli konu da, çalışan izlendiğini bilmiyorsa bu durumun etik ihlal olup olmadığıdır.

Elektronik izleme yasal olsa da, çalışanlar, işverenler ve uzmanlar arasında bunun etik olup olmadığı konusunda pek çok anlaşmazlık bulunmaktadır. İzlemenin bir işverene fayda sağlayabileceği şüphesiz olsa da, çalışanların mahremiyeti ve mikro-yönetim ile ilgili endişeleri artırmaktadır. Bazı çalışanlar yakından izlenerek kendilerini aşağılanmış, stresli ve insanlıktan çıkmış hissetmektedirler. Ancak bazı işverenler, çalışanlarını istedikleri şekilde izlemenin hakları olduğunu düşünmektedir.

Ancak bazı araştırmalar, elektronik izlemenin çalışanlar tarafından her zaman olumsuz algılanmayabileceğini ortaya koymaktadır. Chalykoff ve Kochan (1989), telefonla izlemeye tabi tutulan çalışanların bu tür bir izlemeyi haklı bulduklarında iş tatmininin arttığını ve işten ayrılma niyetlerinin azaldığı sonucuna ulaşmıştır. Bazı çalışanlarda ise; izlemenin olumsuz etkilerinin doğal olduğu, ancak diğerleri için olumsuz etkisinin geri bildirim ve performans değerlendirme süreçlerine dikkat edilerek azaltılabileceği sonucuna varmışlardır.

Griffith (1993) basit bir veri girişi görevi gerçekleştirmek için işe alınan kırk iki kadınla bir laboratuvar deneyi yapmış ve kadınları üç farklı koşulda çalışmak üzere gruplara ayırmıştır. İl grup tek başına, ikinci grupta işi izleyen denetçinin fiziksel huzurunda, üçüncü grupta ise elektronik olarak izlenen çalışanlardan oluşmaktadır. Tek başına veya bilgisayar izlemesi altında çalışan denek, sabit bir performans modeli sergilerken, bir yöneticinin idari varlığı ile izlenenler, tek başına veya bilgisayarla izlenen koşullardan daha iyi performans göstermiştir. Ayrıca bu üç grup arasında iş tatmininde bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir çalışmada Nebeker ve Tatum (1993) e-izlemenin geri bildirim tuş vuruşlarının çıktısının artmasına yol açtığını, iş kalitesi, memnuniyet ve stres üzerinde çok az etkisi olduğu ifade etmişlerdir (Loch, Conger ve Oz, 1998).

### 3. YÖNTEM

Araştırmada nitel araştırmada kullanılan "içerik ve betimsel analiz" yöntemleri uygulanmıştır. Bir nitel araştırma yöntemi olan içerik analizi, bir metindeki değişkenleri ölçmek amacıyla, sistematik tarafsız ve sayısal olarak yapılan analizdir (Wimmer ve Dominick, 2000).

Araştırma metodolojisinde ilk olarak izleme (monitoring) literatürüne ilişkin yazın incelenerek, araştırma konusuna uygun çalışmalar tespit edilmiştir. İkinci aşamada çalışmaların anahtar kelimesi "electronic monitoring" olarak Web of Science Core Collection veri tabanında taranmıştır. Üçüncü aşamada ise yazına ilişkin filtreleme yapılarak sadece yönetim alanındaki çalışmalar alınmış, konuyla ilgili olmayan çalışmalar elenmiştir. Araştırmada dil olarak İngilizce filtrelenmiş, yönetim alanındaki kitap, bildiri, derleme ve makaleler esas alınmıştır. Daha sonra açık erişimde olan tüm çalışmalar araştırma kapsamına alınmıştır. 1993 öncesinde konuyla alakalı herhangi bir çalışma olmadığı için

1993-2021 yılları arasındaki çalışmalar ele alınmıştır. Böylelikle “elektronik izleme” konusundaki 28 adet çalışma analiz kapsamında ele alınmıştır.

Bu kapsamda 28 tane bilimsel çalışma, türü, konu başlıkları, yıl, üniversite, değişken ve kullanılan analiz yöntemleri kapsamında ele alınmıştır.

