

TEKNOLOJİ KULLANIMI, MEKÂN VE GÖZETİM İLİŞKİSİ: BANKA ÇALIŞANLARINA YÖNELİK NİTEL BİR ARAŞTIRMA¹

The Relationship Between Using Technology, Place And Surveillance: A Qualitative Research On Bank Employees

Arş. Gör. Dr. Siyret AYAS ŞARMAN²

Cite As: Ayas Şarman, S. (2021). "Teknoloji Kullanımı, Mekân Ve Gözetim İlişkisi: Banka Çalışanlarına Yönelik Nitel Bir Araştırma", International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies, (e-ISSN:2587-2168), Vol:7, Issue:31; pp:512-523

ÖZET

Günümüzde işveren veya işveren adına hareket eden yöneticiler belirlenmiş kurumsal hedeflere ulaşmak amacıyla yönetim stratejileri içerisinde gözetim tekniklerine sıklıkla başvurmaktadır. Zaman ve diğer kaynakların kullanılmasında gözetim tekniklerinin kullanılmasının avantaj sağlayacağı düşünüldüğünden, bu teknikler hedeflere daha kolay ulaşma girişimi olarak da görülmektedir. Dolayısıyla her geçen gün önem kazanmakta ve kendisine çalışanların gözetimini kolaylaştıracak yeni yollar aramaktadır.

Çalışma, Bentham'ın Panoptikon'undan hareketle özellikle bankacılık sektöründe denetim ve dolayısıyla gözetimin ele alınması ve çalışanların bu tür bir denetim şeklini anlamlandırması üzerinden kurgulanmıştır. Araştırma içerisinde öncelikle literatür taraması paylaşılmış ardından metodolojiye yer verilmiştir. Bu aşamadan sonra bulguların paylaşılması ve değerlendirilmesine geçilmiştir. Son olarak, elde edilen bulgular literatür ile desteklenerek tartışılmıştır.

Elde edilen bulgular neticesinde sonuçlar iki farklı şekilde sınıflandırılmıştır. Bu sınıflandırmanın ilkinde katılımcıların üzerinde durduğu ve daha çok mekânın gözetim ile ilişkilendirilerek denetimin bir parçası haline dönüşmesi olgusu tartışılmış; ikincisinde ise gözetim uygulamaları içerisinde teknolojinin yerleşmesi ile işyerinde denetim uygulamalarının çalışanlar tarafından nasıl yorumlandığına odaklanılmıştır. Ayrıca çalışanların işyerinde rutin hale gelmiş bu tür uygulamaları üretim sürecinin bir parçası olarak normalleştirdiği tespit edilmiştir. Bu normalleşmenin altında yatan nedenler ise; işyerinde güvenliğin sağlanması, adaletli bir çalışma ortamının oluşturulması ve güvensizlik duygusunun giderilmesidir.

Anahtar Kelimeler: Yönetim, Panoptikon, Mekân, Teknoloji, Gözetim, Denetim.

ABSTRACT

Today, employers or managers acting on behalf of employers frequently resort to surveillance techniques within their management strategies in order to achieve determined corporate goals. Since it is thought that the use of surveillance techniques will be advantageous in the use of time and other resources, these techniques are also seen as an attempt to reach goals more easily. Therefore, it gains importance day by day and seeks new ways to facilitate the supervision of its employees.

The study is based on Bentham's Panopticon, especially in the banking sector, the supervision and the employees' understanding of such a supervision. In the research, firstly, the literature review was shared, and then the methodology was included. After this stage, the findings were shared and evaluated. Finally, the obtained findings were discussed with the support of the literature.

After the findings were obtained, the results were classified in two different ways. In the first of this classification, the fact that the participants focused on and that the place became a part of supervision by associating it with surveillance was discussed; In the second one, it is focused on how the workplace supervision practices are interpreted by the employees with the incorporation of technology in surveillance practices. In addition, it has been determined that employees normalize such practices that have become routine in the workplace as a part of the production process. The reasons behind this normalization are; ensuring safety in the workplace, creating a fair working environment and eliminating the feeling of insecurity.

Key words: Administration, Panopticon, Place, Technology, Surveillance, Control.

1. GİRİŞ

Denetim uygulamaları içerisinde izleme ve gözetim teknikleri her zaman ayrı bir öneme sahip olmuştur. Çünkü gelişen her yeni yöntem ve teknik öncekine nazaran işletmelere daha fazla avantaj sağlamaktadır. Basit bir ifade ile makinenin icadı sonrasında üretimin fabrikalara taşınması ve işçilerin verimliliği düşüreceği korkusu işvereni çalışanlarını sürekli gözetim altında tutmaya itmiştir. Aynı durum günümüzde de geçerlidir. Fakat günümüzde üretimin daha esnek bir boyut kazanması, teknolojinin her geçen gün daha fazla gelişmesi ve ayrıca emeğin üretim süreci içerisinde yalnızca bedeni ile değil zihniyle de yer alması işvereni gözetim teknikleri noktasında farklı yöntemlere itmektedir.

Araştırmamız kapsamında da ele alınacak yöntemlerden ilki teknolojinin gün geçtikçe her alana yayılması ve yönetime çalışanların denetlenmesine ilişkin geniş bir hakimiyet alanı sağlamasıdır. Nitekim bu hakimiyet

¹ Bu çalışma 2021 yılında tamamlanan "Emek sürecinde denetim ve direnme: Bankacılık sektöründe bir alan araştırması" isimli doktora tezi esas alınarak hazırlanmıştır.

² İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul/Türkiye

alanı zaman zaman flulaşarak emeğin bunu bir denetim şekli olarak anlamlandırmasına dahi izin vermemektedir. Hatta teknolojik gelişmelerin karar vericilere sunmuş olduğu olağanüstü izleme yetenekleri sayesinde emeğin üretim sürecinde bunu üretim sürecinin bir parçasıymış gibi yorumlamasına ve kendiliğinden içselleştirmesine yol açmaktadır.

Aynı durum mekânın bir denetim unsuruna dönüşmesi fikrinde de geçerlidir. Bu yöntemler sayesinde çalışanların bireysel özgürlüğünün kısıtlandığı yönündeki algı da kolaylıkla bertaraf edilebilmektedir. Elbette ki bu yöntemleri çoğaltmak mümkündür. Fakat araştırmamız kapsamında bu iki gözetim şekli ele alınacak; çalışanların görüşleri doğrultusunda denetim ve gözetim olguları üzerinden incelenmeye çalışılacaktır.

2. LİTERATÜR TARAMASI

İzlemenin ruhunu en iyi anlatan düşünür Foucault'dur. Foucault, "Discipline and Punish" adlı kitabında hapisanede kullanılan bir gözetleme modeline dikkat çekmektedir. Panoptikon olarak adlandırılan bu modele göre mahkûmlar gardiyanlar tarafından gözetlenebilmekte fakat kendileri gözetleyememektedir. Sözü edilen gözetim modelinde mahkûmlar iyi hal gösterdiklerinde ödüllendirilmekte fakat kuralları ihlal ettiklerinde cezalandırılmaktadırlar. Bu metaforla işçiler ve mahkûmlar; yöneticiler ile gardiyanlar arasındaki benzerlik araştırmacılar tarafından ele alınmıştır (Strangleman, Warren, 2015: 195). Hatta öyle ki ruhsal kurtuluş ve bedensel cezaya dayalı bir cezalandırma sisteminden önceden belirlenmiş bir süre boyunca özgürlük reddine dayanan düzeltici bir cezalandırma biçimine geçişin arasındaki ironi; söz konusu suç ile hapsedilme süresinin kapsamı arasındaki soyut bağlantıyla ifade edilmiştir (Sewell, Wilkinson, 1992: 272).

