



**T.C.
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI**

**PANOPTİKON’UN ÇALIŞAN
VERİMLİLİĞİ, İŞ STRESİ VE
ÖRGÜTSEL DEPRESYON ÜZERİNE
ETKİSİ: BALKAN GROUP (BPET
ENERGY) ÖRNEĞİ**

İrem Dilara BOZKURT

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**KAHRAMANMARAŞ
HAZİRAN - 2021**



**T.C.
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI**

**PANOPTİKON’UN ÇALIŞAN
VERİMLİLİĞİ, İŞ STRESİ VE
ÖRGÜTSEL DEPRESYON ÜZERİNE
ETKİSİ: BALKAN GROUP (BPET
ENERGY) ÖRNEĞİ**

**DANIŞMAN : Prof. Dr. Mustafa TAŞLIYAN
JÜRİ : Prof. Dr. İsmail BAKAN
JÜRİ : Dr. Öğr. Üyesi Bilge GÜLER**

İrem Dilara BOZKURT

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**KAHRAMANMARAŞ
HAZİRAN - 2021**

KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**PANOPTİKON’UN ÇALIŞAN VERİMLİLİĞİ, İŞ STRESİ
VE ÖRGÜTSEL DEPRESYON ÜZERİNE ETKİSİ:
BALKAN GROUP (BPET ENERGY) ÖRNEĞİ**

İrem Dilara BOZKURT

Danışman : Prof. Dr. Mustafa TAŞLIYAN

Yıl : 2021, Sayfa: 148+XIV

**Jüri : Prof. Dr. Mustafa TAŞLIYAN (Başkan)
: Prof. Dr. İsmail BAKAN (Üye)
: Dr. Öğr. Üyesi Bilge GÜLER (Üye)**

Bu araştırmada; panoptikon’un çalışan verimliliği, iş stresi ve örgütsel depresyon üzerindeki etkileri, bu etkilerin yönü ve düzeyi araştırılmıştır. Verilerin toplanması için anket tekniğine başvurulmuştur. Bu doğrultuda İstanbul, Ankara ve Mersin illerinde faaliyette bulunan Balkan Group (Bpet Energy)’ta görev yapan 456 çalışana araştırmacı tarafından yüz yüze anket uygulanmıştır. Verilerin analiz edilmesi için SPSS 25.0 kullanılmıştır. Öncelikle değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koymak için korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi sonuçları doğrultusunda regresyon analizine geçilmiş olup, araştırmanın hipotezleri regresyon analizi ile test edilmiştir. Regresyon analizi sonucunda Dışsal sorumluluğun çalışan verimliliğini anlamlı ve pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. İşgörenler dışarıdan gözetlendiklerini hissettikleri zaman olumlu özelliklerini ön plana çıkarıp, olumsuz özelliklerini göstermeme gayretine girerek verimli çalıştıkları, yöneticilerin ise örgütlerini izlemeye yönelik kullandıkları sistemlerin, daha çok performans değerlendirme ve verimliliği artırma amacıyla kullandıkları sonucuna ulaşmıştır. Panoptikon ve alt boyutlarının bu araştırmanın bağımlı değişkenlerinden biri olan iş stresi ile arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Elde edilen diğer bir sonuca göre ise Panoptikon ve alt boyutlarının (pozitif panoptikon, negatif panoptikon, dışsal sorumluluk, izlenme bilinci), örgütsel depresyonu anlamlı ve pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Örgütün izlendiği zaman güvende hissetmeleri stresi ortadan kaldırırken diğer bir yandan sergilediği tutumlara, konuşmalarına, işinde hata yapmamaya eğer yaparsa kovulma ihtimaline karşı gelecek kaygısının beraberinde getirdiği işsiz kalma korkusuna kapılarak depresyona sürüklenmesine sebep olabileceği görülmektedir.

Yapılan literatür taraması sonucunda, yerli ve yabancı literatürde bu dört değişkenin birlikte ele alındığı herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Panoptikon ve örgütsel depresyon konularının literatüre yeni kazandırılması

sebebiyle bu değişkenlerin daha farklı alanlarda kullanılması ve değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesinin gelecekte yapılacak olan çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Panoptikon, Çalışan Verimliliği, İş Stresi, Örgütsel Depresyon, Negatif Panoptikon.



**DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION
INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM UNIVERSITY**

ABSTRACT

MA THESIS

**THE EFFECT OF PANOPTIKON ON EMPLOYEE
EFFICIENCY, BUSINESS STRESS AND
ORGANIZATIONAL DEPRESSION: THE CASE OF
BALKAN GROUP (BPET ENERGY)**

İrem Dilara BOZKURT

Supervisor : Prof. Dr. Mustafa TAŞLIYAN

Year : 2021, Pages: 148+XIV

**Jury : Prof. Dr. Mustafa TAŞLIYAN (Chairperson)
: Prof. Dr. İsmail BAKAN (Member)
: Assist. Prof. Dr. Bilge GÜLER (Member)**

In this study; The effects of panopticon on employee productivity, work stress and organizational depression, the direction and level of this effect have been investigated. Survey technique was applied to collect data. In this regard, 456 employees working in Balkan Group (Bpet Energy) operating in Istanbul, Ankara and Mersin provinces were interviewed face-to-face by the researchers. SPSS 25.0 was used to analyze the data. First of all, correlation analysis was conducted to reveal the relationships between variables. Correlation analysis results were switched to regression analysis and the hypotheses of the research were tested with regression analysis. As a result of the regression analysis, it has been determined that external responsibility has a significant and positive effect on employee productivity. Employees have reached the conclusion that when they feel that they are being observed from the outside, they work efficiently by trying not to show a negative impact, and that the systems that managers use to monitor their organizations mostly use performance appraisal and increasing giving. There wasn't found any significant relationship between panopticon and its sub-dimensions and job stress, which is one of the variable variables of this study. According to another result obtained, it was determined that panopticon and its sub-dimensions (positive panopticon, negative panopticon, external responsibility, awareness of being watched) significantly and positively affect organizational depression. It is seen that feeling safe when the organization is watched can relieve stress, while on the other hand, it is seen that the fear of unemployment brought along by the anxiety of the attitudes, speeches, and not doing it at work can cause depression.

In order to investigate something you want to do, there isn't research that handles these four variables together in the domestic and foreign literature. It is thought that the new introduction of panopticon and organizational depression issues to the literature will contribute to future studies to examine the relationship between these variables and different coded variables.

Keywords: Panopticon, Employee Productivity, Work Stress, Organizational Depression, Negative Panopticon.



ÖN SÖZ

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde Yüksek Lisans Tezi olarak hazırlanan bu çalışmayla, İstanbul, Ankara ve Mersin illerinde faaliyette bulunan Balkan Group (Bpet Energy)'ta çalışan işgörenlere uygulanan panoptikonun çalışan verimliliği, iş stresi ve örgütsel depresyonları üzerindeki etkisi incelenmiş; analiz sonuçları tartışılmıştır.

Öncelikle lisans ve yüksek lisans öğrencisi olduğum, öğrencisi olmaktan gurur duyduğum, eğitim hayatım boyunca her konuda paylaştığı bilgiler ve hayat tecrübeleri ile yoluma ışık tutan, sadece akademik anlamda değil hayata dair birçok şeyi öğreten, içinde bulunduğum topluma faydalı bir birey olmayı öğreten, insani değerleri ile her zaman örnek aldığım, akademideki en büyük şansım olan çok kıymetli hocam ve tez danışmanım Prof. Dr. Mustafa TAŞLIYAN'a bu aşamaya kadar gelmemde göstermiş olduğu emek, sabır, destek, zaman, enerji ve beni her durumda motive ettiği için sonsuz saygı, sevgi ve en içten teşekkürlerimi borç bilirim.

Bu tezin hazırlanması sürecinde akademik desteklerini, yakın ilgilerini ve kıymetli zamanlarını benden esirgemeyen kıymetli hocalarım Dr. Öğr. Üyesi Arif Selim EREN, Dr. Öğr. Üyesi Bilge GÜLER ve Ar. Gör. Kevser ÖZYAŞAR'a tezime yaptıkları değerli katkılardan dolayı teşekkürlerimi ve sevgilerimi sunarım. Tez savunma jürimde bulunarak değerli katkılar sunan Prof. Dr. İsmail BAKAN'a sonsuz sevgi ve teşekkürlerimi sunarım.

Bu yorucu ve bir o kadar da güzel olan süreçte en büyük destekçilerimden biri olan canım arkadaşım sevgili Merve SELÇUK ve ekip arkadaşlarıma sevgilerimi sunarım.

Maddi ve manevi desteği, hoşgörüsü, sonsuz sabrı ve sevgisiyle her zaman varlıklarından güç aldığım, parçası olmaktan gurur duyduğum canım aileme kocaman sevgilerimi ve teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak bu çalışmadaki örnekleme oluşturan, veri toplama aşamasında ankete katılarak bilime destek veren BALKAN GROUP kurucu ve başkanı başta olmak üzere Sn. Selehattin BALKAN'a, Bpet Energy'nin değerli yöneticilerine ve çalışanlarına teşekkürü bir borç bilirim.

İrem Dilara BOZKURT
Haziran,2021

İÇİNDEKİLER

ÖZET	I
ABSTRACT.....	III
ÖN SÖZ	V
İÇİNDEKİLER	VI
KISALTMALAR LİSTESİ	XI
TABLolar LİSTESİ.....	XII
ŞEKİLLER LİSTESİ	XIII
EKLER LİSTESİ	XIV
1. GİRİŞ	1
2. KONU İLE İLGİLİ ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR.....	5
3. PANOPTİKON	10
3.1. Panoptikon Kavramı ve Kökeni	10
3.2. Samuel ve Jeremy Bentham’ın Panoptikon’u	12
3.3. Foucault’un Panoptikon’u	14
3.4. Panoptikonun Boyutları	20
3.4.1. Negatif Panoptikon	20
3.4.2. Pozitif Panoptikon	20
3.4.3. Dışsal Sorumluluk	20
3.4.4. İzlenme Bilinci	20
3.5. Gözetim Kavramı	20
3.5.1. Gözetimi Güç Olarak Görme.....	23
3.5.2. Gözetim Tarihi.....	23
3.5.3. İlk (İlkel) Gözetim	24
3.6. Gözetime Kuramsal Bakış Açılırları	25
3.6.1. Karl Marx	25
3.6.2. Frederick Taylor	25
3.6.3. Max Weber	26
3.6.4. Anthony Giddens	27
3.6.5. Manuel Castells	27
3.6.6. Gary T. Marx	28
3.7. Enformasyon Toplumunda Gözetimin Dönüşümü	28
3.7.1. Gözetimin Küreselleşmesi ve İnternet.....	30
3.7.2. Gözetimde “Büyük Birader” İmgesi	31
3.8. Elektronik Gözetim Toplumu	31
3.8.1. 21.Yüzyıla Doğru Panoptikon’un Elektronik Gücü	32
3.8.2. Geleneksel ve Yeni Gözetim	35
3.8.3. İktidarın Gözlem Mekanizmaları	35
3.8.3.1. İktidarın Gözü	36
3.8.3.1.1. Gözetleyen İktidar.....	37
3.8.3.2.2. Gözetlenen İktidar.....	38
3.9. Çalışma Hayatında Elektronik İzleme	38
3.9.1. En Çok Kullanılan Elektronik Gözetim Araçları	40
3.10. Panoptikon’ un Türevleri	41
3.10.1. Sinoptikon.....	41
3.10.2. Omniptikon.....	43
3.10.3. Banoptikon	43