### 3.1. Örneklem

Araştırmanın ana kümesini elektronik izleme alanında yazılmış makale, kitap ve bildirimler oluşturmaktadır. Bu çalışmalara ulaşabilmek için Web of Science veri tabanından faydalanılmıştır. Açık erişimde olan tüm çalışmalar araştırma kapsamında 1993-2021 yılları arasındaki yönetim ile ilgili yapılmış çalışmalar incelenmiştir. Böylelikle “elektronik izleme” konusundaki 28 adet çalışma ele alınmıştır.

### 3.2. Bulgular

Bu bölümde, yapılan içerik analizi sonucu elde edilen bulgulara yer verilmiştir. İlk olarak “elektronik izleme” konusunda yıllar itibarıyla kaç çalışma olduğunu ve bu çalışmaların hangi alanlardan olduğu Tablo 1’de gösterilmiştir. Web of Science’den elde edilen veriler göre “electronic monitoring” ile ilgili toplamda yapılmış olan makale sayısı 4508 olup, farklı disiplinlerden çalışmalar bulunmaktadır. İlk 5 çalışma alanı aşağıdaki gibidir;

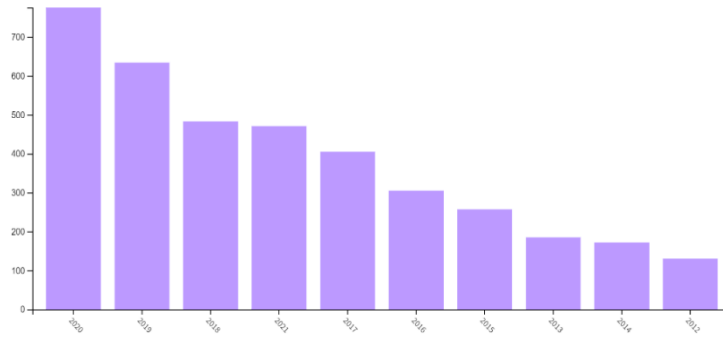
**Tablo 1.** Çalışmaların alanlara göre dağılımı

Çalışma Alanı	Çalışma Sayısı
Engineering Electrical Electronic	526
Chemistry Analytical	417
Instruments Instrumentation	408
Materials Science Multidisciplinary	326
Chemistry Multidisciplinary	295

Yapılan 4508 makalenin ülkelere göre dağılımına bakıldığında en çok çalışmanın yapıldığı ülkeler ise sırasıyla; Amerika, Çin, İngiltere, Avustralya ve Kanada’dır. Ünelere ilişkin dağılım Tablo 2 de görülmektedir.

**Tablo 2.** Çalışmaların Ünelere Göre Dağılımı

Ülke	Çalışma Sayısı
ABD	732
İngiltere	174
İsviçre	103
Hollanda	100
Kanada	92



**Şekil 1.** Çalışmaların Yıllara Göre Dağılımı

Yıllara göre bakıldığında ise en çok çalışmanın 2020 yılında olduğu görülmektedir. 2020 yılında 775 adet, 2019 yılında ise 634 adet çalışma Şekil 1’de görülmektedir.

Yönetim alanında yapılan çalışmalar kapsamında elde edilen 28 çalışmanın verileri; çalışma, türü, konu başlıkları, yıl, üniversite, değişken ve kullanılan analiz yöntemleri kapsamında ele alınmıştır.

Çalışmaların türlerine göre dağılımına bakıldığında 28 çalışmanın 25’inin makale 3 tanesinin kitap bölümü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yönetimle ilgili yapılmış olan çalışmaların 2020 yılı ağırlıklı olduğu, ilk çalışmanın 1993 yılında yapıldığı ve özellikle son yıllarda çalışma sayısının arttığı görülmektedir.

Çalışmaların ülkelere göre dağılımına bakıldığında yine A.B.D., İngiltere ve Almanya ilk sıralarda yer almaktadır.