Aynı şekilde George Orwell de benzer bir gözetim ve denetim mantığından "1984" adlı romanında bahsetmektedir. Orwell söz konusu gözetimi spesifik bir alan olmaktan çıkararak toplumun tüm kesimini ilgilendiren şekliyle ele almaktadır. Orwell'in romanında sözünü ettiği toplumsal düzeydeki bu gözetim şekli geç de olsa yaşanmaya başlamıştır. Özellikle teknik ve teknolojik gelişmelerle toplumsal yaşamın her alanında mahremiyet olgusu anlamını gitgide yitirmekte; yapılan çalışmalar düşünce sınırlarının ötesine geçmektedir. Hatta insanların pek çoğu kendilerine yönelik yaşamın her anında bilgi toplanmasını olağan karşılamakta ve kabullenmektedir (Coşkun, 2000: 19-21). Toplum içerisinde yaşanan bu kabulleniş işletmeler içerisindeki izleme yöntemlerinin de içselleştirilmesini beraberinde getirmektedir. Kendi güvenliklerinin sağlanması gerekçesiyle kabul edilen her izleme yöntemi işverenin işini kolaylaştırırken; çalışanları sınırları keskin bir hatla belirlenmiş çerçeve içerisine hapsedmekte ve hareket alanını sınırlandırmaktadır.

En geniş izleme teknikleri hizmet sektöründe bulunmaktadır. Özellikle son beş yılda teknolojinin gelişmesi ve internetin yaygınlaşmasıyla çalışanların izlenmesinde büyük ölçüde sorumluluğunun bulunduğu kabul edilmektedir (Ball, 2010). Standing (2014: 231) işletmelerdeki gözetim tekniklerinin kişisel alanlara doğrudan müdahale boyutuna vardığını savunmaktadır ve gün geçtikçe daha fazla artacağına işaret etmektedir. Telefonların dinlenmesinden internet sayfalarına erişime; video ile kayıt alınmasından elektronik kimlik kartı denetimlerine; konuşma sürelerinin hesaplanmasından anahtar vuruş sayılarına kadar pek çok yöntem işverenlerce kullanılmaktadır (Lyon, 2006: 84-85).

Hatta öyle ki üretilen yazılım ve donanımlar sayesinde bilgisayar başında çalışanların kullandığı farenin belli bir zaman miktarı içerisinde aldığı mesafe bile hesap edilir hale gelmiştir. Kullanımı zorunlu hale getirilen elektronik kimlik kartları sayesinde çalışanların gün içerisindeki davranışları takip edilmekte; kimin nerede ne kadar vakit geçirdiğiyle ilgili bilgi sahibi olunmaktadır (Coşkun, 2000: 27-29; Dolgun, 2005b: 242). Burada asıl amaç üretici güç olan "beden" in sürekli üretimde kalmasını kolaylaştırmaktır. Toplanan veriler sayesinde işveren adına hareket eden yöneticiler gün içerisinde verime dayalı performans ölçümü gerçekleştirmektedir. Böylece uysal, üretken ve itaatkâr bir emek gücü için teknolojinin tüm nimetlerinden faydalanılmaktadır (Dolgun, 2005a: 77,79).

Özellikle ofis tipi işyerlerinde bu tip denetim ve gözetim uygulamalarının varlığından söz ederken denetimin niteliksel ve niceliksel ayırımına dikkat çekilmektedir (Savcı, 2002: 341). Tüm bu uygulamalar önceden belirlenmiş bir kota dâhilinde çalışanın ürettiği mal veya hizmetin kalitesi ya da yapılan hataların belirlenmesi amacıyla yapılmaktadır. Her ne kadar teknolojinin gelişmesi ile bu tip izlemeler mahremiyet üzerinde değişik etkiler yaratmış ve özellikle beyaz yakalıların işyükü artışını beraberinde getirmişse de sermaye söz konusu durumu üretkenlik artışı açısından gerekli görmektedir (Lyon, 2006: 83-85). İşyerlerindeki denetim ve gözetim pratikleri bunlarla da sınırlı kalmamaktadır. İşverenler bu uygulamaları daha öteye taşımakta; ses modülasyonları, yüz imgeleri, bedenden alınan sıvılardan elde edilen kalıtsal ipuçları ve hatta DNA verilerinin alınması ve işlenmesine kadar götürebilmektedir (Lyon, 2006: 140-141).

Enformasyon teknolojileriyle beraber gözetleme pratiklerine yenileri eklenmeye devam etmektedir. Teknolojik denetimi işyerlerinde mümkün kılan aygıtların en başında ise kameralar gelmektedir. İşyerlerinin pek çok yerine yerleştirilmiş güvenlik kamera sistemleri sayesinde denetim kolaylaştırmaktadır. Bu sayede çalışma ortamları 7/24 izlenebilmektedir (Yücesan Özdemir, 2014: 150; Man, 2015: 57). İşçilerin işyerlerine veya işyerleri içindeki alanlara girebilmelerine imkân sağlayan kartlar, işçilerin parmak izini, retina yapısını veya ses örneklerini saklayan elektronik künyeleme sistemleri bunlardan yalnızca birkaçıdır. Bunların sadece güvenlik tedbiri amaçlı kullanıldığını söylemek ise bir kandırmacadan ibarettir. Söz konusu araçlar işçinin işyerinde geçirdiği sürenin belirlenmesini ve bulunduğu yerin izlenmesini kolaylaştırmakta ve hatta manipüle edilmesine yardımcı olmaktadır (Lyon, 1997: 181).

Denetim ve gözetim uygulamaları sayesinde kalıba sokulan çalışanlar elektronik performans izleme sistemi (EPİS) sayesinde daha sıkı denetlenebilmektedir. İşyerlerinde EPİS'in kullanılması "Dijital Taylorizm" olarak adlandırılmaktadır. Bu sistem sayesinde çalışanlar sürekli izlenmekte; sonucunda ise baskıyla karşı karşıya kalmaktadır. Çünkü geri planda var olan fakat görünmeyen bir yöneticinin varlığı çalışanlar üzerinde bir baskı unsuruna dönüşmektedir (Moorman, Wells, 2003: 3).

İşyerinde denetimi sağlayan panoptik araçlardan bir diğeri de şeffaf mekânlardır. Cam ofisler veya şeffaf çalışma mekânları işletmelerde panoptik bir etki yaratmaktadır. Yücesan Özdemir (2014: 137) çalışma mekanlarının bu şekilde tasarlanmasının çalışanların kolaylıkla takip edilmesine olanak tanıdığını savunmaktadır. Yücesan Özdemir'in yapmış olduğu bir araştırmada çalışanlar, yoğunlukla gözle takip edildiklerinin farkında olduklarını dile getirmişlerdir.

Diğer yandan panoptik uygulamalar çalışanların yalnızca işyerinde değil işyeri dışında sosyal hayatlarına müdahalede bulunmaktadır.

"Öyle bir kasaba ki fabrikanın hemen dışına kurulmuş iş yaşamı ile sosyal yaşam neredeyse iç içe geçmiş. Cadde boyu dizilen evler... O evlerin içinde yaşayan işçiler. Hatta işçiler dahi kendi statülerine uygun bir biçimde yerleştirilmiş. Cadde köşelerinde diğer işçilerin evlerine nazaran daha büyük konutlarda oturan ustabaşları... Kasaba işçilerin daha verimli çalışması için her türlü imkânı sunacak şekilde tasarlanmış. Kütüphaneden çamaşırhaneye; hastaneden markete... İşçileri fabrikaya çağıran çanın sesi ise tüm kasabadan duyulacak şekilde konumlandırılmış" (Lyon, 1997: 170).

Nitekim sanayileşmenin ilk yıllarında işçilerin hem iş hem de iş dışı yaşamlarını denetim altına almak amacıyla işçi kasabaları tasarlanmıştır. Böylelikle çalışanların fabrika dışındaki hayatları da denetim altında tutulmak istenmiştir (Dolgun, 2005a: 76). Şirket kasabaları olarak karşımıza çıkan bu tür yapılanmalar içinde; mağazalar, okullar, marketler ve rekreasyon tesisleri bulunmaktadır. Bu yapılanmalar sayesinde işveren; emeğe her türlü imkânı içinde barındıran bir yaşam alanı sunmaktadır. Fakat unutulmamalıdır ki bu yaşam alanları içerisinde yer alan her türlü mağaza ya da konut işverene aittir.