3.10.4. Katoptikon	44
3.10.5. Süperpanoptikon.....	45
3.10.5.1. Panoptikon'dan Süperpanoptikon'a Gözetimin Dönüşümü	45
4. ÇALIŞAN VERİMLİLİĞİ	47
4.1. Verimlilik Tanımı ve Kapsamı	47
4.2. Verimliliğin Önemi	48
4.3. Verimlilikle İlgili Kavramlar	49
4.3.1. Etkinlik	49
4.3.2. Etkililik	49
4.3.3. Kalite	49
4.3.4. Yenilik	49
4.3.5. Üretkenlik	50
4.3.6. Karlılık.....	50
4.3.7. Çalışma Yaşamının Kalitesi	50
4.4. Çalışan Verimliliği	50
4.5. Verimliliğin Faydaları.....	51
4.5.1. Yönetim için Faydaları	51
4.5.2. Çalışanlar için Faydaları	52
4.6. Çalışan Verimliliğini Etkileyen Faktörler.....	52
4.6.1. Yönetim ve Eğitim Faktörleri.....	52
4.6.2. Teknolojik ve Çevresel Faktörler	52
4.6.3. Kültürel Faktörler	53
4.6.4. Motivasyon Faktörleri ve Kişisel Faktörler.....	53
4.6.5. Örgüt Kültürü	54
4.6.6. Psiko-Sosyal Özendiriciler	54
4.6.7. Ekonomik Özendiriciler	54
4.7. İşletme Verimliliğini Etkileyen iç Faktörler	55
4.7.1. Ürün.....	55
4.7.2. İşletme ve Ekipman	55
4.7.3. Teknoloji.....	55
4.7.4. Malzeme ve Enerji.....	55
4.7.5. İnsan Faktörü	56
4.7.6. Organizasyonun Yapısı ve Sistemler.....	57
4.7.7. Çalışma Yöntemleri.....	57
4.7.8. Çalışma Şartları	58
4.7.9. Yönetim Şekli	58
4.8. İşletmelerde Verimliliği Etkileyen Dış Faktörler.....	59
4.8.1. Ekonomik Yapı ve Sektörel Değişiklikler.....	59
4.8.2. Sosyal ve Kültürel Yapı.....	59
4.8.3. Eğitim Politikaları	59
4.8.4. Doğal Kaynaklar.....	59
4.8.5. Vasıflı İnsan.....	59
4.8.6. Arazi, Hammadde ve Enerji	59
4.8.7. Hükümet Politikaları ve Altyapı.....	60
5. İŞ STRESİ.....	61
5.1. Stres Kavramı ve Tarihsel Gelişimi	61
5.2. Stresin Kaynakları.....	62
5.2.1. Bireysel Stres Kaynakları	62
5.2.1.1. Kişilik Özellikleri	62

5.2.1.2. Yaş ve Cinsiyet	62
5.2.1.3. Bireyin Özel Hayatı	63
5.2.1.4. Kendine Yeterlilik	63
5.2.2. Örgütsel Stres Kaynakları.....	63
5.2.2.1. İşin Yapısından (Niteliğinden) Kaynaklanan Stres Faktörleri.....	63
5.2.2.2. İş Yüğü.....	64
5.2.2.3. İşin Monoton Olması	64
5.2.2.4. Zaman Baskısı	64
5.2.2.5. Fazla Mesai ve Vardiyalı Çalışma Düzeni	65
5.2.2.6. Tehlikeli Çalışma Koşulları.....	65
5.2.2.7. Değerlendirmede Haksızlıkların Yapılması	65
5.2.2.8. İşe Devamsızlık	66
5.2.3. Çevresel Stres Kaynakları	66
5.2.3.1. Ekonomik Belirsizlikler.....	66
5.2.3.2. Politik Belirsizlikler.....	66
5.2.3.3. Teknolojik Belirsizlikler.....	67
5.2.3.4. Sosyal, Kültürel Değişimler.....	67
5.2.4. İş ve Stres İlişkisi.....	67
5.2.5. İş Stresi Kavram ve Tanımı	69
5.2.6. İş Stresi Modelleri	70
5.2.6.1. Beehr ve Newman'ın Genel İş Stresi Modeli	70
5.2.6.2. Karasek Talep ve Kontrol Modeli	71
5.2.6.3. McGrath İş Stresi Modeli	72
5.2.7. İş Stresinin Sonuçları.....	73
5.2.7.1. İş Stresinin Bireysel Sonuçları.....	73
5.2.7.2. İş Stresinin Örgütsel Sonuçları	74
5.2.7.3. İş Stresinin Çevresel Sonuçları.....	74
6. ÖRGÜTSEL DEPRESYON	75
6.1. Depresyon Kavramı	75
6.2. Örgütsel Depresyon.....	76
6.2.1. Örgüt Depresyonunu Meydana Getiren Faktörler	77
6.2.1.1. Örgütsel Faktörler	77
6.2.1.1.1. Stres	77
6.2.1.1.2. Tükenmişlik	78
6.2.1.1.3. Örgüt İklimi	78
6.2.1.1.4. Örgüt Kültürü.....	79
6.2.1.1.5. Örgütsel Bağlanma	79
6.2.1.1.6. Örgütsel Yabancılaşma	79
6.2.1.2. Yönetimsel Faktörler	80
6.2.1.2.1. Liderlik Özellikleri	80
6.2.1.2.2. İletişim	80
6.2.1.2.3. Mobbing.....	81
6.2.1.2.4. Çatışma	81
6.2.1.2.5. Kaos	82
6.2.1.3. Bireysel Faktörler	82
6.2.1.3.1. Kişilik Özellikleri	82
6.2.1.3.2. Motivasyon	82
6.2.1.3.3. İş Doyumu.....	83

7. PANOPTİKON, ÇALIŞAN VERİMLİLİĞİ, İŞ STRESİ VE ÖRGÜTSEL DEPRESYONUN İLİŞKİSİ	84
7.1. Panoptikon ile Çalışan Verimliliği Arasındaki İlişki	84
7.2. Panoptikon ile İş Stresi Arasındaki İlişki	86
7.3. Panoptikon ile Örgütsel Depresyon Arasındaki İlişki	87
8. YÖNTEM	88
8.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	88
8.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	88
8.3. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları	89
8.4. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Aracı	90
8.4.1. Panoptikon Ölçeği	90
8.4.2. Çalışan Verimliliği Ölçeği	91
8.4.3. İş Stresi Ölçeği	91
8.4.4. Örgütsel Depresyon Ölçeği	91
8.5. Araştırmanın Hipotezleri	91
8.6. Araştırmanın Modeli	92
9. BULGULAR	94
9.1. Anket Formu Ölçeklerinin İç Tutarlılık (Güvenilirlik) Analizi	94
9.2. Katılımcıların Demografik Özellikleri İle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler	95
9.2.1. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımları	95
9.2.2. Katılımcıların Yaş Aralığına Göre Dağılımları	96
9.2.3. Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Dağılımları	96
9.2.4. Katılımcıların Çocuk Durumuna Göre Dağılımları	96
9.2.5. Katılımcıların Çocuk Sayısına Göre Dağılımları	96
9.2.6. Katılımcıların Eşlerinin İş Durumlarına Göre Dağılımları	97
9.2.7. Katılımcıların Eşlerinin Çalıştıkları Sektöre Göre Dağılımları	97
9.2.8. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları	97
9.2.9. Katılımcıların Eğitimini Aldıkları Meslekte Çalışma Dağılımları	98
9.2.10. Katılımcıların Aylık Ortalama Gelirlerine Göre Dağılımları	98
9.2.11. Katılımcıların Ailelerinin Aylık Ortalama Gelirlerine Göre Dağılımları	98
9.2.12. Katılımcıların Araç Durumlarına Göre Dağılımları	99
9.2.13. Katılımcıların Ev Durumlarına Göre Dağılımları	99
9.2.14. Katılımcıların Genel Ekonomik Durumlarına Göre Dağılımları	99
9.2.15. Katılımcıların Gelirlerinin Aileye Katkı Açısından Önemine Göre Dağılımları	100
9.2.16. Katılımcıların Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Dağılımları	100
9.2.17. Katılımcıların Toplam Çalışma Sürelerine Göre Dağılımları	101
9.2.18. Katılımcıların Kurumdaki Pozisyonlarına Göre Dağılımları	101
9.2.19. Katılımcıların Mevcut Pozisyonda Çalışma Sürelerine Göre Dağılımları	101
9.2.20. Katılımcıların Günlük Ortalama Fiili Çalışma Sürelerine Göre Dağılımları	102
9.2.21. Katılımcıların Çalışma Saatleri Memnuniyetlerine Göre Dağılımı	102
9.3. Araştırma Modelinde Yer alan Değişkenlerle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler ...	102
9.3.1. Panoptikon Algılarıyla İlgili Bulgular	103
9.3.2. Çalışan Verimliliği İle İlgili Bulgular	105
9.3.3. İş Stresi İle İlgili Bulgular	106
9.3.4. Örgütsel Depresyon İle İlgili Bulgular	106
9.4. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular	108
9.5. Regresyon Analizlerine İlişkin Bulgular	110

10. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME.....	114
KAYNAKLAR	130
ÖZ GEÇMİŞ	
EKLER	



KISALTMALAR LİSTESİ

EPİS	: Elektronik Performans İzlenme Sistemleri
VGM	: Verimlilik Genel Müdürlüğü
MPM	: Milli Prodüktivite Merkezi
OECD	: Organisation For Economic Cooperation And Development- Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
GSYİH	: Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
SUVK	: Singapur Ulusal Verimlilik Kurumu
G7	: Group Of Seven-Grup 7
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AIS	: The American Institute Of Stress- Amerikan Stres Enstitüsü
GIP	: Google İletişim Platformu
NIOSH	: Amerika İş Sağlığı ve Güvenliği Ulusal Enstitüsü
ss.	: Sayfa sayısı
A.O.	: Aritmetik Ortalama
s.s.	: Standart Sapma
N	: Katılımcı Sayısı
r	: Korelasyon Katsayısı
p	: Anlamlılık Değeri
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi)
vb.	: Ve Benzeri
vd.	: Ve Diğerleri
β	: Beta
Akt.	: Aktaran
yy	: Yüzyıl
TDK	: Türk Dil Kurumu

TABLolar LİSTESİ

Tablo 4.1. Verimliliğin Yararları Nedir, Verimliliğin Yararları Ne Değildir?	48
Tablo 7.1. İşyerinde Elektronik İzleme Faaliyetlerinin Uygulanma Nedenleri.....	85
Tablo 8.1. Çeşitli Evrenler İçin Kabul Edilebilir Asgari Örneklem Büyüklükleri	89
Tablo 9.1. Güvenilirlik Analizi.....	94
Tablo 9.2. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımları	95
Tablo 9.3. Katılımcıların Yaş Aralığına Göre Dağılımları	96
Tablo 9.4. Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Dağılımları	96
Tablo 9.5. Katılımcıların Çocuk Durumuna Göre Dağılımları.....	96
Tablo 9.6. Katılımcıların Çocuk Sayısına Göre Dağılımları	96
Tablo 9.7. Katılımcıların Eşlerinin İş Durumlarına Göre Dağılımları	97
Tablo 9.8. Katılımcıların Eşlerinin Çalıştıkları Sektöre Göre Dağılımları	97
Tablo 9.9. Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Dağılımları	97
Tablo 9.10. Katılımcıların Eğitimini Aldıkları Meslekte Çalışma Dağılımları	98
Tablo 9.11. Katılımcıların Aylık Ortalama Gelirlerine Göre Dağılımları	98
Tablo 9.12. Katılımcıların Ailelerinin Aylık Ortalama Gelirlerine Göre Dağılımları....	98
Tablo 9.13. Katılımcıların Araç Durumuna Göre Dağılımları	99
Tablo 9.14. Katılımcıların Ev Durumuna Göre Dağılımları.....	99
Tablo 9.15. Katılımcıların Genel Ekonomik Durumlarına Göre Dağılımları.....	99
Tablo 9.16. Katılımcıların Gelirlerinin Aileye Katkı Açısından Önemine Göre Dağılımları	100
Tablo 9.17. Katılımcıların Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Dağılımları.....	100
Tablo 9.18. Katılımcıların Toplam Çalışma Sürelerine Göre Dağılımları	101
Tablo 9.19. Katılımcıların Kurumdaki Pozisyonlarına Göre Dağılımları	101
Tablo 9.20. Katılımcıların Mevcut Pozisyonda Çalışma Sürelerine Göre Dağılımları	101
Tablo 9.21. Katılımcıların Günlük Ortalama Fiili Çalışma Sürelerine Göre Dağılımları	102
Tablo 9.22. Katılımcıların Çalışma Saatleri Memnuniyetlerine Göre Dağılımı.....	102
Tablo 9.23. Panoptikon ve Boyutlarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	103
Tablo 9.24. Çalışan Verimliliği İle İlgili Bulgular	105
Tablo 9.25. İş Stresi İle İlgili Bulgular	106
Tablo 9.26. Örgütsel Depresyon İle İlgili Bulgular	107
Tablo 9.27. Korelasyo Analizine İlişkin Bulgular	108
Tablo 9.28. Dışsal Sorumluluğun Çalışan Verimliliği Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi.....	110
Tablo 9.29. Panoptkon'un Örgütsel Depresyonu Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi.....	111
Tablo 9.30. Negatif Panoptkon'un Örgütsel Depresyonu Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi.....	111
Tablo 9.31. Pozitif Panoptikon'un Örgütsel Depresyonu Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi.....	112
Tablo 9.32. Dışsal Sorumluluk'un Örgütsel Depresyonu Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi.....	112
Tablo 9.33. İzlenme Bilinci'nin Örgütsel Depresyonu Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi.....	113
Tablo 10.1. Araştırma Hipotezlerinin Kabul/Red Durumu	119