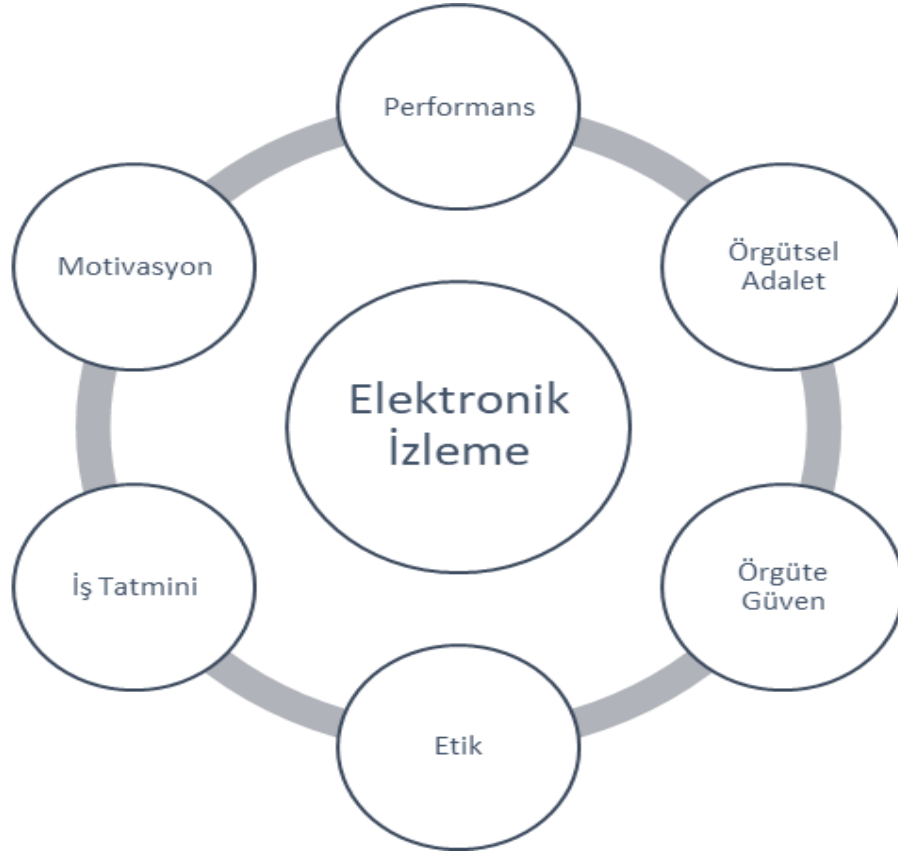
Yönetim alanında yapılmış olan çalışmalar makale adı, ülke, yıl, amaç, değişken ve analiz yöntemleri açısından irdelenmiş olup, ilgili bilgiler Tablo 3’te verilmiştir.

**Tablo 3.** E-izleme Alanında Yapılan Çalışmalar

Çalışma Adı	Ülke	Yıl	Yazar	Amaç	Kullanılan Değişkenler	Yöntem
How Technology Is Changing Work and Organizations	A.B.D.	2016	Cascio, WF; Montealegr, R.	Teknolojinin örgütler üzerindeki etkisi incelenmektedir.	Performans, iletişim, liderlik	Nitel analiz
Power, control and computer-based performance monitoring: Repertoires, resistance and subjectivities	Almanya	2000	Ball, K; Wilson, DC.	Gücün, kontrolün ve direncin bireysel düzeyde nasıl oluşturulduğu ortaya konmaya çalışılmaktadır.	Güç, direnç, kontrol	Nitel analiz
Electronic monitoring and surveillance in call centres: a framework for investigation	İngiltere	2011	Ball, KS; Margulis, ST.	Performans izlemenin ve gözetlemenin psikoloji ve soyoloji alanındaki etkisi incelenmektedir.	Performans, stres	Nitel analiz
Computer monitoring: benefits and pitfalls facing management	Hollanda	2002	Ariss, SS.	E- izlemenin yararlarını, tuzaklarını incelemekte, çalışanları güvenli ve etik bir şekilde izlemek için atılması gereken belirli adımları önermektedir.	Çalışan mahremiyeti, etik, Çalışan hakları, kurumsal güvenlik	Nitel analiz
Electronic monitoring and surveillance in the workplace The effects on trust in management, and the moderating role of occupational type	Avustralya	2015	Holland, P. J., Cooper, B., & Hecker, R.	Güven, meslek tipi ilişkisinde modaratör etki incelenmeye çalışılmıştır.	Performans, güven	Nitel analiz