Bozoğlu (2018: 270) çalışmasında benzer bir noktaya değinerek Pullman Kasabası örneğinden bahsetmektedir. Bu tür işçi kasabalarının paternalist ilişkiler bağlamında aile değerlerinin sağlıklı biçimde korunması amacına hizmet ettiğini belirten Bozoğlu, bunların aynı zamanda otoriteyi sağladığına vurgu yapmaktadır. Öyle ki bir yanda fabrikada işverenin kendi belirlediği sınırlar içerisinde üretime devam edilirken, diğer yanda sanayi toplulukları sistemli bir biçimde gözetim altında tutulmuştur. İşçilerin bu tür bir denetimi ile çalışma periyotları, çalışma saatleri, molaları, üretim miktarı ve süreleri kolaylıkla takip edilmiş dahası fabrikalarda çalışan işçilerin aileleri kolaylıkla tüketime yönlendirilmiştir. Nitekim işçilerin aileleri oluşturulan yaşam alanlarında, çocukları öğrenim gördükleri okullarda benzer şekilde gözetim altında tutulmuşlardır. Bozoğlu'na göre bu gözetimin teknik olarak kurumsallaşmasını ifade etmektedir.

Bugün ise evrilen şekliyle kasabalar profesyonelleşmekte ve günümüz koşullarına uyum sağlayarak işleyişini devam ettirmektedir. Hatta teknoloji yoğun hizmet üreten firmaların bu tarz girişimlere daha fazla önem verdiği görülmektedir. Örneğin; Facebook'un Kaliforniya Menlo Park'ta geliştirdiği kampüsü, Amazon'un seçecekleri bir şehirde şirket kasabası olacak şekilde inşa edilmek üzere kurulması planlanan ikinci bir merkez bunlardan yalnızca bazılarıdır (<https://www.businessinsider.com/>).

"Anton Menlo ismi verilen, yaklaşık 58.500 metrekarelik yerleşimde spor merkezinden köpek bakım evine kadar her şey düşünülmüş. ... Kampüs, çalışanların eve gitmek istemeyeceği kadar eğlenceli ve rahat. Yakında gerçekten böyle bir seçenekleri olacak (WSJ, 2013)."

Diğer yandan teknolojinin gelişmesiyle çalışanlar farkına varmadan daha fazla denetime maruz kalmaktadır. Önceki dönemlerde mesai, çanın çalmasıyla son bulurken; günümüzde her an her saat mesaiye hazır olma fikri dayatılmaktadır. Kısacası yeni gelişmeler, çalışanları her an her saniye denetim altına almayı kolaylaştırmada merkezi konumdadır. Öyle ki Bauman ve Lyon (2013: 64) bu tür bir müdahalenin asıl amacının kişilerin benliği altındaki özelliklerin tümünü ve çalışanların uyanık oldukları tüm zamanı işletme amaçları doğrultusunda kullanmaları olduğunu ileri sürmektedir. Onlara göre bu çok daha karlı bir çözümdür.

Ayrıca sosyal paylaşım sitelerinde paylaşılan fotoğraflar, videolar, yayınlanan içerikler, yapılan yorumlar dahi çalışanların denetlenmesini son derece kolaylaştırmaktadır. Söz konusu uygulamalar, çalışanlar ve yönetim için farklı anlamlar içermektedir. Bunlar çalışanlar için gerilim kaynağı olabilirken yönetim için etkili birer kontrol mekanizması olarak görülmektedir (Man, 2015: 57). Hatta Lyon (2006: 162) yorumu bir adım öteye taşıyarak tüm bu uygulamaların sosyal kontrolü de içerdiğini ve aslında “mükemmel işçi”yi yaratmak amaçlı yapıldığını ileri sürmektedir. Buradan, işletmelerde çalışanların sorunsuz biçimde kontrol edilebileceği ya da denetleneceği anlamı çıkarılmamalıdır. Bu araçlar yalnızca kontrol mekanizmalarının hegemonik biçimlere evrildiğini göstermektedir ve içinde her zaman direnme ihtimalini barındırmaktadır (Man, 2015: 61-62).

Bauman ve Lyon (2013: 61) da benzer şekilde panoptik stratejilerin reddediş ve direniş potansiyelini içerisinde barındırabileceğini savunurken ikinci bir seçeneği de öne sürmekten kaçınmamışlardır. Onlara göre panoptikonun itaatkâr beden yaratma potansiyelinin yanı sıra hiçbir şeyin farkında olmayan kişileri bünyesine adapte ederek onları sersemleten bir etkisinin olması da mümkündür. Bu sayede yönetilen kişilerin yönetenlerle anlaşmaya varması muhtemel hale gelmektedir.

Özet olarak zaman içerisinde işletme yapılarının değişmesi, karmaşıklaşması, eğitimin öneminin artmasıyla çalışanların eğitim düzeylerindeki artış, dolayısıyla işletmelerdeki profesyonelleşmeler işletmelerin yönetim ve denetim alanında kendilerini geliştirmelerini zorunlu kılmaktadır. Bu gelişmeler işverenin/yönetimin işini de kolaylaştırmaktadır. Çalışanlar ise kontrolün boyutunu fark etmede zorlanmaktadır. Özellikle rıza üretimi ile sağlanan hegemonik kontrolde denetimin çalışanlar tarafından fark edilmesi neredeyse imkânsız görünmektedir. Kısacası denetimin gizli despotik yönü şekil değiştirerek sanayi üretimine oranla daha rahat çalışma koşullarının “özgürlükçü” yapısında kendini göstermektedir.

Bauman ve Lyon (2013: 63) bu özgürlükçü yapıyı “*arzu edilen davranış biçimlerini arttırmak zıddını ise minimuma indirmek için yapılan olasılıkları yönetme biçimi*” olarak tanımlamaktadır. Onlara göre yönetenin rolü yönetilenlere devredilmektedir. Harvey (2012: 170) ise iş süreçlerinin daha kapsamlı hale getirilmesini, sermaye ve emek arasındaki işbirliğinin sağlanması, yönetim ve çalışan entegrasyonuna yönelik geliştirilmiş stratejilerin tümünü zorunlu tahakkümü gerçeğin ardına gizleyen bir perde olarak görmektedir. Kısacası kullanılan araçların çalışanlara özerklik tanıyormuş gibi görünmesinin ardında çalışma ortamlarında özgürlüğü daraltıcı bir etki yarattığı söylenmektedir (Man, 2015: 58).

3. METODOLOJİ

Çalışmamızda nitel araştırma teknikleri kullanılmış olup; katılımcılara derinlemesine mülakat tekniği uygulanmıştır. Katılımcılarla yarı-yapılandırılmış görüşme gerçekleştirilmiş ve doğal ortamda gözlem yapılarak, katılımcılardan elde edilen belgeler incelenerek veriler toplanmıştır. Derinlemesine mülakat tekniğinin seçilmesindeki en büyük etkenlerden biri tezin literatür bölümünde de değinildiği üzere hizmet sektöründe faaliyet gösteren çalışanların zihinsel süreçlerine kısmen de olsa erişebilme isteğidir. İşyerlerinde var olan denetim ve kontrol stratejilerinin somut örnekler ve deneyimler vasıtasıyla anlaşılması ve bu alana yönelik özellikle perspektif oluşturma noktasında akademik bir katkı sağladığı düşünülmektedir. Derinlemesine mülakat tekniğinin seçilmesinde rol oynayan bir diğer faktör ise görüşmenin merkezinde araştırmacının değil katılımcının yer almasıdır. Mülakat; katılımcıların gönüllülükleri esas alınarak gerçekleştirilmiştir.

Bu kapsamda İstanbul’da faaliyet gösteren dört özel bankanın yirmi genel müdürlük çalışanı ile görüşmeler yapılmıştır. Görüşmelerde alınan cevaplar neticesinde elde edilen bulgular paylaşılmıştır. Söz konusu bulgular iki başlık altında incelenmiştir. Bunlardan ilki katılımcılara ilişkin verileri içeren demografik bulgular; ikincisi ise bankalarda uygulanan panoptik stratejiler paylaşılmıştır.

4. BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

4.1. Demografik Bulgular

Öncelikle bulgular katılımcılara ilişkin verileri paylaşırken tanımlayıcısı olması adına kişilere birer kod verilmiştir. Mülakat için toplam 25 katılımcıya ulaşılmış; 3 aday baştan mülakata katılmayı reddederken 1 aday çekimser kalmış, 1 aday ise görüşmeden sonra cevapların araştırmaya dahil edilmemesini istemiştir. Mülakat toplam 20 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir.