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekiller	Sayfa
Şekil 3.1. N. Haron-Romain, Hapishane Projesi, 1840.	10
Şekil 3.2. N. Haron-Romain, Hapishane Projesi, 1840. Bir tutuklu hücreinde merkezi gözetim kulesinin karşısında dua ediyor	11
Şekil 3.3. Jeremy Bentham Panopticon'un Planı.....	12
Şekil 3.4. 1977' de Rennes Merkez Hapishanesi.....	14
Şekil 3.5. Poyet Hastane Projesi	15
Şekil 3.6. N. Andry, ortopedi ya da çocuklardaki beden bozukluklarını önleme ve düzeltme sanatı	16
Şekil 3.7. JJ\ de Neufforge. Hastane projesi. Temel mimari derlemesi (1757-1780).....	17
Şekil 3.8. Fresnes Hapishanesi, alkolizmin kötülükleri konusunda konferans	19
Şekil 5.1. Beehr ve Newman'ın Genel İş Stresi Modeli.	71
Şekil 5.2. Karasek' in Talep ve Kontrol Modeli.....	72
Şekil 5.3. McGrath İş Stresi Modeli	73
Şekil 8.1. Araştırmanın Modeli.....	93

EKLER LİSTESİ

- Ek 1. Araştırma modelinin kabul edilen hipotezleri ve modeli
- Ek 2. İzin Belgesi
- Ek 3. Araştırmanın Ölçekleri



1. GİRİŞ

İnsanlığın ortaya çıkışından itibaren kendisine bir şekilde yer bulmuş olan gözetim kavramı zaman içerisinde evrilerek yaşadığımız döneme kadar gelmeyi başarmıştır. Geçmiş dönemlerde iktidarlar, günlük hayatta yapılan faaliyetleri denetim altında tutmak, yenilikleri takip etmek ve başka toplumların kat ettikleri mesafeleri görmek için sıklıkla gözetime başvurmuşlardır. İktidarların, yazının icadıyla beraber, gözetledikleri toplumları, halklarına ait bilgileri ve günlük hayatta yapılan faaliyetleri kayıt altına alma arzusu oluşmuştur. Yazının icadından sonra yapılan nüfus sayımı, fabrika işçilerinin sayımı ve göçebe halkların kontrolü gözetime resmiyet kazandırmıştır (Giddens, 2008: 66). Kısacası gözetim kavramının topluluk halindeki insanların bulunduğu yerlerde baskı unsuru olarak kullanımı yazıdan matbaaya doğru geçilmesiyle siyasi gözetimde önemli bir konuma doğru eğim göstermiştir. Bu eğimin asıl sebebi ise ulus devletlerin gün yüzüne çıkmasıdır. Geniş topraklara hakim olan ulus devletlerin finansal faaliyetleri kısa zaman içerisinde denetleyebilmesini sağlayan bu durum “polis devlet”in oluşmasına sebep olmuştur (Marx, 2002: 9-29). Seyreden dönemlerde iktidarın “kendini göstermeden görebilme ilkesi” denetim altına alınmaya başlanan toplumlara damgasını vurmuştur. Panoptikon olarak adlandırılan gözetleme sistemi, teknolojinin gün geçtikçe gelişmesi ve bu gelişmenin beraberinde getirdiği küresel iletişim ve enformasyon teknikleri ile yayılım alanını arttırmıştır (Öztürk, 2013: 133).

Panoptikon kavramı ilk kez Jeremy Bentham ve mimar olan kardeşi Samuel Bentham tarafından halkların gözetlenebilmesi için tasarlanmış hapishane modeli olarak ortaya çıkmıştır. Bu bina modelinin tam orta yerinde bir kule ve onu saran duvarlar hücrelerden oluşmaktadır. Ortadaki kule gözetleme kulesi olarak adlandırılırken o kulede bulunan gözetleyicinin mahkumlar tarafından görülmemesi, sadece tek taraflı bir şekilde mahkumların gözetlenmesi için çizilmiştir (Bentham vd., 2016: 14). Bunun amacı mahkumların ne şekilde, ne zaman ve kim tarafından izlendiklerini bilmeden daima izleniyormuşçasına bulunduğu yerin gerektirdiği en doğru tutumları sergilemesini sağlayarak oto-kontrol mekanizmasını oluşturmaktır. Günümüz koşullarında en hızlı dönüşüme sahip olma özelliği gösteren teknoloji, panoptikona doğru evrilmeye başlamıştır. Her geçen gün yeni bir teknolojik gelişmeyle karşı karşıya kaldığımız bu dönemde, teknolojik gelişmelerin aracı rolünü üstlendiği gözetleme ve kayıt altına alma konuları önemli bir hal almaya başlamıştır. Günlük hayatımızın bir parçası olan teknolojik gözetleme dünyaya ilk geldiğimiz andan itibaren (doğum anının kameraya alınması, doğum fotoğrafçıları vb.) trafikte (MOBESE, Radar), alışverişte (AVM kameraları), para çekerken (ATM kameraları), hatta öldüğümüzde (cenaze ve mezarlık bilgi formları) kısacası hayatımızın her alanında varlığını hissettirmektedir. Bu gözetim teknolojileri gündelik yaşamın akışında yer aldığı kadar iş hayatında da karşımıza çıkmaktadır. Çalıştığımız işyerlerinde veya ofislerde teknolojik gözetleme araçlarına (kamera, ses sistemleri, video kayıt cihazları vb.) maruz kalmaktayız. Küreselleşme dünyayı bir köy haline getirirken aslında panoptik tutumlara sahip teknolojik gözlerle takip ediliyor olması, elektronik cihazların kullanım yoğunluğu ve sosyal ağların korkutucu büyüme hızını yaşadığımız evreni tıpkı Jeremy ve Samuel Bentham kardeşlerin tasarımındaki gibi hapishaneye dönüştürmektedir. Aralarındaki en büyük fark ise gözetlemenin artık aracı kişilerle değil elektronik cihazlarla yapılmasıdır.

Yaşadığımız çağda teknolojinin her an yenilenmesinden dolayı gözetim teknolojileriyle örgüt çalışanları, birbirinden farklı metotla ve mekanizmalarla sürekli gözetlenir hale gelmiştir (Erdemir, 2008: 39). İktidarların gözetleme arzusu günümüz toplumlarında yöneticilere geçmiş böylece yönetici veya işverenler işletmelerini,

personellerini, işletmelerinin güvenliğini, verimliliği arttırmayı, haksız rekabeti önlemeyi, yetki-terfi işlerini ve yapılan işleri gözetleme gibi birçok amaçla gözetleme arzusu içerisine girmişlerdir. İşveren veya yöneticiler gelişen teknolojiye bağlı olarak kamerayı yetersiz bulmaya başlamış, akabinde kartla, parmak iziyle veya retina taramasıyla işletmede rutinleşen işe giriş çıkışlar, bilgisayar kullanımı, sanal ağ ziyaretleri, sörf yapılan web siteleri, işletmeye ait telefonlarla yapılan görüşmelerin kaydedilmesini istemişlerdir. İşletme dışında çalışan işçilerin uydu veya sinyal yoluyla takip edilmelerine yönelik sistemleri örnek olarak verilebilir (Güven, 2007: 221).

Teknolojide meydana gelen bu gelişmeler, yönetimin önceki dönemlere oranla hiç olmadığı kadar çok personellerinin verimliliklerini bizzat takip etmesi imkanını sunmuştur (Aiello, 1993: 199). İşyerlerinde izlenme ve kontrol faaliyetlerinin artış göstermesi sayısız problemlere sebep olduğu için bu alandaki akademik çalışmaları da yoğunlaştırmıştır (D'Urso, 2006: 282). Ayrıca, elektronik gözetlenme mekanizmalarının varlığı çalışma ortamlarında bulunan işçilerin aşırı strese maruz kalmasına, iş performansının azalmasına, kaliteli üretimin aksamasına ve verimliliğin düşmesine yol açtığından bahsedilmektedir (Büyük ve Keskin, 2012: 59).

Verimliliğin seyri işyerinde izlenme ile doğru orantılıdır. Yapılan çalışmalarda iş yerinde çalışan bireylerin gözetlenmeleri strese maruz kalmalarını ve işlerinde başarısız olma ihtimallerini değerlendiren. Gözetlendiğini bilen bireyler maruz kaldıkları stresle beraber örgütün sağlığının bozulmasına yol açacak depresyonu da yaşayabilir. Aksi takdirde gözetlenmenin kişilerde yaşattığı psikoloji, yaşamlarının her dakikasını endişe içerisinde geçiren kişilerde psikolojik açıdan yarattığı olumsuzlukların meydana çıkmasını kesinleştirecektir. Ayrıca devamlı gözetlenme psikolojisi kişilerin çalıştıkları ortamda motivasyonlarını negatif yönde etkileyeceği için çalışan verimliliğini de negatif yönde etkileyeceği tahmin edilmektedir (İbiş ve Batman, 2014: 2).

Depresyon da tıpkı stres gibi etkisini çalışma ortamında doğrudan gösterebilmektedir. Bireyin yaşadığı maddi sıkıntılar, çalışma hayatındaki işverenler ve iş arkadaşlarıyla fikir ayrılıklarına düşmesi, işinde verimli olmadığı düşüncesi, izlendiği için verimsizliğine bağlı olarak işten atılma korkusu, ruhsal ve bedensel sağlığında çıkan sorunlar, sevdiği birini kaybetmesi, ailevi problemler ve daha bir çok psiko-sosyal stres faktörü depresyonun ortaya çıkmasında ve devam etmesinde rol üstlenir (Eşsizoglu vd., 2013: 55). Örgüt depresyonu kişide başlayarak çevresine ve ailesine etki etmektedir. Bu bağlamda çalışan işinde başarısız olur, çalışma arkadaşlarını etkiler, önce gruplar halinde depresyon durumu yaşanır daha sonra grup büyüyerek örgütün tamamı depresif tavırlar sergiler. İşler aksamaya başladığı için verimlilik azalacaktır. Verimliliğin azaldığını mali kayıtlardan gören yönetici örgüt sağlığının nerede bozulmaya başladığını tespit etmek için EPİS'lere başvurarak denetimi sağlamak isteyecek, böylelikle performansın nerede düşmeye başladığını tespit ederek verimliliği azaltan ve işletmenin depresyon durumuna girmesine neden olan kısımları bulup sorunlara en hızlı şekilde çözüm yolu arayabilme ihtimalini elde etmiş olacaktır.

İşletme ve yönetim bilimi açısından değerlendirildiğinde hayatın her alanına nüfuz eden izlenme psikolojisinin çalışma hayatında yer alan bireyler üzerinden değerlendirilmesi gerektiği düşünülmüştür (Bıyıkbeyi, 2019: 4). Modern toplumun iş hayatında panoptikon vazgeçilmez bir parça haline gelmiştir. Çalışan verimliliği, iş stresi ve örgüt depresyonu ise işletmeler için hayati önem taşıyan diğer konular arasındadır. Bu çalışmada incelenecek olan dört değişkeni (panoptikon, çalışan verimliliği, iş stresi, örgütsel depresyon) aynı paydada buluşturup araştıran herhangi bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Bu bağlamda panoptikon, çalışan verimliliği, iş stresi ve örgüt depresyonu değişkenlerinin aynı paydada buluşturulup araştırılması ve

aralarındaki etkilerin irdelenmesinin alan yazın açısından önem teşkil ettiği düşünülmektedir. Bu amaç doğrultusunda değişkenler arasındaki etkiler tespit edilerek sonuçlar kısmında gelecekte yapılacak araştırmalarda kullanılacağı düşünülen bulgulara ve bu konuda araştırma yapacaklara öneriler sunulacaktır.

Bu çalışmanın amacı; panoptikonun çalışan verimliliği, iş stresi ve örgüt depresyonu üzerine etkisinin araştırılmasıdır. Bu amaç doğrultusunda kurulmuş olan hipotezler yerli ve yabancı literatür taranarak oluşturulmuştur. Araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla Mersin, İstanbul ve Ankara illerinde enerji, rafineri, filo ve dolum tesislerinde çalışan Balkan Group (Bpet Energy) adlı şirket çalışanları üzerinde yüz yüze anket uygulanmış olup, elde edilen veriler SPSS 25.0 kullanılarak analize tabii tutulmuştur.