The effects and moderators of cyber-loafing controls: an empirical study of Chinese public servants	A.B.D.	2013	Wang, Jijie; Tian, Jun; Shen, Z.	Siber kaytarmanın kontrolünün sağlanmasına yönelik yöntemler incelenmektedir.	Performans, örgütsel vatandaşlık, iş tatmini, siber kaytarma	Nicel analiz
Assessing, the effects of 'big brother' in a workplace: The case of WAST	İngiltere	2014	Sarpong, S., & Rees, D.	Elektronik performans izlemenin doğasını incelemek ve çalışanların işyeri gözetimi aracılığıyla mikro yönetimi araştırılmaktadır.	Performans	Nicel ve nitel analiz
Remote control: Predictors of electronic monitoring intensity and secrecy	A.B.D.	2002	Alge, BJ; Ballinger, GA; Green, SG.	Performans beklentilerinin ve güvenme eğiliminin ekip liderlerinin astlarını elektronik olarak izleme kararları üzerindeki etkileri incelenmiştir.	Performans, güven, takım çalışması	Nicel analiz
Electronic workplace monitoring: what employees think	A.B.D.	1999	Oz, E; Glass, R; Behling, R.	E-izlemenin çalışanlar üzerindeki olası etkileri incelenmiştir.	İş tatmini, stres, etik	Nicel analiz
Electronic Monitoring Of Employees - Issues And Guidelines	A.B.D.	1993	Kallman, E.	İzleme sistemlerin etkililiğini etkileyen kritik konular ana hatlarıyla incelenmektedir.	Üretkenlik, yükümlülük	Nitel analiz
When Big Brother Is Watching: Goal Orientation Shapes Reactions to Electronic Monitoring During Online Training	A.B.D.	2013	Watson, A. M., Foster Thompson, L., Rudolph, J. V., vd.	Elektronik performans izlemenin olumsuz duygusal tepkileri nasıl tetikleyebileceği incelenmektedir.	Performans, kişilik, iş tatmini, motivasyon	Meta analiz
The use of information system technology to develop tests on insider trading and asymmetric information	A.B.D.	1999	Marsden, J. R., & Tung, Y. A.	Örgütlerde bilgi teknolojileri kullanımı araştırılmaktadır.	Performans, Bilgi sistemleri, asimetric bilgi	Nicel analiz
Electronic monitoring in public organizations: evidence from US local governments	İngiltere	2018	Fusi, Federica; Feeney, Mary K.	Elektronik izleme türlerini, örgütsel, sosyopolitik ve teknolojik faktörlerin elektronik izleme yoğunluğunu nasıl şekillendirdiği araştırılmaktadır.	Örgütsel merkezileşme, sosyal medya kullanımı	Nicel ve nitel analiz
Developing an Employee-Centered Electronic Monitoring-System	A.B.D.	1993	DeTienne, K. B., & Abbott, N. T.	Elektronik performans izleme sistemlerinin kavramsallaştırılması, geliştirilmesi ve uygulanmasında sosyal konuların neler olduğu incelenmeye çalışılmıştır.	Performans	Nitel analiz
Electronic monitoring at work: The role of attitudes, functions, and perceived	Almanya	2019	Abraham, Martin; Niessen,	Elektronik izlemenin performans ve tutumlar üzerindeki etkisi	Performans	Nicel Analiz

control for the acceptance of tracking technologies			Cornelia; Schnabel, Claus vd.	incelenmeye çalışılmıştır.		
Unintended responses to IT-enabled monitoring: The case of the electronic logging device mandate	ABD	2019	Scott, Alex; Balthrop, Andrew; Miller, Jason W.	Elektronik izlemenin yasa dışı davranışları etkileme durumu ve bu davranışların denetimi incelenmeye çalışılmıştır.	Denetim	Nicel Analiz
Closing The E-Mail Privacy Gap	A.B.D.	1993	Cappel, J.J.	İzlemenin özel hayatın gizliliği konusuna etkisi incelenmeye çalışılmıştır.	Performans, kişisel verinin korunması	Nitel analiz
Employee Location Sensing: Implications for Security and Privacy	İngiltere	2009	McNall, Laurel A.; Stanton, Jeffrey M.	Elektronik konum algılama teknolojilerine yönelik tutumların ilk incelemesini sunmaktadır.	Performans, kurumsal güvenlik, adalet algısı, iş tatmini	Nicel analiz