Katılımcıların 13'ü kadın, 7'si erkektir. Katılımcıların en genç olanı 23 yaşında; en yaşlı olanı ise 38 yaşındadır ve bu kişilerin yalnızca 4'ü evlidir. Katılımcıların yüzde 60'ının lisans mezunu olduğu; geri kalanların ise yüksek lisansını tamamladığı görülmektedir. Diğer yandan kişilerin bankalarda çalıştıkları görev bakımından benzer statüde olmaları dikkate alınmıştır. Fakat mülakatların gerçekleştirilmesi esnasında bankalarda çalışanların sahip olduğu unvanların farklılaşabildiği saptanmıştır. Burada anlam kargaşasına yol açmasının önüne geçebilmek için altını çizmek gerekir ki; mülakat yapılan kişilerin işyeri içerisindeki unvanları farklı olsa da yaptıkları işler benzerdir. Yine mülakat gerçekleştirilen kişilerin kıdem sürelerinin 1 ila 14 yıl arasında değiştiği görülmektedir.

4.2. Mekân ve Gözetim Arasındaki İlişki

Gerçekleştirilen mülakatlarda; banka çalışanları gözetimi öncelikle mekânsal uygunluk açısından değerlendirmeye tabi tutmuşlardır. Öyle ki katılımcılar tarafından Genel Müdürlük yapıları içerisinde pek çok birimin şeffaf oda ya da açık ofis şeklinde tasarlandığı pek çok kez dile getirilmiştir. Yöneticilerinin ya da kendi çalıştıkları birimin şeffaf ofis şeklinde dizayn edilmesi zaman zaman kendilerinin yöneticileri tarafından izlendiği algısını yaratsa da zaman içerisinde çalışanların söz konusu durumu kanıksadıkları anlaşılmaktadır.

E6: Açık ofis içerisinde çalışıyoruz biz. Müdür ile aynı ortadayız yani. Arada denetlendiğimi düşünüyorum tabi. Müdürümüzün gözü genelde bizim üzerimizde. Bu açıdan kendime özel bir ofisin olmasını isterdim. Ama birlikte çalıştığımız ekip de iyi. O yüzden tolere edebiliyorum. Bir de ne bileyim müdürümüzün gözü bizim üzerimizde dedim ama öyle rahatsız edici bir tavır da yok yani...

K12: "Biz açık ofis içerisinde çalışıyoruz. Ofis içerisinde ofis gibi düşün. Grup müdürümüz de burada bizimle birlikte çalışıyor. Ofis içerisinde toplam 5 masa var ve burada 2 ayrı bölüm halinde çalışıyoruz. Tam olarak 2 grup ve 1 bölüm müdürü var ekipte. Grup müdürüm pimpirikli bir adam olduğu için aynı ortamda çalışması zor aslında. Sanırım aynı ortam içerisinde en çok onun müdahalesine maruz kalıyoruz. Ama zamanla alıştıyorsun bu duruma."

Son olarak katılımcılardan K13 de yöneticisinin tutumunu olağan karşıladığını hatta kendisini motive ettiğini şu sözlerle dile getirmiştir:

"Açık ofis içerisinde çalışıyoruz birimde. O yüzden herkes birbirini görüyor. Yöneticimiz de ofis içerisinde şeffaf bir alan içerisinde çalışıyor. Bizi öyle kontrol ettiğine pek rastlamadım. Açıkçası böyle bir şeye de dikkat etmedim. Zaten arada gelir ofis içinde gezer. Hal hatır sorar. Ne iş yaptığımıza bakar. Feedback alır. Yaptığım işle ilgili yönlendirme verir. Ama bu bir sohbet havasında oluyor tabi. Yoksa başımda dikilip "Ne yaptın dur bir bakayım." demiyor yani..."

Benzer bir sonuca Yücesan Özdemir'in (2014) çağrı merkezi çalışanları üzerine yaptığı araştırmada da rastlanmıştır. Çalışma mekanları bu tür bir çalışma sisteminde bir denetim aygıtına dönüşmektedir. Yönetim ise bu mekanlarda dilediği zaman çalışanları doğrudan izleyebilmekte ve kolaylıkla denetleyebilmektedir.

Yöneticilerin ofis içerisinde çalışanlarını gözlemlemesi; kimin işiyle daha ilgili olduğu ya da kimin işine daha fazla vakit ayırdığını tespit etmesi zaman zaman demode olarak nitelendirilmektedir. Kanaatimizce de kişilerin bu mekanlardaki despotik gözetimi etkisini eskiye nazaran yitirse de aynı olgu farklı bir yöntemle uygulanmaya devam edilmektedir. Günümüzde açık mekanlar; çalışanlara yöneticilerine kolaylıkla ulaşmasını sağlayan, yöneticilerin ise çalışanları motive etmesini ve desteğini göstermesini kolaylaştıran alanlar olarak değerlendirilmektedir. Nitekim yukarıdaki örneklerde de görüldüğü üzere çalışanların düşünceleri de bu yöndedir. Her ne kadar çalışanların görüşleri bu doğrultuda olsa da Foucault'nun (1992: 251) dediği gibi:

“Tam ışık altında olma ve bir gözetmenin bakışı, aslında koruyucu olan karanlıktan daha fazla yakalayıcıdır. Görünürlük bir tuzaktır.”

Bir diğer panoptik gözetim şekli ise boş zamanın denetimini de sağlayacak biçimde geliştirilmiş kampüs tipi yapılanmalarda kendini göstermektedir. Üretim alanına ilişkin gözetimin ilk halini Michel Foucault’un “Hapishanenin Doğuşu” adlı eserinde görmek mümkündür. Foucault (1992: 176-177) 18.yüzyılın ikinci yarısında manüfaktür üretimde üretim alanının genişlemesiyle disiplin altına alınması istenen işçilerin denetlenmesi gereğinden söz etmektedir. Bunu da Le Creusot fabrikası üzerinden örneklendirmektedir:

“... kişilerin nerede ve nasıl bulunacaklarını bilmek, yararlı iletişimler kurmak, diğerlerine son vermek, herkesin hal ve gidişini her an gözetim altında tutabilmek, nitelikleri ve liyakatleri ölçebilmek söz konusudur. Demek ki bilebilmek, egemen olabilmek ve kullanabilmek için usuller söz konusudur. Disiplin analitik bir mekânı örgütlemektedir”.

Güven’e göre (2014: 87-88) ise geçmişte işçilere sermayenin arzusu dahilinde çalışma alışkanlıkları kazandırma ve fabrika dışındaki hayatlarını biçimlendirme amacıyla kurulan eski adıyla şirket kasabaları günümüzdeki tanımıyla modern üsler sermayeye sistemli bir gözetim imkânı sunmaktadır. 19. yüzyılın bu özel amaçlı fabrikalarında çok sıkı izleme faaliyetlerine rastlanmaktadır. Günümüze gelindikçe kapitalist ekonomik sistem ile birlikte ortaya çıkan sistemli gözetim farklı uygulamaları da beraberinde getirmiştir. Çalışmanın zamanlaması, yerleştirilmesi, gözlenmesi ve sınanması aracılığıyla, öncelikle fabrikadaki gözetim bu uygulamaların başında gelmektedir. Ancak, fabrikalarda başlayan gözetim, günümüzde tüm üretim alanlarına yayılmış hatta ve hatta gündelik hayat rutinlerine dahi yansımıştır.

Görüldüğü üzere mekânın bir disiplin unsuruna dönüşmesi fikri üretimin fabrikalara taşınmasıyla başlamış günümüze değin süregelmiştir. Geçerliliğini koruyan bu disiplin mekanizmasına bakış açısı farklılaşarak günün koşullarına uyum sağlamaktadır. Örneğin büyük bir yerleşke içerisinde örgütlenmiş bir bankada çalışan E1 bankaların bu tarz büyük yerleşkeler içerisinde faaliyet göstermesini şu cümlelerle tarif etmiştir:

“Kahveni bir kafede fakat işyeri sınırları içerisinde içiyorsun. Sporunu işyerinde yapıyorsun. Duşunu burada alıyorsun. İşyerinde sosyalleşiyorsun. Aslında hayatının en büyük kısmı işyerinde geçiyor. Sistematiğe geçiriyor bu durum seni ister istemez. Sabah 8’de işe gir; işini yap molaya çık, gene işini yap öğlen yemek ye gene çalış sonra da 6’da paydos. Arada böyle güzel ödülleri de veriyor sana. Motive ediyor. Diyor ki ben sana bunları vadediyorum. Ama sen de karşılığında daha verimli çalış. Bir birim kazandırırken şimdi iki birim kazandır diyor. Demiyor da anlıyorsun işte. Açıkçası modern bir köleye dönüşüyorsun. Hee bundan dert yanmıyorum orası ayrı. Neden çünkü dışarıda başka yerde de aynı şeyi yapacaksın. O zaman da madem yaşayacağım en azından zevk alabileceğim bir yer olsun diyorum.”