Bu çalışmada öncelikle araştırmayı oluşturan değişkenler ile ilgili yapılan yerli ve yabancı literatür taraması sonucunda kavramsal çerçeve yazılmıştır. Sonrasında araştırmanın değişkenleri arasında saptanmış ilişkiler açıklanarak araştırma hipotezlerini test etmeye yönelik alan araştırması yapılmıştır. Bu bağlamda çalışma toplam on bölümden meydana gelmektedir. Çalışmanın bölümlerine ilişkin detaylı bilgiler aşağıda belirtilmiştir.

Çalışmanın ilk bölümü olan girişte; araştırmanın amacı, önemi, yöntemi, literatüre katkıları ve tez çalışmasının içindeki bölümlere yönelik bilgilere yer verilmiştir.

İkinci bölümde; yerli ve yabancı literatür taranarak konuyla bağlantılı daha önce yapılmış olan çalışmalar özetlenerek bu doğrultuda hazırlanacak tezin katkıları ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

Üçüncü bölümde; araştırma değişkenlerinden panoptikon kavramı ve kökeni, Samuel ve Jeremy Bentham'ın Panoptikon'u, Foucault'un Panoptikon'u, panoptikonun boyutları, gözetim kavramı, gözetime kuramsal bakış açıları, enformasyon toplumunda gözetimin dönüşümü, elektronik gözetim toplumu, çalışma hayatında elektronik izleme, panoptikondan süperpanoptikona gözetimin dönüşümü konularına değinilerek birinci kısım oluşturulmaya çalışılmıştır.

Dördüncü bölümde; araştırma değişkenlerinden çalışan verimliliğine ilişkin verimlilik tanımı ve kapsamı, verimliliğin önemi, verimlilikle ilgili kavramlar, çalışan verimliliği, verimliliğin faydaları, işletme verimliliğini etkileyen iç faktörler ve işletmelerde verimliliği etkileyen dış faktörler konularına değinilmiştir.

Beşinci bölümde; araştırma değişkenlerinden stres kavramı ve tarihsel gelişimi, stresin kaynakları, bireysel stres kaynakları, örgütsel stres kaynakları, çevresel stres kaynakları, iş stresi kavram ve tanımı, iş stresi modelleri, iş ve stres ilişkisi ve iş stresinin yarattığı sonuçlar konularına ve alt başlıklarına yer verilmiştir.

Altıncı bölümde; araştırma değişkenlerinden örgüt depresyonuna ilişkin depresyon kavramı, örgütsel depresyon, örgüt depresyonunu meydana getiren faktörler, örgütsel faktörler, yönetsel faktörler, bireysel faktörler konularına ve alt başlıklarına yer verilmiştir.

Yedinci bölümde; araştırmaya yönelik yapılan literatür taraması sonucunda elde edilen panoptikon ile çalışan verimliliği arasındaki ilişkiye, panoptikon ile iş stresi arasındaki ilişkiye ve panoptikon ile örgütsel depresyon arasındaki ilişkilere yer verilmiştir.

Sekizinci bölümde; araştırmanın yöntemine dair bilgiler verilmiş olup, bu bağlamda araştırmanın amacı, önemi, evren ve örneklemi, varsayımları ve sınırlılıkları, veri toplama araçları ve yöntemi, araştırmanın modeli ve hipotezleri ile alakalı açıklamalar yapılmıştır.

Dokuzuncu bölüm olan bulgular kısmında; alan araştırması sonucu elde edilen verilere yönelik yapılan analizler ve analiz sonuçlarıyla ilgili açıklamalara yer verilmiştir.

Çalışmanın onuncu ve son bölümü olan sonuç ve tartışma bölümünde ise araştırma amaçlarına ve kurulan hipotezlere göre yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular değerlendirilmiş ve bu bulgular doğrultusunda farklı öneriler sunulmuştur.



2. KONU İLE İLGİLİ ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR

Yazında, çalışan verimliliği ve iş stres ile ilgili birçok çalışma mevcuttur. Panoptikon ve örgütsel depresyon ile ilgili ise çalışan verimliliği ve iş stresi konularına nazaran daha az incelenmiş ve Türkiye’de işletme bölümünde de yeni yeni dikkat çekmeye başlayan bir konu durumundadır ve üzerlerinde daha az çalışma yapılmıştır. Bu bölümde panoptikon, çalışan verimliliği ve iş stresi konuları ile ilgili araştırmaların incelenmesi ile hem araştırma kapsamındaki ilişkinin nasıl araştırılacağı hem de genel bir değerlendirme aracılığıyla bu çalışmanın literatürdeki yeri ve önemi belirlenmek istenmiştir.

Cohen ve Cohen (1993) “The Paranoid Corporation: And 8 other ways your company can be crazy. Advice from on organizational shrink” isimli araştırmasında, örgütlerin sergiledikleri psikolojik davranışları incelemişlerdir. Örgütlerin verdiği psikolojik reaksiyonların, örgütlerin kendi karakteristik yapılarından meydana geldiği ve örgütlerin kendi kişiliklerini dönüştürerek, örgütü oluşturan personellerden ayrı bir biçimde kendilerine özel bir yaşam alanı yarattığını söyleyerek organizasyon bünyesinde bulunan kişilerin sergiledikleri tutum ve bir takım psikolojik tavırlar bu bağlamda irdelenmiştir. Fakat organizasyonlar insan temelli yapılanmalar oldukları için verdikleri psikolojik reaksiyonları kişilerdeki rahatsızlıklar ile benzer isimlendirmeler altında ele almışlardır. Bu çalışmayı yapan araştırmacılar, kişilerde olduğu gibi, bu örgütsel seviyedeki rahatsızlıkların da “Organizational Health Analyzer (Örgütsel Sağlık Analizi)” isimli bir ölçme aracı ile ifadeleştirilebileceğini söylemişlerdir.

Baba vd. (1999) yaptıkları “Occupational mental health: a study of workrelated depression among nurses in the Caribbean” isimli çalışmada St. Vincent ve Trinidad ve Tobago’da görev yapan 119 hemşireye yöneltilen ve iş, stres, tükenmişlik, depresyon, sosyal faktörlere ve işten ayrılma niyetine ait konuları kapsayan anket formlarıyla toplanan veriler betimsel istatistik, korelasyon ve pet analizine tabii tutulmuş ve yorumlanmıştır. Çalışmalarının neticesinde, tükenmişlik sendromu depresyonun, işe devamsızlığın ve işten ayrılma niyetinin bir öncülü şeklinde saptanmıştır.

Dolgun (2004), yaptığı çalışmada farklı kuramcılar tarafından “enformasyon toplumu” olarak ifade edilen sosyoekonomiklik bağlamında, zaman içerisinde siyasi yapının gözetim toplumuna doğru evrilmesinin altında yatan asıl faktörlerin ortaya çıkarılmasını hedeflemiştir. Bu çalışmanın sonucu olarak; gözetim toplumu ile enformasyon toplumu arasında çok ince bir çizgi olduğundan bahsetmiştir. “Enformasyon teknolojilerinin getirdiği şeffaflık sadece bireyler arasında sınırlı olup iktidarın ise faaliyet ve uygulamalarının bir sır gibi gizli bir şekilde yapıldığı toplum, gözetim toplumdur”, şeklinde bu ince çizgiyi açıklamaya çalışmıştır.

Sezer (2011) yaptığı çalışmada, klinik bir vaka şeklinde kabul gören depresyonun; personelin iş ortamında, aile yaşamında ve kendi sosyal çevresi ile olan insan ilişkilerinde sorunlar oluşturduğunu ve depresyon yaşayan bir pesonelin işe devamsızlık yapması, sosyal çevresi ile olan irtibatını kestiği hatta kendi içine kapandığını ifade etmiştir. Depresyonun, tedavi görmenden yaşanmaya devam edilmesinde, bireyin kendisi ve yaptığı iş bakımından bazı olumsuzluklara sebep olduğu, bu etkilerin zaman içerisinde maddi kayıp ve üretimde zarara doğru eğim gösterme durumu gibi problemlere sebep olabileceği bulgusuna ulaşılmıştır.

Gümüştekin ve Öztemiz (2005) birlikte yürüttükleri çalışmada, stres ve stresin bireylerde fark edilen işaretlerine yoğunlaşmış, örgütlerde verimliliği ve performansı belirleyen unsurları irdelleyerek örgütsel stres kavramı beraberinde stresin örgütler üzerinde yarattığı etkilere tespit edilmeye çalışılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre;

İşletmeler, personellerinin stresörlerini net bir biçimde tespit edip giderilmesi veya kontrol altına alınması adına alınması gereken önlemleri öğrenmek ve yürürlüğe koymak için çaba harcamalıdır. İşletmeler, bu araştırmayı rutinleştirdikleri zaman stresin negatif sonuçlarını en aza indirerek pozitif etkilerinden faydalanıp verimliliklerini arttırırken iş streslerini azaltabilirler. İşletmeler bu bağlamda örgütsel verimlilikten olumlu sonuçlar elde edecek ve optimum stres seviyesini yakalamaya çalışacaklardır.

Gül (2007) yaptığı çalışmada, Örgüt sağlığı bağlamında iş stresi ve verimliliklerinin farklı açılardan örgüt sağlığı ile ilişkili olup olmadığını araştırmıştır. Yapılan çalışmada iş stresi, örgütsel sağlık ve verimlilik arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. Tokat Devlet Hastanesi ve Tokat Ağız ve Diş Sağlığı Merkezinde görev yapan sağlık personeline toplam 150 adet anket uygulanmıştır. Yapılan bu çalışmada iş stresi ile verimlilik arasında ilişki tespit edilemediği, iş stresi ile örgütsel sağlık arasında negatif, örgütsel sağlık ile verimlilik arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilerin tespit edildiği görülmüştür.

Al-Rjoub ve arkadaşları (2008) yaptıkları araştırmada, personellerin gözüyle elektronik denetlenmeyi irdeleyerek Ürdün’de özel üniversitelerde, kamu üniversitelerinde ve bankalarında bir anket çalışması yapmışlardır. Yapılan alan araştırması neticesinde personellerin elektronik şekilde gözetlendiklerinde iş yapış biçimlerini ve tutumlarını düzelttikleri gözlemlenmiştir. Fakat personeller bu durumun işletmeye fayda sağladığını söyleyerek izlenmeye karşı olduklarını ifade etmişlerdir. İşletmenin verimliliğini arttırmanın personellerin değil, yöneticinin rolü olduğunu belirten örneklemin %64’ü bireysel sebeplerden dolayı internette sörf yaptıklarını inkar etmemiş ve bu bireylerin %97’si de bu durumun verimliliği etkileyen bir unsur olamayacağını iddia etmektedirler. Örnek vermek gerekirse Kanada’da çalışan insanların haftada minimum iki saatlerini bireysel sebeplerden kaynaklı internet ortamında geçirmektedirler.

Whalen ve Gates (2010) yaptıkları çalışmada, özellikle personelleri, işe alım yapmadan önce ve işe alındıktan hemen sonra aktif bir biçimde gözetlemeye alınan 8 Amerikan vatandaşı olan, bilgi sektörü personeliyle yüz yüze görüşmeye dayalı olarak gerçekleştirdikleri nitel araştırmalarında iş ortamında gönüllü denetlenmenin olumlu boyutları üzerinde araştırma yapmışlardır. Bu çalışma neticesinde personellerin denetlenmesinin 4 yararını saptamışlardır: Bireysel güvenlik, yapılan yanlışları tespit etme, iş ortaklığını basitle indirme, izlenme kayıtları ve aşamalarıdır. Bunun beraberinde iş tatmininde artış ve kariyerin net olarak ifade edilmesi de ikincil yararlar olarak saptanmıştır.

Sezer (2011) örgütsel depresyon konusuna ilişkin yaptığı deneysel araştırmada bilişsel davranışçı yaklaşımla birlikte kullanılan hobiterapi uygulamasının bir eğitim kurumundaki örgütsel depresyon üzerinde yarattığı etkiyi araştırmıştır. Yaptığı araştırmanın metodunda öntest, sontest, kontrol ve deney grubuna yer verilmiş olup 6 hafta süren çalışma neticesinde bilişsel davranışçı yaklaşımla bağdaştırılan hobiterapi uygulamasının örgütsel depresyonu azalttığı saptanmıştır.

Ulutaş (2011) yaptığı çalışmada, birey-örgüt uyumu ile iş stresi ve çalışan verimliliği arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Bu bağlamda Dalaman Uluslararası Havalimanı çalışanları üzerinde 367 çalışana anket uygulanmış ve birey-örgüt uyumuna yönelik sonuçlara ilişkin veriler elde etmişlerdir. Bu veriler ışığında çalışmanın sonuçları; birey-örgüt uyumu ile iş stresi arasında negatif yönde ve güçlü, verimlilik ile pozitif yönde güçlü bir ilişki olduğu yönündedir.