**Şekil 2.** Elektronik İzleme çalışmalarında ele alınan değişkenler

E- izleme ile ilgili yapılan çalışmalar Web of Science'dan çekilerek içerik analizi ile incelenmeye çalışılmış ve elde edilen veriler içinden yönetimle ilgili olan çalışmalar filtrelenmiştir. Elde edilen veriler üzerinden içerik analizi yardımıyla çalışmalardaki değişkenlere ulaşılmaya çalışılmıştır. Elde edilen değişkenler neticesinde elektronik izlemeyi etkileyen hususlar ortaya konmuştur. Ulaşılan çalışmalardan elde edilen bilgilere göre Elektronik İzleme konusunda ele alınan değişkenler Şekil 2'de te görülmektedir.

Yapılan çalışmaların veri toplama Yöntemine göre dağılımında ağırlıklı olarak nicel analiz yöntemi uyguladıkları, az sayıda bazı çalışmalarda karma yöntemin uygulandığı Tablo 4'te görülmektedir.

**Tablo 4.** Yapılan çalışmaların veri toplama yöntemine göre dağılımı

Analiz Yöntemi	Sayı
Nicel Analiz	8
Meta Analiz	1
Nitel ve Nicel Analiz	2

#### 4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Çalışanların örgütleriyle ilgili algılarını doğrudan etkileyen izleme genellikle örgütlerin çalışan performansını izlemek için kullandıkları bir uygulama olup, birçok örgütte performans artışına sebep olmaktadır. Ancak bazı çalışanların izleme neticesinde örgütlerine karşı olumsuz algılar geliştirdikleri, güven, etik, adalet algısı, iş tatmininin azalması ve motivasyon düşüklüğüne yol açtığı sonucuna ulaşılmaktadır. İzlendiğini bilen işgörenin daha fazla işine odaklanacağını düşünen yönetici zaman zaman strese giren çalışanın olumsuz çıktılarıyla karşılaşabilmektedir. Netice itibariyle izlemenin bireysel ve örgütsel çıktılara sebep olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu kapsamda bu çalışma ile elde edilen verilerden yola çıkarak bazı çalışmalarda olumlu, bazı çalışmalarda ise olumsuz sonuçlara yol açtığı görülmektedir.

Buna rağmen yapılan çalışmaların teknolojik gelişmeler ile paralel düşünüldüğünde daha az olduğu görülmüş ve yönetimle ilgili yapılan çalışmaların desteklenmesi gerekliliğini ortaya koymuştur. Genel olarak yapılan çalışmalar kişilerin sosyolojik ya da psikolojik durumlarını etkilediği, bazı örgüt yapılarında olumlu, bazılarında olumsuz olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Ancak genel olarak bakıldığında teknolojik gelişmenin performansın arttırılması yönünde ayrı bir öneme sahip olduğu söylenebilir.

#### KAYNAKÇA

Abraham, M., Niessen, C., Schnabel, C., Lorek, K., Grimm, V., Möslin, K., & Wrede, M. (2019). Electronic monitoring at work: The role of attitudes, functions, and perceived control for the acceptance of tracking technologies. *Human Resource Management Journal*, 29(4), 657-675.

Alge, B. J., Ballinger, G. A., & Green, S. G. (2004). Remote control: Predictors of electronic monitoring intensity and secrecy. *Personnel Psychology*, 57(2), 377-410.

Ariss, S. S. (2002). Computer monitoring: benefits and pitfalls facing management. *Information & Management*, 39(7), 553-558.