Mülakata katılan diğer kişilerin de konuya yaklaşımları E1’e benzerdir. Katılımcılardan K10 ise sözü edilen konuya ilişkin şu ifadeleri kullanmıştır:

“Bankaların bu tarz büyük yerleşkeler içerisinde hizmet vermesi ve çalışanlarına pek çok sosyal olanaktan faydalanacak şekilde olanaklar sunması elbette ki çalışan mutluluğunu artırır. Mutlu olursan motive olursun ve motive olduğunda bu ister istemez performansına da yansır.”

Görüldüğü üzere bu tip yerleşkelerde her şeyin elinin altında olduğunu ileri süren çalışanlar zaman kaybetmeden pek çok şeyi aynı anda yapabildiğini dile getirmektedir. Örneğin zaman kaybetmeden iş çıkışında spor yapabilmeleri, öğle aralarında lüks olarak nitelendirdikleri kafelerde çay, kahve içebilmeleri, evleri için market alışverişini yine işyeri sınırları içerisinde yapabilmeleri, kuru temizleme imkânları vb. diğer tüm sosyal olanakların tek bir çatı altında toplanmasının özel hayata ilişkin avantaj yarattığı sonucuna varılmıştır. Yaklaşık 150-200 yıl önce işverenler tarafından kurulan şirket kasabaları örneğinde olduğu gibi söz konusu yapı profesyonelleşerek ve günün şartlarına uygun biçimde revize edilerek işleyişini devam ettirmektedir.

Hatta bu işleyiş bir adım ileri taşınarak pandemi sürecinde de yaşananlar dolayısıyla standartlarını MÜSİAD’ın belirlediği, üretimin durma riskini en aza indirmek amaçlı planlanmış bir “izole üretim üssü” fikrine dönüşmüştür (musiastad.org.tr). Söz konusu durum işçinin işverenin ona sağladığı yaşam alanı içerisinde hayatını idame ettirmesi nedeniyle çalışanların kendilerini tamamen işverene adanmış bir üretim şekline dönüşmesine yol açacaktır. Nitekim yapılan mülakatlarda işverenin sağladığı imkânlar karşısında kendini ona vicdani olarak da bağlı hissetmeleri nedeniyle işçilerin gerek bireysel gerekse kolektif biçimde

direnmekten kaçındığı, rahatsız olduğu çalışma koşulları karşısında dahi sesini çıkarmaktan çekindiği çünkü kendinde böyle bir hakkı bulamadığı bir üretim düzenine dönüşmektedir.

4.3. Teknoloji Kullanımı ve Gözetim Arasındaki İlişki

Mekânın panoptik bir gözetim unsuru olarak kullanılmasının yanı sıra araştırmamız içerisinde ele alınan ve katılımcıların vurgu yaptığı bir başka gözetim şekli ise teknolojinin gelişmesiyle dijitalleşen panoptikon olgusudur. Robins ve Webster (1993) işletmeler içerisinde uyumu sağlama ve üretkenlik hedeflerine ulaşmada kullanılan öncü panoptik teknikler olarak Taylor'ın "Bilimsel Yönetimi"ni işaret etmektedir. Fakat günümüze gelindikçe bu tekniklerin teknolojinin de yardımıyla farklılaştığı ve etkisini derinlemesine arttırdığı görülmektedir. Özellikle teknolojik panoptikonun varlığı katılımcı ifadelerinde ilk anda dikkat çekmese de dikkatle incelendiğinde her alanda yoğun şekilde kullanıldığı anlaşılmaktadır.

Her gün bu tür bir gözetim ile karşı karşıya kaldığını ifade eden K5 aslında en genel tanımı da kendi ifadeleriyle gerçekleştirmiştir. Herhangi bir kesinti yapmadan kişinin söyledikleri aşağıda tümüyle paylaşılmıştır.

“Bahçeye girişle başlıyor aslında denetim. Masama geçene kadar 3 kez kart basıyorum ben. Boynunda mih gibi taşıyorsun o kartı. Bahçeye girdin bir kere basıyorsun. Binaya girince bir kez daha basıyorsun. Bir de kata gelince basıyorsun. Şükür kavuşturana “masanıza ulaştınız”. (Gülüyor...) Tanımlaman yoksa zaten başka birimlere giremiyorsun o kartla. Yani ne kadar kartın da olsa erişiminin sınırlı olduğu yerler oluyor. Sınırsız bir özgürlük değil sana verilen. Herkesin bir sicil numarası var o karta tanımlı... Saat kaçta nereye giriş yaptın hepsi kayıt altında. Yemek yerken bile o kartı okutuyorsun düşün. Aslında sadece kart da değil olay. Sana ait sicil numarana benzer bir numarayla bilgisayar sistemine giriş çıkış yapıyoruz. Muhtemelen gezdiğimiz siteler dahil kontrol altındadır.”

Yalnız sen bunu her gün bariz bir şekilde hissetmiyorsun. Çünkü bu bankanın bir rutini. Fark etmiyorsun bile. Burası bir genel müdürlük orada seni izlemek zorundalar. Bankacılığın ruhunda bu var. Denetim ve kontrol tabiki de olmak zorunda. Bunun şubede olması daha kabul edilebilir diyebilirsin. Ama unutma ki şube bir sahne. Bunun arka planında ise pek çok operasyonel süreç var. Burası şubeyi ayakta tutan ama görünmeyen kısım.”

Mülakatlarda K5'in görüşlerine benzer pek çok görüşle karşılaşmıştır. Özet olması açısından bir başka görüşe daha yer vermek çalışmamızı destekleyici nitelikte olacaktır. Katılımcılardan K2 içerisinde bulunduğu durumu nasıl içselleştirdiğini şu cümlelerle anlatmıştır:

“Bir kere sürekli izlendiğini biliyorsun ama bunu normal karşılıyorsun. Çünkü finans sektörü içerisinde ve orası bir banka. Yaptığın her fiziki ve sanal hareket sisteme işleniyor. Hem de saati saatine... Ama baktığında üstlendiğin bir sorumluluk var. Finans sektöründesin ve hatasız iş çıkarman gerekiyor ve bunu en aza indirebilmenin yolu da her şeyi denetim altına almak.”

Benzer örneklerin sayısı arttırılabilir. Dolayısıyla katılımcılar pek çok yerde izleme ve denetleme sistemlerinin kullanıldığına dair vurgu yapsalar da uygulamaların negatif herhangi bir özelliğinden bahsetmemeleri ilgi çekicidir. Örneğin K4 yaşadıkları trajikomik öyküleri gülerek anlatmakta ve yaşadıkları durumu ilk başlarda garip karşılasalar da artık alıştıklarını şu sözlerle ifade etmektedir:

“Bir gün müdürümüz tam işimizin arasında gelip üzerinde çalıştığım işle alakası olmayan bambaşka bir şey istedi ve elime uzunca bir liste tutuşturdu. Biz her işlemi sistem üzerine kaydederiz. Orayı kontrol etmiş olacak ki getirdiği listede yapmamı istediği tamamlamadığım işler vardı. Ben işimin bölünmesini pek sevmem çünkü aciliyet sıralamam vardır. Önce en acil olanı tamamlarım. Ama müdür gelip yapmamı isteyince karşı çıkamadım. Liste üzerinde biraz uğraştıktan sonra listeyi çekmeceye koydum. O sırada bana komdan (resmi olmayan anlık yazışmaların yapılabildiği bir sistem) yazdı: “Çabuk o listeyi çekmecedan çıkar ve hızlıca hallet” dedi. Meğer beni izliyormuş. Direkt çıkardım çekmecedan listeyi. Bu sefer onun üstüne çalışmaya başladım. Bir zamanlar “Biri Bizi Gözetliyor” diye bir program vardı hatırlıyor musun? Bak bizim çalıştığımız yerde yaşıyor işte. (Gülüyor...) O bir şov programıydı, kurmacaydı belki ama biz hayatın içerisinde birebir yaşıyoruz bu tür örnekleri ve artık doğal karşılıyoruz.”