Özdel (2012), yaptığı çalışmada, 20. yüzyılın önde gelen sosyologlarından Foucault' u esas alan bir çalışma yapmıştır. Foucault içinde bulunduğumuz dönemin değişen iktidar algısını, Bentham kardeşler tarafından tasarlanmış mimari bir yapı olan Panoptikon metaforuyla destekleyerek, çağdaş iktidarların şeffaflığına dair çalışmalar yapmıştır. Bu çalışmada, “iktidar” kavramının “görünmezliği” Foucault, Althusser gibi ileri gelen sosyologların yazılarından istifade ederek, üretilmiş farklı görsel imgeler bağlamında ele alınmıştır. Göstergelerin anlaşılabilmesi için bu yazıların arasıllık metodundan yararlanarak değişik tarihsel dönemlerde varlığını gösteren “göz” göstergesi, “İktidarın Gözü” şeklinde incelenmiştir.

Hazar (2012), yaptığı çalışmasında modern sosyal hayatın denetim ve izlenme araçları arasında sayılan güvenlik kameralarının toplumsal çıkar ve maliyetlerini sosyoekonomik statü ile ilişkilendirerek irdellemek ve farklılaşan ifadeleştirme ve ideolojileri sosyoekonomik statü grupları bağlamında değerlendirmeye çalışmıştır. Her sosyo-ekonomik statü grubundan ikişer mülakatçı ile düzenlenen mülakat formu çerçevesinde pilot görüşmeler yapılarak sorulan soruların çalışmanın amaç ve kapsamıyla tutarlılık göstermesi ve anlaşılabilirlik durumu değerlendirilmiştir. Genel olarak suç işleyenleri önleme aracı şeklinde kavramsallaştırılan güvenlik kameralarının değişik toplumsal yararlar beraber toplumsal maliyetleri irdelenmiştir. Sonuç olarak güvenlik kameralarının kullanıldığı her yerde insanların aynı şekilde etkilenmedikleri saptanmıştır. Bunun sonucu olarak gözetlenmenin bir alanda yarattığı etki başka bir alana genellenememektedir. Yapılan araştırma, bu durumun izlenen kişilerin sistemin vazgeçilemez bir parçası olduğunu göstermiştir. Katılımcıların, toplumsal güvenlik adı altında konulan bütün şartları benimsediği saptanmıştır. Güvenlik kamerası gibi izleme mekanizmalarının hükümet tarafından yürürlüğüne izin verildiği ve bazen mahremiyetlerinin ihlal edildiği fikrine kapılılar da muhalif olma konumuna düşüp mevcut baskıdan fazlasına katlanmak istemedikleri sonucuna varılmıştır.

Öztürk (2013), modern çağın gelişen teknoloji dolayısıyla panoptikonun dönüştürülmüş biçimleri olan süperpanoptikon ve sinoptikon adlı kavramları ele almıştır. Panoptikon, azınlığın çoğunluğu denetlemesi, süperpanoptikon kavramı bu sırada kullanılmaya başlanan ileri teknoloji, kredi kartları aracılığıyla yapılan harcamaların gün ve saatini tespit etmesi gibi hatta sosyal medyadan kişilerin birbirini gözetleyebilmesini vurgularken, sinoptikon kavramı da kısaca televizyon, bilgisayar gibi aracı araçlar sayesinde çoğunluğun azınlığı denetlemesi şeklinde anlamlandırılmıştır. Bahsedilen kavramlar birbirlerini ötelemek ya da yok etmek yerine birlikte kullanılıp ilerleme kaydetmektedir. Yapılan bu çalışmada sinema filmlerinden örnek ve kesitlerle bu kavramları gözle görülür hale getirmeyi hedeflemiştir. Filmler, çalışmadaki kavramları ve ideolojileri en etkili şekilde temsil ettiği düşünülen sahnelerle ele alınmıştır.

Yıldırım (2013) yaptığı çalışmada halkla ilişkilerin, müşterilerin ya da personellerin tutumlarında kontrol sağlamayı hedefleyen ve tutumları bir ölçüye kadar denetlemek için odaklanan bir aşama şeklinde belirlenmesinin akabinde panoptikon kavramını yaşadığımız çağın elektronik panoptikonları arasında ilk başta yer alan kameraların kullanılma sebepleri arasındaki bağlantı irdelenmiştir. Halkla ilişkiler biriminin farklı endüstriyel dallarda çeşitli profillerde personeller üzerinde kişilerin kameralar ile ilgili izlenmeye karşı fikirleri ve sergiledikleri tutumlardaki farklılaşmalar incelenmiştir. 4500 kişiyi bünyesinde bulunduran GİP'a internet yoluyla aktarılan anket formlarından, 146 adet geri dönüş sağlanmıştır. Anket formunda katılımcılara öncelikle çalıştıkları örgütte kamera bulunup bulunmadığı sorusu yöneltilmiştir. Kamera olan bölgelerde personellere, kameranın ne için takıldığı, bu kameraların kişinin kendi fikir

ve hareketlerini değiştirip değiştirmediği gibi sorular yöneltmiştir. Kamera olmayan bir mekanda çalışan personellere ise kamera kurulması halinde tutumlarında bir değişiklik olup olmayacağı, olursa hangi yönde değişeceği gibi sorular sorulmuştur. Mülakat sorularından alınan yanıtlardan belirli başlıklara ayrılmıştır. Sonuç olarak özellikle kamerasız ortamda çalışan personellerden gelen cevaplara bakıldığında izlenmenin çok aşağılayıcı ve korku verici olduğunu söyleyenler olmuştur. Israrla güvenlik gereği mutlaka kameraların şart olduğunu söyleyen katılımcılar bir yandan da kameraları baskı faktörü olarak görmekte-dirler.

Bakan ve arkadaşları (2014) akademisyenlere yaptıkları ve örgütsel depresyon ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi irdeledikleri alan araştırmalarında, örgütsel depresyon düzeyinin iş tatmini bakımından önemli bir faktör olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu araştırmada örgütsel depresyon çeşitli değişkenler ile birlikte ele alınmış olup, bu bağlamda cinsiyet değişkeni ile örgütsel depresyon arasında bir ilişki saptanamazken, yaş değişkeninde genç akademisyenlerin örgütsel depresyon düzeylerinin daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu araştırmaya göre medeni durumu evli olan akademisyenlerin örgütsel depresyon düzeyi yüksek iken, akademik unvanı yüksek akademisyenin örgütsel depresyon düzeyinin düşük olduğu saptanmıştır.

Zincirkıran ve arkadaşları (2015) yapmış olduğu çalışma kapsamında enerji alanında yer alan personellerin örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, iş tatmini ve iş stresinin örgütsel performans üzerindeki etkileri saptanmaya çalışılmıştır. Araştırma dahilinde Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığının Batman Bölge Müdürlüğü bünyesinde çalışan personellere uygulanan anket formları değerlendirilmiş ve 254 anket analiz yapılmaya uygunluk gösterdiği için çalışmaya dahil edilmiştir. Çalışmanın neticesinde, örgütsel bağlılık ve iş stresi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulgusu elde edilmiştir.

Tortumlu ve Taş (2019), İstanbul Avrupa Yakası ilçe belediyelerinin çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada 200 personele anket uygulamışlardır. Yapılan anketler sonucunda örgüt ikliminin iş stresi ve çalışan verimliliği ile önemli seviyede ilişkili olduğu bulgusunu elde etmişlerdir. Araştırma sonucuna göre, çalışanların yaşadıkları iş stresinin, sergiledikleri verimlilik ile anlamlı ilişkisinin olmadığı görülmüştür. Bir yandan örgüt iklimi çalışan verimliliğini arttırırken diğer taraftan iş stresini azalttığı saptanmıştır. Fakat iş stresinin, çalışanların verimliliği üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tonbul ve Aykanat (2019) yaptıkları araştırmada, Ankara/Yenimahalle Belediye Başkanlığı'nda çalışmakta olan 265 memura anket formu uygulamışlardır. Yaptıkları araştırmada katılımcıların demografik özelliklerinin maruz kaldıkları stres ve sergiledikleri verimliliğe etkisini irdeleyerek yaş, cinsiyet, medeni durum ve kurumda çalışma sürelerinin stres düzeylerini anlamlı yönde etkilemediği, eğitim durumunda ise eğitim seviyesi arttıkça çalışanların stres düzeylerinin arttığı görülmüştür. Çalışanların iş gücü performanslarının örgütün stresörlerinden etkilenme seviyeleri, iş başarısı ve iş doyumunu olarak incelenmiştir. Çalışanların verimlilikleri, iş başarısı ve iş doyumunu örgütsel stresörlerden anlamlı derecede etkilenmektedir. Bu bağlamda personellerin örgütsel stres düzeylerinin optimum düzeyde iş gücü verimliliklerini yükselttiği fakat örgütsel stres düzeyleri optimum seviyenin üzerine çıktığı durumda ise iş gücü verimliliklerinde düşüş meydana geldiği söylenebilir.

Özüdoğru ve Yıldırım (2020)'in yaptıkları çalışmanın amacı iş stresinin, sanal kaytarma ve çalışan verimliliği ilişkisi üzerinde anlamlı bir etkisinin varlığını saptamaktır. Çalışmalarının amacı gerçekleştirmek için Balıkesir ilinde kamuda görevli 402 sağlık çalışanına anket formu uygulamışlardır. Yapılan korelasyon analizi

sonucunda sanal kaytarma, çalışan verimliliği ve iş stresi arasında anlamlı ilişkilerin olduğu saptanmıştır. Regresyon analizi sonucunda iş stresinin, sanal kaytarma ve çalışan verimliliği ile ilişkisi üzerinde düzenleyici bir etkiye sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

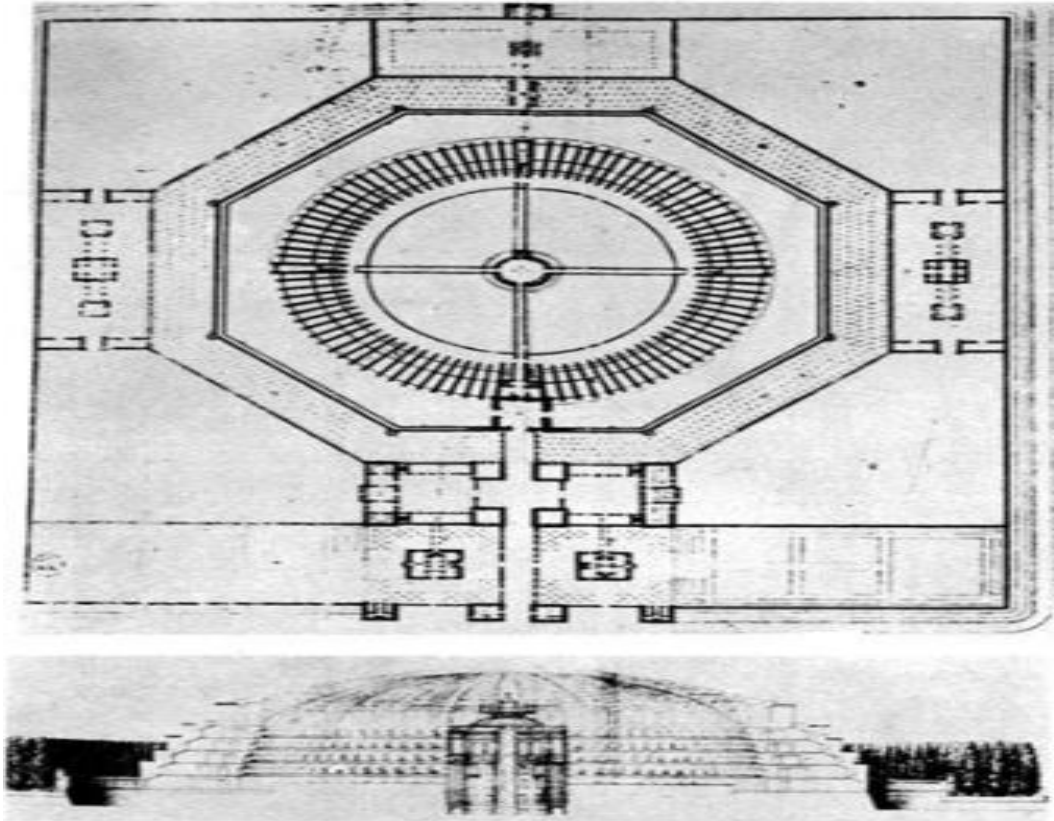
Adıgüzel ve Küçüköğlu (2020) yaptıkları çalışmada, üretim alanında faaliyette bulunan örgütlerde çalışan 360 beyaz yakalıların iş yapma şartlarında maruz kaldıkları stresin, yaptıkları işe olan heveslerinin ve performanslarını ne yönde etkilediğini incelemişlerdir. Yoğun çalışma temposunda ve stres yaşayan personellerin, örgütte maruz kaldıkları stres artırıcı unsurlar, hem performanslarını azaltmakta hem de çalışanların ifa ettikleri işe olan heveslerini negatif yönde etkilemektedir. Bunun beraberinde stresin yaşanmadığı çalışma şartlarında, işlerine karşı daha hevesli olan personellerin performansları da pozitif yönde etkilenmektedir. Çalışmaya hevesli olma seviyesinin daha yüksek olduğu iş yapma şartlarında stresin etkisi performansla ilişkilidir. Bu durum ise personellerin yoğun çalışma şartlarında çalışsalar bile işlerini hevesli bir şekilde yaptıkları zaman stresin etkisinin fark edilmediği sonucuna ulaşmışlardır.