Ball, K. S., & Margulis, S. T. (2011). Electronic monitoring and surveillance in call centres: a framework for investigation. *New technology, work and employment*, 26(2), 113-126.

Ball, K., & Wilson, D. C. (2000). Power, control and computer-based performance monitoring: Repertoires, resistance and subjectivities. *Organization studies*, 21(3), 539-565.

Cappel, J. J. (1993). Closing the e-mail privacy gap. *Journal of Systems Management*, 44(12), 6.



- Cascio, W. F., & Montealegre, R. (2016). How technology is changing work and organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 349-375.
- Chalykoff, J., & Kochan, T. A. (1989). Computer-aided monitoring: Its influence on employee job satisfaction and turnover. *Personnel Psychology*, 42(4), 807-834.
- DeTienne, K. B., & Abbott, N. T. (1993). Developing an employee-centered electronic monitoring system. *Journal of Systems Management*, 44(8), 12.
- Fusi, F., & Feeney, M. K. (2018). Electronic monitoring in public organizations: evidence from US local governments. *Public Management Review*, 20(10), 1465-1489.
- Griffith, T. L. (1993). Monitoring and performance: A comparison of computer and supervisor monitoring 1. *Journal of applied social psychology*, 23(7), 549-572.
- Holland, P. J., Cooper, B., & Hecker, R. (2015). Electronic monitoring and surveillance in the workplace: The effects on trust in management, and the moderating role of occupational type. *Personnel Review*.
- Hovorka-Mead, A. D., ROSS JR, W. H., Whipple, T., & Renchin, M. B. (2002). Watching the detectives: Seasonal student employee reactions to electronic monitoring with and without advance notification. *Personnel Psychology*, 55(2), 329-362.
- Kallman, E. (1993). Electronic monitoring of employees: Issues and guidelines. *Journal of Systems Management*, 44(6), 17.
- Loch, K. D., Conger, S., & Oz, E. (1998). Ownership, privacy and monitoring in the workplace: A debate on technology and ethics. *Journal of Business Ethics*, 17(6), 653-663.
- Marsden, J. R., & Tung, Y. A. (1999). The use of information system technology to develop tests on insider trading and asymmetric information. *Management Science*, 45(8), 1025-1040.
- McNall, L. A., & Stanton, J. M. (2011). Private eyes are watching you: Reactions to location sensing technologies. *Journal of Business and Psychology*, 26(3), 299-309.
- Nebeker, D. M., & Tatum, B. C. (1993). The Effects of Computer Monitoring, Standards, and Rewards on Work Performance, Job Satisfaction, and Stress 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 23(7), 508-536.
- Ottensmeyer, E. J., & Heroux, M. A. (1991). Ethics, public policy, and managing advanced technologies: The case of electronic surveillance. *Journal of Business Ethics*, 10(7), 519-526.
- Oz, E., Glass, R., & Behling, R. (1999). Electronic workplace monitoring: what employees think. *Omega*, 27(2), 167-177.
- Sarpong, S., & Rees, D. (2014). Assessing the effects of 'big brother' in a workplace: The case of WAST. *European Management Journal*, 32(2), 216-222.
- Scott, A., Balthrop, A., & Miller, J. W. (2021). Unintended responses to IT-enabled monitoring: The case of the electronic logging device mandate. *Journal of Operations Management*, 67(2), 152-181.
- Tabak, F., & Smith, W. P. (2005). Privacy and electronic monitoring in the workplace: A model of managerial cognition and relational trust development. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 17(3), 173-189.
- Wang, J., Tian, J., & Shen, Z. (2013). The effects and moderators of cyber-loafing controls: an empirical study of Chinese public servants. *Information Technology and Management*, 14(4), 269-282.

Watson, A. M., Foster Thompson, L., Rudolph, J. V., Whelan, T. J., Behrend, T. S., & Gissel, A. L. (2013). When big brother is watching: Goal orientation shapes reactions to electronic monitoring during online training. *Journal of Applied Psychology, 98*(4), 642.

Wimmer, R.D., & Dominick, J.R. (2000). *Mass media research: An introduction* (6th edn). Belmont, CA: Wadsworth.