K4'ün ifadelerinde bir çalışanın pek çok açıdan nasıl denetim altına alındığı görülmektedir. Fakat bu ağır denetim koşulları altında çalışmayı kişiler normal karşılamaktadır. Örnekler yalnızca bununla da sınırlı

kalmamış neredeyse tüm çalışanlar panoptik uygulamaları, içerisinde buldukları sektörün gereği olarak algıladıklarını vurgulamışlardır. Onlara göre finans sektörü, işin yapısı nedeniyle denetim ve kontrolün yoğun olarak uygulanması ve anında müdahale edilmesi gereken bir sektördür. Mülakat gerçekleştirilen katılımcılara göre buna emek gücü de dahildir. Çünkü kimi zaman denetlenmeyen, kontrol edilmeyen faaliyetler büyük maddi zararlara yol açabilmektedir. Öyle ki K10 söz konusu görüşün haklılığını ortaya çıkaracak biçimde şu cümlelere yer vermiştir:

“Şimdi bu sorunun cevabı bence kişinin karakteri ile bağlantılı. Nasıl dersin gözlemlerim doğrultusunda eğer kişi işini gerektiği gibi yapıyorsa kendinden eminse bundan rahatsızlık duymuyor. Ama farklı bir düşünceye giriyorsa işte o zaman o kontrol, kişi üzerinde bir baskıya dönüşüyor.”

Dolayısıyla yöneticilerin bu tip denetim sistemlerine başvurması ve hatta gözetimi denetim adı altında meşrulaştırması kişilerce oldukça doğal karşılanmıştır. Dahası çalışanlar bunların daha çok güvenlik amaçlı uygulamalar olduğunu düşünmektedir. Mattelart’a (2004: 124) göre bu içi doldurulmamış bir iyimserlikten başka bir şey değildir ve söz konusu iyimserliği “çağdaş toplumların büyüyen karmaşıklıklarının basit açıklamalarda erimesi” şeklinde tanımlamaktadır. Ona göre çalışanların bu tip uygulamaları olumsuz olarak değerlendirmesi kendilerinin de başkaları tarafından teknofobik ya da modernlik karşıtı olarak nitelendirilmesi olasılığını gündeme getirmektedir.

Diğer yandan katılımcılar bu tip uygulamaların aslında kendi çalışma düzenleri açısından daha adaletli olduğunu düşünmektedir. Öyle ki kimi çalışanlar kendileri çalışma saatlerine gerektiği şekilde riayet ederken çalışma arkadaşlarının uygunsuz davranışlarının bu uygulamalar sayesinde kolaylıkla tespit edilebileceğini savunmaktadır. Emegin daha kendi içerisinde ortak bilinç ile hareket edemediğini gösteren benzer düşünceler sermayenin de emeğe karşı yaklaşımını gizlemesinde ona kolaylık sağlamaktadır.

K1: *“Denetime neden dirensin ki insan. Hem denetim bence kötü bir şey değil... Hatta olması gerekli işyerinde. Çünkü çalışma ortamında adaleti sağlıyor.”*

K2: *“Aslında ben denetlenmek istemesem bile diğer tarafa güvenmediğim için denetimin olmasını destekliyorum. Örneğin terfi ödül vs. bir durum olduğunda aynı skalada değerlendiriliyorsun. İşin bir de performans tarafı var. Neden ben işimi gerektiği şekilde yapıyorken bir başkası hak etmeden emek harcamadan bir yerlere gelsin ki... O yüzden denetim bence iyi bir şey.”*

Benzer açıklamaları yapan katılımcıların tümü denetimi neden destekledikleri konusuna da benzer yorumları dile getirmişlerdir. Bu tür çalışanların özellikle görünmez denetim biçimlerinden panoptik uygulamaları kabul etmesi hatta desteklemesinin temelinde güven duygusu eksikliği bulunduğu görülmektedir. Kendilerinin çalışma koşullarına ve kurallara uygun olarak hareket ettiğini savunan katılımcılar, iş arkadaşlarının da kendileri gibi davranması gerektiğini düşünmekte; dolayısıyla bu uygulamalardan rahatsızlık duymadığını belirtmektedir.

E7: *“Performans değerlendirmesinde göz önüne alınırken de mesela ben kendi adıma söyleyeyim 9:00’da işe gelip akşamın bilmem kaçında işten çıkıyorsam bir başkası da bir zahmet erkenden kalksın gelsin öyle değil mi? Sabah geç gelip akşam erken çıkan biriyle sabah erken gelip akşam mesaisine kalan biri arasında da fark olsun yani... O yüzden bu uygulamalar belki de benim avantajıma olduğu için beni rahatsız etmiyor.”*

İşletme içerisinde denetim ve kontrol uygulamalarını normal karşıladığını, pek çok işletmede benzer uygulamaların kullanıldığını bilerek bu işe girdiğini belirten K3 ise gerçekleştirilen görüşmede sözü edilen konuya ilişkin şu açıklamalarda bulunmuştur:

“Kural her yerde kuraldır. Şimdi benim gidip niye çalıştığımız yerde kameralar var demem abes olmaz mı? Olur... Ya da geliş gidiş saatlerini denetlemek için kartlı sistemler konulmuş. Şimdi gidip kusura bakmayın ama bu uygulama çok yanlış mı diyeyim? Demem. Çünkü ben kurallara uyuyorsam herkes uymalı. Mesela işe sürekli geç kalanlar var. Bu sistem olmasına rağmen geç kalıyorlar. Bir de olmadığını düşünsene... En azından bu uygulama sayesinde kim geç geliyor kim gelmiyor ortaya çıkıyor. Herkes sorumluluğunun bilincinde olmalı bence. Sadece o da değil bazen fazla mesaiye kalıyoruz. Bunu nasıl ispatlayacağız. Orada da sisteme giriş çıkış yaptığımız saatleri dikkate alıyorlar. Gördüğün üzere kontrolsüz bir çalışma sistemi ne yazık ki günümüzde pek mevcut değil.”

Liu (2017) da benzer bir argümanı dile getirmektedir: “Eğer işinizi yapıyorsanız ve işletmenin kurallarına aykırı bir şey yapmıyorsanız, izlendiğinizi ya da izlenmediğinizi neden umursayasınız ki?”. Aslında örneklerdeki mantık hemen hemen aynıdır. Katılımcıların öne sürdüğü nedenlere farklı çalışmalarda da rastlamak da mümkündür. Örneğin İbiş ve Batman (2014), İstanbul’da faaliyet gösteren seyahat acentalarında uygulanan elektronik gözetimin çalışanlar üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik yaptıkları araştırmada benzer bulgulara ulaşmışlardır. İbiş ve Batman, çalışmaları içerisinde bunlara işyerlerinde uygulanan elektronik gözetim uygulamalarına yönelik çalışanların olumlu düşünceleri şeklinde yer vermişlerdir.

Fakat yine yapılan araştırmalarda farklı nedenlerden ötürü bu tür denetimlerin yapıldığına dikkat çekilmektedir. Örneğin Bloodworth (2018); zaman hedeflerini tutturabilmek adına yöneticiler tarafından çalışanların tuvalete gidiş geliş sürelerinin hesaplandığını vurgulamaktadır. Yılmaz (2005: 4) ise, çalışanların telefon görüşmelerinin sayımından elektronik postaların okunmasına ya da bilgisayarda basılan tuş sayısının ölçülmesine kadar emeğin her faaliyeti denetim altına alındığının altını çizmektedir. Görüldüğü üzere işverenin ya da onun adına hareket eden yöneticilerin amacı çalışanların öne sürdüğü kadar masum değildir.