3. PANOPTİKON

Bu bölümde panoptikon kavramı ve kökeni, Samuel ve Jeremy Bentham'ın Panoptikon'u, Foucault'un Panoptikon'u, panoptikonun boyutları, gözetim kavramı, gözetime kuramsal bakış açıları, enformasyon toplumunda gözetimin dönüşümü, elektronik gözetim toplumu, çalışma hayatında elektronik izleme, panoptikondan süperpanoptikona gözetimin dönüşümü konularına ve alt başlıklarına yer verilmiştir.

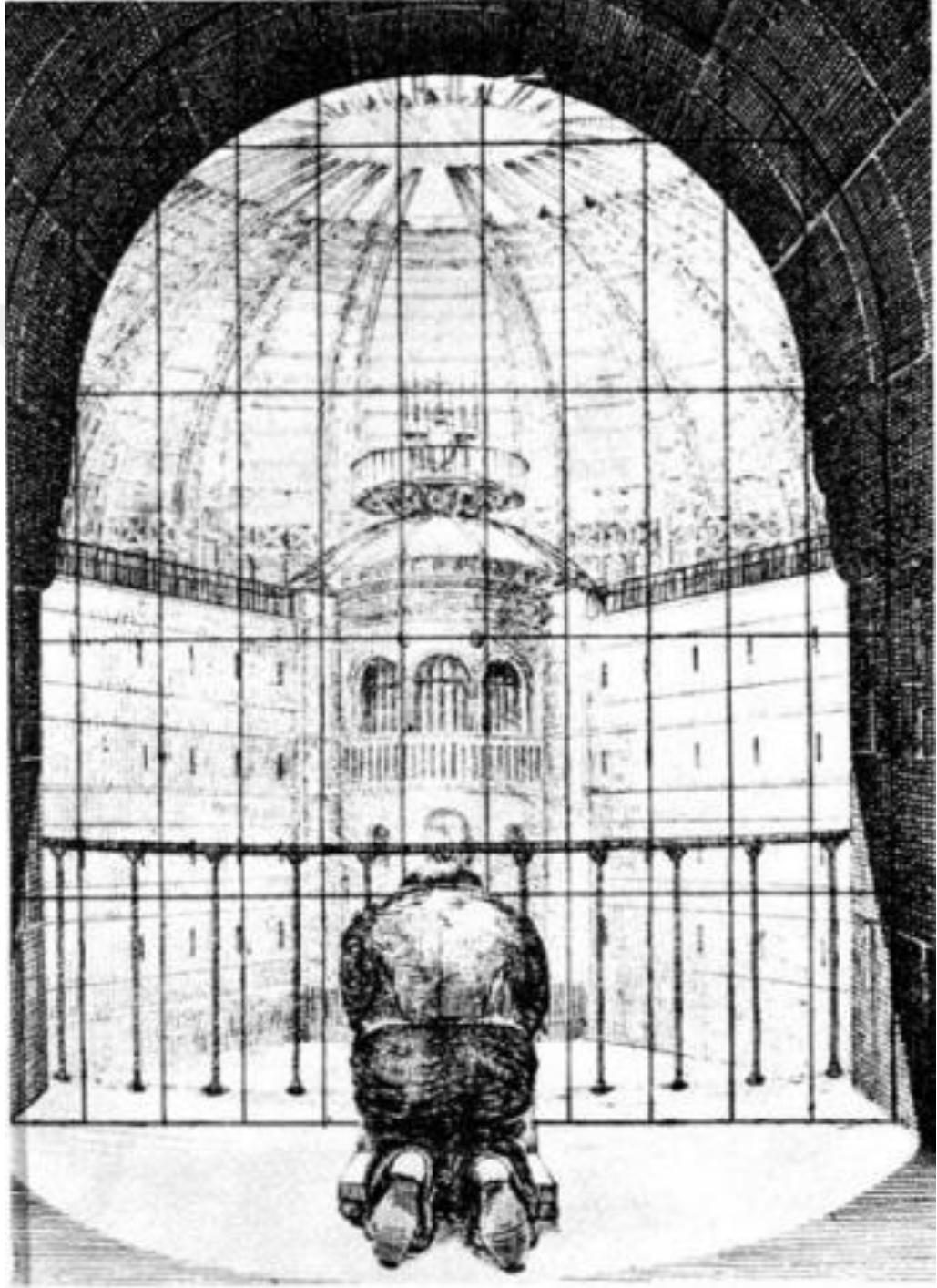
3.1. Panoptikon Kavramı ve Kökeni

18. yüzyılda iktidarların, halklarının otorite sorunlarına çözüm getirmek adına denetimi sağlayacak bir kontrol mekanizması kurulmaya çalışılmıştır. Bu amaç doğrultusunda mesleği mimarlık olan Samuel Bentham'ın ortaya attığı çalışmasında kardeşi Jeremy Bentham'da yer almıştır. Panoptikon ismini verdikleri bu mimari yapıda kontrol sisteminin yaratılmasını sağlayan odacıkları Jeremy Bentham, mimari yapının çizimlerini ise Samuel Bentham yapmıştır. İki kardeşin kontrolü sağlamak için tasarladıkları bu yapı 1785 yılında inşa edilmeye başlamıştır. Panoptikon kelimesi, “pan” ve “optikon” kelimelerinin yan yana getirilmesiyle türetilmiştir. “pan” bütün anlamı taşıırken, “optikon” gözetleme anlamını taşımaktadır. Kısaca Panoptikon bütünü gözetlemeyi ifade eder ve iki kardeşin tasarladığı yapının amacıyla örtüştüğünü kanıtlar niteliktedir (Özdel, 2012: 23).



Şekil 3.1. N. Haron-Romain, Hapishane Projesi, 1840. (Foucault, Hapishanenin Doğuşu, 1992: 21)

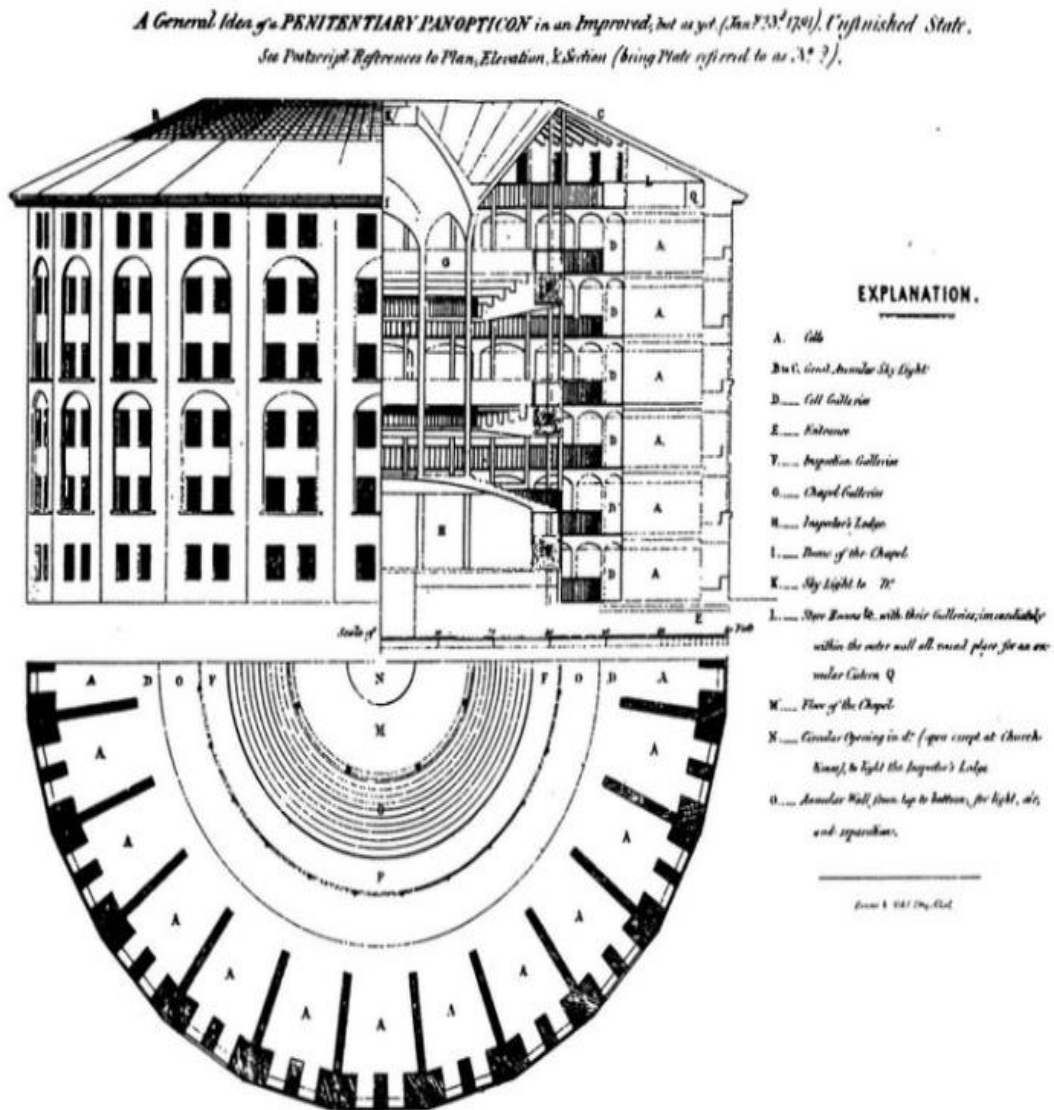
Bu mimari kontrol mekanizması, mahkumların tutulduğu yöne bakan, tam ortada gözetleme kulesi bulunan dairesel bir yapıdan oluşmaktadır. Tasarım başgardiyan veya mahkumları izlemekten sorumlu yetkiliye her odacığın içini net şekilde görme olanağı sağlamakta fakat gözetlemeci kendisini gizli tutmaktadır. Bu yapıda mahkumlar hücrelerle veya küçük odacıklarla birbirlerinden ayrı tutulmaktadır (Foucault, 1977: 202).



Şekil 3.2. N. Haron-Romain, Hapishane Projesi, 1840. Bir tutuklu hücresinde merkezi gözetim kulesinin karşısında dua ediyor (Foucault, Hapishanenin Doğuşu, 1992: 23).

3.2. Samuel ve Jeremy Bentham'ın Panoptikon'u

Samuel ve Jeremy Bentham kardeşler hayata geçirdikleri bu tasarımı bireyleri oto-kontrol altına almayı ve düzene girdirmeyi hedeflemişlerdir. Yapının hedefleri arasında; hapis, mecburi çalıştırma, eğitim vb. sayısız yaptırım mevcuttur. Jeremy Bentham kişiler üzerinde hakimiyet kurmanın Panoptikon'un yapı taşı olduğunu ifade etmektedir. Bu sayede mevcutta bulunan iktidarın otoritesini güvence altına almak için halkın denetlenmesini amaçlanan bir sistem olarak söylenebilir. Jeremy Benthman, hatasız bir gözleme yapılması adına tasarlanan bu sistemin, "gözetleyen bireyin gözetlediği kişilere yani halka görünmeden izleme yapması" şeklinde oluşturulduğuna değinmektedir. Gözetleme işleminin fark edilmeden yapılması altındaki temel sebep merkezde bulunan gözlem evinde herhangi bir bekçi olmadığı durumlarda da mahkumların gözetlendiği hissine kapılmalarını sağlamaktır. Böylelikle iktidar daima varlığını ve gücünü insanlara hissettirmiş olacaktır (Özdel, 2012: 23-24).



Bentham'ın Panoptikon mimari yapısının ilkeleri şu şekildedir (Foucault, 2013: 295, 296):

“Çevrede halka halinde bir bina, merkezde bir kule; bu kulenin halkanın iç cephesine bakan geniş pencereleri vardır. Çevre bina hücrelere bölünmüştür; bunlardan her biri binanın tüm kalınlığını kat etmektedir. Bunların biri içeri bakan ve kuleninkilere karşı gelen, diğer de dışarı bakan ve ışığın hücreye girmesine olanak veren ikişer pencereleri vardır. Bu durumda merkezi kulede tek bir gözetmen ve her bir hücreye tek bir deli, bir hasta, bir mahkûm, bir işçi veya bir ilkokul çocuğu kapatmak yeterlidir. Geriden gelen ışık sayesinde, çevre binaların içindeki küçük silüetleri olduğu gibi kavramak mümkündür. Ne kadar kafes varsa, o kadar küçük tiyatro vardır, bu tiyatrolarda her oyuncu tek başınadır, tamamen bireyselleşmiştir ve sürekli olarak görülebilir durumdadır. Görülmeden gözetim altında tutmaya olanak veren düzenleme, sürekli görmeye ve hemen tanımaya olanak veren mekânsal birimler oluşturmaktadır. Sonuç olarak, hücre ilkesi tersine döndürülmekte veya daha doğrusu onun üç işlevi kapatmak, ışıktan yoksun bırakmak ve saklamak- ters yüz edilmektedir; bunlardan yalnızca birincisi korunmakta ve diğer ikisi kaldırılmaktadır. Tam ışık altında olma ve bir gözetmenin bakışı, aslında koruyucu olan karanlıktan daha fazla yakalayıcıdır.”

Panoptikon, 1787'de Beyaz Rusya'nın Crecheff eyaletinde hayatına devam eden Jeremy Bentham, İngiltere'de ikamet eden bir dostuna yazdığı mektuplarda Panoptikon'un yapısını, işleyişini ve işe yaracağı noktalar hakkında bilgi vermektedir. Yazdığı bu mektuplar benzersiz bir planın tüm inceliklerini anlatmaktadır. Bentham, bu mektupları yazarken yazılarının yayınlanmasını değil, belirli bir kitlenin okumasını arzulamıştır. Mektubun içeriğinde tüm kamu ve kuruluşlara uyumlaştırılabilecek düzeyde olan Panoptikon'un amaçlarına gerçekleştirip gerçekleştiremeyeceğinden bahsedilmektedir. Çizim, genel anlamıyla iş dallarında iyileştirme ve düzenleme yapılamayan çalışanların cezalandırıldığı, delilerin gözetlendiği, tecavüzcülerin ve şüphelilerin ıslah edildiği, tembel insanların zorla çalıştırıldığı, muhtaç insanların bakıldığı ve hasta insanların muayene edilmeye çalışıldığı bir yapıdır. Mektupta bu bilgilerin anlatıldığı kısım şu şekildedir (Bentham, 2016: 9-13):

“Ölüm odalarında hükümlülerin kaldığı cezaevlerinin ya da yargılanma öncesi sanıkların tutulduğu nezarethanelerin ya da azılı suçluların kaldığı hapisanelerin ya da ıslahevlerinin ya da düşkün evlerinin ya da imalathanelerin ya da akıl hastanesinin ya da hastanelerin ya da okulların amaçlarına uygulanabilir.”

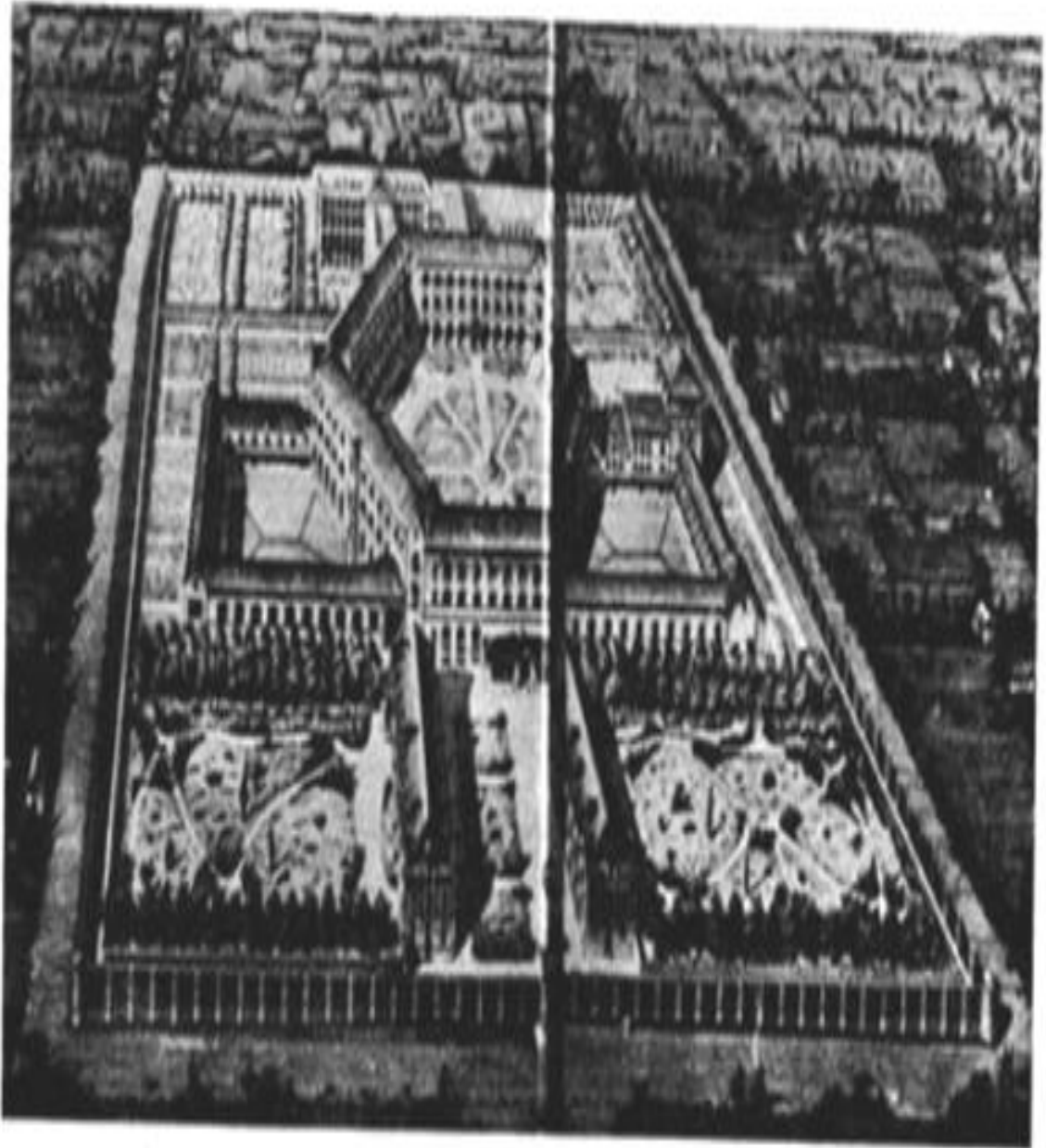
Bunlara göre, insanların sürekli denetlenmesi, gözetlenen bireyin gözetleyene göre ne kadar kontrol edilebiliyorsa kurum ya örgütte de hedeflerini bu oranda gerçekleştiriyor demektir. Teorikte başarılı olursa da uygulama kısmında mükemmel elde edilemeyebilirdi. Çünkü bu yöntem ile birey daima stres altında olacak ve zor durumda kalacaktır. Bireye durmaksızın bir gözün onu takip ettiği hissi yaşatılması ise başka bir amaç olmaktadır. Jeremy Bentham, mektubunda kardeşi Samuel Bentham'ın tasarımı yaptığı planda izlenmenin daha doğal yollarla yapıldığı başka bir planın kendi planları Panoptikon'a benzerlik gösterebileceği noktalarının olma ihtimalinden bahseder (Bentham, 2016: 9-13).

Panoptikon sisteminde insanlar bireysel olarak muamele gördükleri için bireyselleşme algısı oluşur ve her yerden izlendiğini içselleştirir. Bu sistem, hiç durmadan işleyeceği için gözetlemenin, kimsenin göremeyeceği şekilde yapılmasına olanak sağlamaktadır. Aksi düşünüldüğünde duvarlarla sarılmış hücre prensibiyle

kapatmak, ışıktan mahrum etmek ve gizlemek ters-yüz edilmektedir. Dolayısıyla ışığa maruz kalmak ve görünür olmak karanlığa maruz bırakılmaktan daha yakalayıcı ve sınırlayıcıdır (Bozkurt, 2000: 75-76).

3.3. Foucault'un Panoptikon'u

Foucault, Hapishaneler Üzerine Enformasyon Grubu adını taşıyan oluşumun kurucuları arasında yer almıştır. İktidar ilişkileri, teknik, strateji ve taktikleri; kısacası modern Batı halklarında özneliliği yaratma biçimlerinin istatistiğini yaptığı ve panoptikon kavramı farkındalığını yarattığı 1975'te kaleme aldığı "Gözetleme ve Cezalandırma: Hapishanenin Doğuşu" adlı eseri ile yükseliş dönemini girmiş, iktidarların ilgi odağı olmuştur (Bıyıkbeyi, 2019: 30).



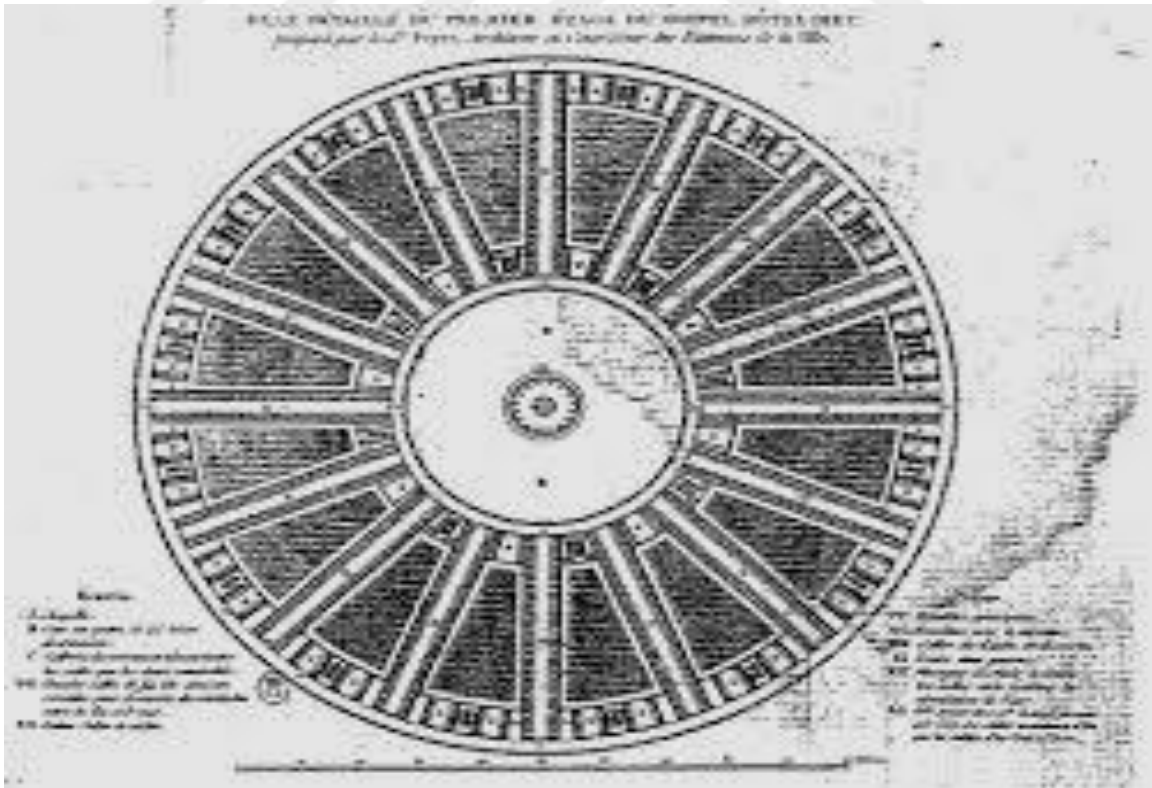
Şekil 3.4. 1977' de Rennes Merkez Hapishanesi (Foucault, Hapishanenin Doğuşu, 1992: 25).