Yine mülakat süresince gerçekleştirilen görüşmelerde katılımcıların bilgisayarlarını açtıktan itibaren tüm işlemlerinin kayıt altına alındığını, kurum maillerinin kimi zaman incelendiğini fakat bu tür denetimlerin kendilerini rahatsız etmediği saptanmıştır. Manokha (2018: 231) da benzer uygulamalara dikkat çekmekte; işverenlerin yapılan tüm eylemleri bilgisayarlara kaydettiğini bunun için yazılım programları kullandığını belirtmektedir. Konum belirleme teknolojilerinin sunduğu olanaklar, yüz tanıma programları veya çalışma esnasında herhangi bir çevrimiçi aktiviteleri gibi her hareket kaydedilmekte ve işlenmektedir. Katılımcılardan K4 benzer duruma ilişkin şu ifadeler yer vermiştir:

“Sabah bilgisayarı açtığımız andan itibaren sistem kayıt altına almaya başlıyor. Hatta biz bu sisteme bir uygulama yardımıyla giriş yapıyoruz. Diyelim ki sen çalışma saatleri içerisinde bu uygulamaya girmedi. O zaman sistem seni “izinli” olarak algılıyor. Bilgisayarın gün içerisinde açılış ve kapanış saatleri de ayrıca sisteme işleniyor. “Kaçta girdin?, Kaçta çıktın?” hepsi belli yani. Bir durum olduğunda senin en son ne işlem yaptığına kadar bulurlar.”

K2 ile gerçekleştiren mülakatta ise katılımcının dile getirdiği şu cümleler denetimin boyutuna ilişkin gerçekleri gözler önüne sermektedir:

“Şimdi sana geçen gün bankacı bir arkadaşımın duyduğum bir olayı anlatacağım. Benim böyle bir şey daha önce başıma gelmedi ama duyunca oldukça şaşırıldım. Eminim sen de duyunca acayip şaşıracaksın. Çalışanların rapor aldıkları günlerde kart hareketleri izleniyormuş. İnanabiliyor musun? Banka kartı herhangi bir yerde kullanıldı mı?, Ne tür bir alışveriş yapılmış?, Nerede kullanılmış? falan diye araştırıyorlarmış. Şimdi bir yandan iyi aslına bakarsan. Çünkü bazı kişiler nedense çok fazla hasta oluyor. Ama bir bakıyorsun hasta hasta haliyle story atmış bir AVMDen. İster istemez aklında bir soru işareti oluşuyor. Böyle bir durum fark edildiğinde nasıl bir yaptırım uyguluyorlar dersin onu bilmiyorum.”

Yukarıdaki ifadelerden de anlaşılmaktadır ki işyeri içerisinde denetim sınır tanımaz bir boyuta ulaşmıştır. Hatta bu yolda özel hayat dahi ihlal edilmektedir. İlginç olan denetimin bu akıl almaz şeklinin emek tarafından olağan karşılanmasıdır. Hatta öyle ki ileride kendisini yönetici pozisyonunda görmeyi arzulayan çalışanlar bu tür uygulamaların gerekli olduğunu dahi savunabilmektedir. Bozoğlu (2018: 283) bu durumu emeğin pozisyonunun öznen nesneye dönüşmesi ile açıklamaktadır. Öyle ki emek üzerinde yaratılan özgürlük algısı, kişileri kendi rızalarıyla gözetimin gönüllü unsuru haline getirmektedir. Böylelikle emek sürekli denetlenebilir ve kontrol edilebilir hale gelmektedir.

Teknolojinin de yardımıyla bankalar içerisinde uygulanan dijital gözetim ve denetim biçimleri yalnız bunlarla da sınırlı değildir. Örneğin araştırmamızda³ yer alan insan kaynakları birimlerince gerçekleştirilen ve takibi yapılan online eğitim modüllerinin sistem üzerinden takibinden işe giriş çıkışların kontrolüne; çalışanların sistemsel kayıtlarından toplam kalite uygulamaları içerisinde yer alan enformasyon ağlarına kadar pek çok veriye dijital sistemler sayesinde nesnellik kazandırılmaktadır.

Nesnellik kazandırılan tüm veriler kimi zaman dolaylı olarak kimi zaman ise direkt çalışanların performansı ve verimliliğini ölçmeye yönelik birer araca dönüşmektedir. Liu (2017: 5-6) pek çok durumda çalışanlara izlendiklerini bildirmenin ya da çalışanların izlendiklerinin farkında olmasının, kişilerin davranışlarını şirket

³ Ayrıntılı bilgi için “Emek Sürecinde Denetim ve Direnme: Bankacılık Sektöründe Bir Alan Araştırması” başlıklı doktora tezini inceleyebilirsiniz.

politikalarına uyacak şekilde değiştirebilmesini sağladığını savunmaktadır. Bu stratejiye göre sadece tembel olarak nitelendirilen kişilerin disipline edilmesi üretkenlik ve verimliliği arttırmak için yeterli değildir. Liu'ya göre hedeflenen etkinin yaratılması için, çalışanlar izlendiklerinin bilincinde olmalıdır. Gerçekleştirilen mülakatlarda da görülmüştür ki neredeyse katılımcıların tümü bunun farkındadır. Bu izlenme beklenenin aksine işletme içinde uyum yaratmaktadır.

Örneğin E4 almış olduğu eğitimlerde dikkatini çeken ve daha sonra işletme içerisinde de kullanma fırsatı bulduğu bir stratejiden bahsetmiştir. Bu strateji aynı zamanda bir izleme biçimini de kendi içerisinde barındırmaktadır:

“... Sisteme giriş yaptın diyelim. Sisteme giriş yapmadan önce küçük bir ekran açılıyor ve sana işinin bir parçasıyla ilgili bir soru soruyor. O soruyu bilersen 10 puan veriyor. Belli bir puana ulaştığında 1 günlük izin alıyorsun maaşında herhangi bir kesinti olmadan. Eğlenceli değil mi?”

Görüldüğü üzere sistem üzerindeki gözetim ile eylemlerin yönetim tarafından da takibi sağlanmaktadır. Liu (2017: 6) çalışanlarla uygulanan stratejiler arasındaki bu uyumu çalışanların şirket politikalarına duyarlılığı şeklinde açıklamakta ve uyumu işyerinde izlemenin gizli bir işlevi olmaktan ziyade doğrudan tezahür etmeyen bir işlev olarak değerlendirmektedir.

Benzer örneklerin sayısını arttırmak mümkündür. Manokha (2018: 223) ise tüm bu ölçüm sistemlerinin kazançların maksimize edilmesi ve maliyetlerin asgariye indirilmesi için yapıldığını öne sürmektedir. Ona göre hiçbir şey o işten fayda sağlayacak kişi ya da kişilerin ölçme ve hesaplama bakışından kaçamaz. Çünkü nesnellığe kavuşturulan her şey *bir gelişme* yaratacaktır. Thompson ve Ackroyd, (1995: 623-624) bunu sermayenin disipline edici bakışı olarak yorumlar. Onlara göre yönetimin başvurduğu uygulamalarda kullanılan teknik göz, bireylerin özneliği üzerinden sosyal olarak üretilmektedir. Kısacası bu uygulamalar çalışanları ayrıntılı bir biçimde gözetlenmesine fırsat tanımakta ve kayıt altına almaktadır. Dolayısıyla çalışanlar daha kolay bir biçimde değerlendirilmektedir. Her ne kadar katılımcılar bu elektronik gözetim tekniklerini basit ve olağan olarak değerlendirseler de aslında bu teknikler görünenden çok daha fazla anlam içermektedir.

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Emeğin denetlenmesi ve kontrol edilmesi amacıyla yönetim, bazı stratejilere başvurmaktadır. Bu stratejiler zaman zaman emek tarafından fark edilirken; çoğu zaman emeği görünmez sınırlar içerisine hapsetmektedir. Dolayısıyla emeğin yönetim tarafından kontrolü ve disiplini kolaylaşmaktadır. Hatta öyle ki emeğin denetimini görünmez hale getiren söz konusu stratejiler üretim sürecinin bir parçası olarak normalleştirilmekte; emeğin bunu sürecin doğal bir parçası olarak anlamlandırmasıyla sonuçlanmaktadır.

Nitekim yapılan mülakatlardan toplanan veriler de bu savı kanıtlar niteliktedir. Çalışanların işletmelerde rutin hale gelen denetimleri genel olarak şu üç amaç altında topladıkları ve anlamlandırdıkları görülmektedir: Güven eksikliğini gidereceği düşüncesi, işyerinde çalışanlar arasında adaleti sağlayıcı nitelik taşıması ve güvenliği sağlayıcı olması. Saydığımız bu amaçlar emeğin, denetimi kabullenmesinde ve hatta içselleştirmesinde önemli rolünün olduğu görülmektedir.

Özellikle günümüz üretim süreci içerisinde işin performans odaklı bir yapıya bürünmesi çalışanlar arası rekabeti arttırdığından güven problemi olgusunu açığa çıkarmaktadır. Bu da kişileri gözetimin meşrulaştırılmasına iterek adaleti ve güvenliği yönetimin gözetim teknikleri ile sağladığı bir yapıya yönlendirmektedir. Nitekim yapılan görüşmelerde de görülmüştür ki çalışma arkadaşlarının izlenmesi ve takip edilmesi kişide içsel huzuru arttırmaktadır. Araştırmadan yola çıkarak söyleyebiliriz ki çalışanlar sözü edilen gözetim biçimlerini kendi rızalarıyla kabullenmektedir. Bu ise emeği disipline ederek daha fazla kontrol altında tutulabilir kılmaktadır.

Araştırmada ortaya çıkan bir diğer sonuç işletmelerin sahip olduğu maddi üstünlüğü kullanarak emeği cezbedecek fiziki olanakları emeğin hizmetine sunmaktan geri kalmamalarıdır. İşyerlerinin kampüs şeklinde dizayn edilmesi ve her türlü sosyal olan ya da olmayan pek çok faaliyeti barındırır hale gelmesi özellikle emeğin algısı üzerinde rol oynamaktadır. Öyle ki çalışanların iş dışı saatlerini işyeri sınırları içerisinde geçirmek istediği hatta bu tarz bir yapılanmaya sahip kurumları tercih ettikleri gözlenmiştir. Nitekim çalışanlar “iş değiştirecek olsalar kendilerine yine benzer tarzda bir kurum arayışı içerisine girebileceklerini” ifade etmektedir. Böylece çalışanların yalnızca iş saatleri içerisinde değil aynı zamanda boş zamanlarına da sızılmakta ve verimlilik farklı aktivitelerle motivasyon artırımı yoluyla sürdürülmeye çalışılmaktadır.

Son olarak gelecek araştırmalara yol göstermek adına şunu söyleyebiliriz ki araştırma sonuçları seçilen örnekleme bağlı olarak genellenebileceğinden gelecek çalışmalarda farklı sonuçlarla karşılaşmak mümkündür. Özellikle araştırmanın belirli bir grup banka çalışanı üzerinde yürütölmesi nedeniyle elde edilen bulguların tüm sektör çalışanları adına genellenmesi ise yanlış olacaktır. Dolayısıyla farklı sektörlerde ya da aynı sektörde farklı organizasyon yapıları içerisinde (örneğin şube çalışanları gibi) yapılacak araştırmalardan elde edilecek bulguları karşılaştırmak suretiyle farklı sonuçlar elde edilebilir. Bu nedenle konuyla ilgilenen araştırmacıların gelecek çalışmaları farklı gruplar üzerinde tekrarlaması yararlı olacaktır. Ayrıca yapılan araştırmalar mahremiyet, denetim ve direniş bağlamında kurgulanarak bu değişkenler arasındaki ilişkiler de analiz edilebilir. Bu çerçevede araştırmacılar literatüre farklı kazanımlarda bulunabilir.

KAYNAKÇA

- Albergotti, R. (2013). "Facebook's Company Town", The Wall Street Journal, Oct. 3 2013 (Online: <https://www.wsj.com/articles/facebook8217s-company-town-1380758050> erişim tarihi: 24.04.2020).
- Ball, K. (2010). "Workplace Surveillance: An Overview", Labor History, 51(1), 87-106.
- Bauman, Z., Lyon, D. (2013). Akışkan Gözetim, Çev: Elçin Yılmaz, İstanbul, Ayrıntı Yayınları.
- Bloodworth, J (2018) Hired: Six Months Undercover in Low-Wage Britain, London, Atlantic Books.
- Bozoğlu, T. (2018). "Teknoloji, Yönetim ve Mekân: Gözetim, Denetim, Mahremiyet ve Mekânsal Yapılandırma Pratiklerinin Kurumsallaşması", Ekonomi, Politika & Finans Araştırmaları Dergisi, 3(3), 259-288.
- Coşkun, E. (2000). Küresel Gözaltı: Elektronik Gizli Dinleme ve Görüntüleme, Ankara, Ümit Yayıncılık.
- Dolgun, U. (2005a). Enformasyon Toplumundan Gözetim Toplumuna: 21.Yüzyılda Gözetim Toplumsal Denetim ve İktidar İlişkileri, Bursa, Ekin Kitabevi.
- Dolgun, U. (2005b). İşte Büyük Birader, İstanbul Hayy Kitap.
- Foucault, M. (1992). Hapishanenin Doğuşu, Çev: Mehmet Ali Kılıçbay, Ankara, İmge Kitabevi Yayınları.
- Güven, O. Ö. (2014). "Gözetim Tekniklerinin Güç İlişkileri Bağlamında Dönüşümü ve Toplumsal Denetim", Atatürk İletişim Dergisi, Sayı 7, 79-112.
- Harvey, D. (2012). Sermayenin Sınırları, Çev: Utku Balaban, Ankara, Tan Kitabevi Yayınları.
- İbiş, S.; Batman, O. (2014). "Elektronik Gözetim Uygulamalarının Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: İstanbul'daki Seyahat Acentaları Üzerine Bir Araştırma", 13. Geleneksel Turizm Paneli, Nisan 2014.
- Liu, Y. (2017). "Employee Monitoring: Workplace as a Panopticon?", Research Paper, The Faculty of the School of Engineering and Applied Science University of Virginia.
- Lyon, D. (2006). Günlük Hayatı Kontrol Etmek: Gözetlenen Toplum, Çev: Gözde Soykan, İstanbul, Kalkedon Yayıncılık.
- Lyon, D. (1997). Elektronik Göz: Gözetim Toplumunun Yükselişi, Çev: Dilek Hattatoğlu, İstanbul, Sarmal Yayınevi.
- Man, F. (2015). "Akılcılık, Kontrol ve Hegemonya: Örgütlerde Emek Kontrolü Üzerine Eleştirel Bir Değerlendirme", Karatahta İş Yazıları Dergisi, Sayı:2, ss. 45-62.
- Manokha, I. (2018). "Surveillance, Panopticism, and Self-Discipline in the Digital Age", Surveillance & Society, 16 (2), 219-237.
- Mattelart, A. (2004). Bilgi Toplumunun Tarihi, Çev: Halime Yücel Altınel, İstanbul, İletişim Yayınları.

Moorman, R. H.; Wells, D. L. (2003). “*Can Electronic Performance Monitoring Be Fair? Exploring Relationships Among Monitoring Characteristics, Perceived Fairness, and Job Performance*”, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 10 (2), 2-16.

Robins, K.; Webster, F. (1993). “*I’ll Be Watching You’: Comment on Sewell and Wilkinson*”, *Sociology*, 27 (2), 243-252.

Savcı, İ. (2002). “*İşyerlerinde Elektronik Denetim ve Gözetim*”, *Küreselleşme Emek Süreçleri ve Yapısal Uyum*, (içinde Edi.: Ahmet Alpay Dikmen), Ankara, İmaj Yayıncılık, ss.333-362.

Sewell, G.; Wilkinson, B. (1992). “*Someone to Watch Over Me: Surveillance, Discipline and The Just-in-Time Labour Process*”, *Sociology*, 26 (2), 271-289.

Standing, G. (2014). *Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf*, Çev: Ergin Bulut, İstanbul, İletişim Yayınları.

Strangleman, T; Warren, T. (2015). *Çalışma ve Toplum: Sosyolojik Yaklaşımlar, Temalar ve Yöntemler*, Çev: Fuat Man, Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık.

Thompson, P.; Ackroyd, S. (1995). “*All Quiet on the Workplace Front? A Critique of Recent Trends in British Industrial Sociology*”, *Sociology*, 29 (4), 615-633.

Yılmaz, G. (2005/1). “*Elektronik Performans İzleme Sistemlerinin Çalışanlar ve İşletmeler Üzerindeki Etkileri*”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (7), 1-19.

Yücesan Özdemir, G. (2014). *İnatçı Köstebek: Çağrı Merkezlerinde Gençlik, Sınıf ve Direniş*, İstanbul, Yordam Kitap.

<https://www.businessinsider.com/company-town-history-facebook-2017-9> erişim tarihi: 24.04.2020.

<https://www.muhiad.org.tr/> 12 Mayıs 2020, erişim tarihi 10.09.2020.