Foucault, panoptikonu modern “disiplin toplumunun” akışını sembolize eden bir mekanizma şeklinde betimler. Foucault’un bu mekanizmaya sağladığı katkının önemli noktası ise fiziksel şartların sınırlarından öte yaptığı yorumdur (Foucault 1991: 205):

“Panoptikon bir taraftan da genellenebilir bir işleyiş modeli ve insanoğlunun gündelik hayatındaki güç ilişkilerini tanımlamanın bir yolu olarak anlaşılmalıdır.”

Foucault’ un yaptığı yorumda asıl vurgulamak istediği kısım panoptikonun metaforik yani mecazi özelliğidir. Bu özellik modern halkın örgütlenmelerini betimlememekte kullanılmakla birlikte güç gösterilerinin düzenini net bir şekilde tasvir etmektedir (Navrátil, 2014: 12-13).

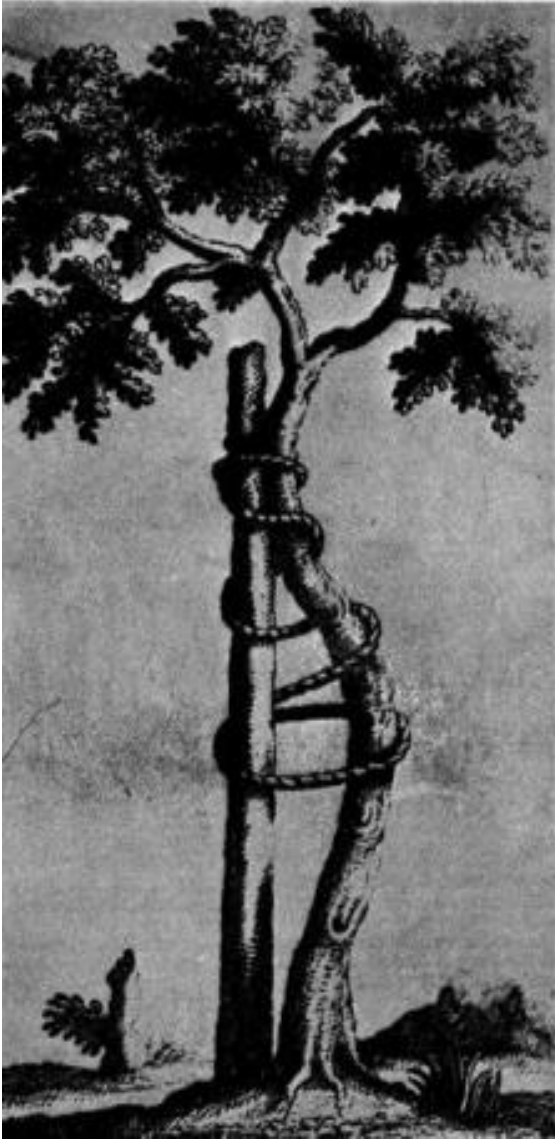
Foucault, panoptikonun sadece modern fikirleri nasıl etkisi altına aldığından değil beraberinde geçmiş zamanlarda nasıl geri çekilmiş bir fikir olduğundan söz etmiştir. O zamanlarda yapılan sosyal çevre ve toplumların oto kontrolünün dönüşümünü ve değişimini özellikle halkların hastalıklarını ve salgınları nasıl yönettikleri konusunda gerekli olan ve hastalık krizleri anında önemli olan yararlı bir gelişme olarak ifade etmiştir. Dönemde yaşanan iki çeşit hastalık farklı iki tip kontrol mekanizmalarıyla yönetilmeye çalışılmıştır. Bu iki tip hastalık içinde bulunan dönemin salgın hastalıkları olan cüzam ve kara vebadır. Cüzam hastalığına yakalanan kişiler uzaklaştırılmış ve kara veba hastalığına yakalanan kişiler ise bölümlere ayrılmışlardır. Kara veba kurbanları ayrıştırılıp kişisel hanelerinde karantinaya alınırken, cüzam hastaları tespit edilerek kolonilere sürgün edilmiştir. Cüzam hastası koloniler, saf ve masum bir halk karantinasının disipline girmiş bir halkı yansıttasının karşılığı şeklinde görülmüştür (Foucault, 1975: 35; Akt: Collins, 2005: 7).



Şekil 3.5. Poyet Hastane Projesi (Foucault, Hapishanenin Doğuşu, 1992: 25).

Foucault, “İktidarın Gözü” adlı eserinde de panoptikonun bir iktidar metaforu olarak yer bulduğundan bahsetmektedir. 20. yüzyılda küreselleşmenin getirdiği para

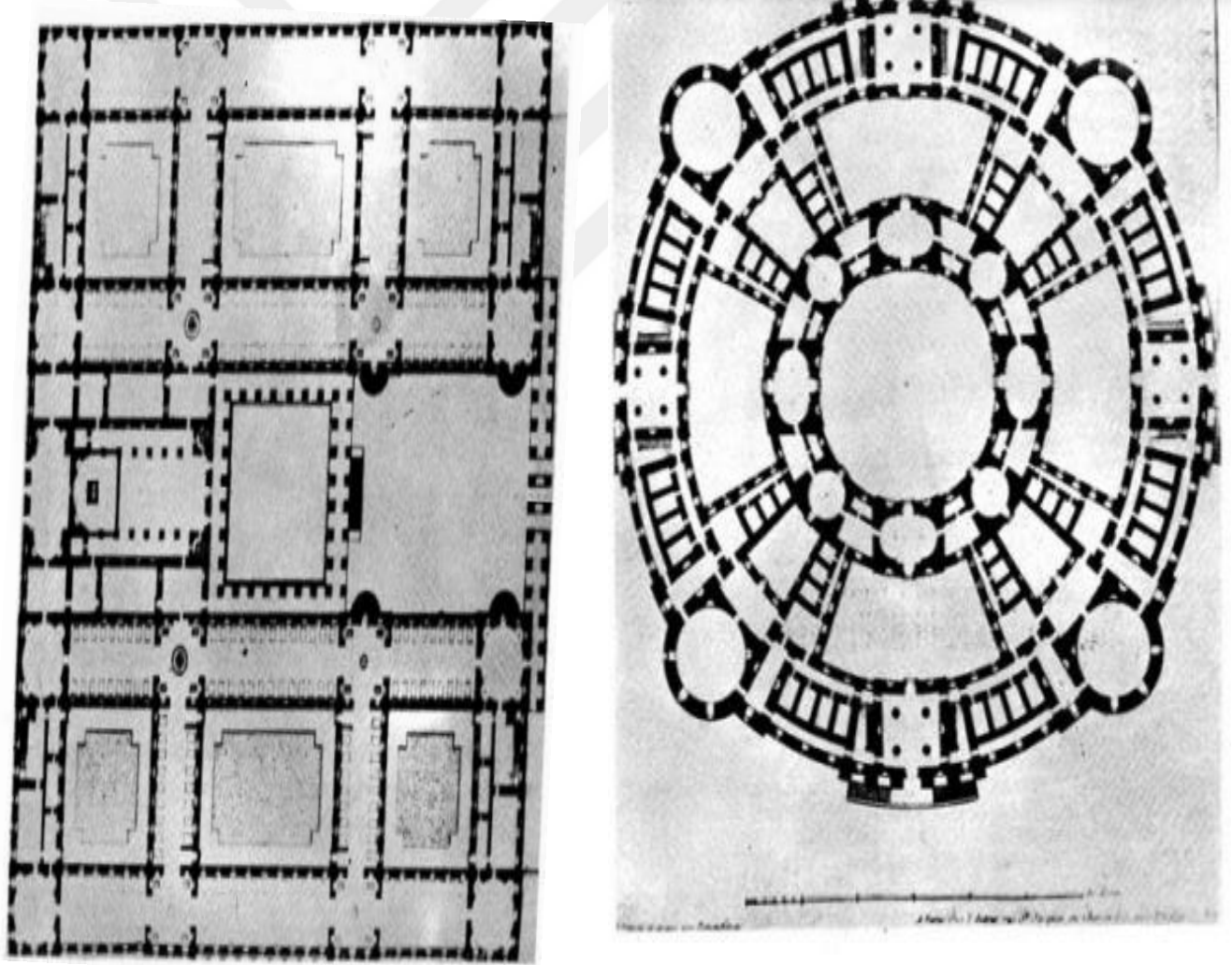
merkezliliğin beraberinde iktidarlar halka odaklanmayarak, halkın iktidara odaklanması benimsetilmeye çalışılmıştır. İktidarın Gözü adlı kitapta kara veba ve cüzamlı hastaların salgın dönemlerinde ne koşullarda ve hangi kurallarda yaşadıkları anlatılmaktadır. Kitapta söz edilen bu iki hastalığın kuralları bireyi tamamen tek kalacağı ve temastan uzaklaştırıp bireyselleştireceği bir alana kapatmak üzere kurgulanmıştır. Yaşanan dönemde karantinanın amacı sapmış ve başka amaçlara hizmet etmeye başlamıştır. Başka bir ifade ile anlatmak gerekirse odacıklar ya da tek kişilik hücrelerde gözetlenen kişilerden rastgele biri, gözetleyiciden onay gelmeden yemek almaya giderse ölüm emri verilirdi. Yani karantina uygulaması, işlevi normal olan, sağlığı yerinde olmayı muayene etmekten ziyade halkı ayırtırmak, bireyselleştirmek ve izlemekten oluşur hale gelmiştir (Özdel, 2012: 25).



Şekil 3.6. N. Andry, ortopedi ya da çocuklardaki beden bozukluklarını önleme ve düzeltme sanatı (Foucault, Hapishanenin Doğuşu, 1992:8).

Foucault’a (1991) göre panoptikon insan vücudunda bedensel ceza ve yaptırımlar uygulamak yerine onların zihinlerine erişmeye çalışarak kontrollerini iktidarın elinde bulundurmaya sağlayan, engelleyici olarak ayrıştıran iç sosyal kontrol ile kontrolün geleneksel yapısından evrilerek modern bir yapıya geçtiği bir tasarım olarak düzenlenebilirdi (Foucault, 1991: 204).

“Hapishanenin Doğuşu” adlı kitabın sonlarına doğru modern iktidarı “büyük bir gözaltı” olarak ifade eden Foucault, kendisini ön plana atan ve gösterişe düşkün iktidarın bu gücünü alarak önceki iktidarların bireyselliğinin oluşmasını engellemektedir. “Bireyselliğin oluşmasını engellemektedir” ifadesinde asıl vurgulanmak istenen şey kişilerin özel yaşam alanları ve izlenmesi mümkün olmayan alanlarının engellenmesi olarak açıklanabilmektedir. Foucault’ a göre toplulukları ve grupları bireyselleştirmek demek, onları gözetim altında tutarak her şeylerini izlemek kısaca bireyler üzerinde egemen olmak demektir. Egemenlik sağlama modern iktidar; askeri orduya, suçluyu hapishaneye, deliyi tımarhaneye, hastayı hastaneye, çocuğu okula kapatarak onları kayıt altına almış, sayısal data haline getirmiş bireyselleştirerek amacına ulaşmış olacaktır (Spahiu, 2002: 275).



Şekil 3.7. JJ\ de Neufforge. Hastane projesi. Temel mimari derlemesi (1757-1780). (Foucault, Hapishanenin Doğuşu, 1992: 31).

Panoptikon mimari otokontrol mekanizmasının çeşitli alanlarda uygulanabildiğini göstermek amacıyla Jouy'daki Oberkampf fabrikası örnek verilebilir. Jouy'daki Oberkampf fabrikası, bireyselleşmeyi amaç edinen ilkeye sadık kalmaktadır. Bu fabrika, yapı itibarıyla yapılan her işlem türüne göre uzmanlık sağlanmış bir dizi atölyeden meydana gelmektedir. Fabrikada bulunan atölyelerin ana koridorları bulunmaktadır ve bu koridordan ilerlerken hem genel hem de bireysel izlenme yapılma imkanı vardır çünkü tüm atölye ve odalar anayol yani ana koridor üzerinde yer almaktadır. Fabrikada çalışan işçilerin işe gelip gelmedikleri, yaptığı işe verdiği önemi, yaptığı işin kalitesine bakarak diğer çalışanlarla kıyaslamak, işçileri yetenek ve iş yapma hızlarına göre ayırtmak, üretimin kademelerini takip etmek bunlar arasında sayılabilir. Sayılan bu kademeler bir bütün ve nihai sonuç oluşturduğu için genel üretim ve fabrika durumunu kontrol edip değerlendirmeyi sağlayarak hatlarda ya da kademelerde çıkan sorunları nokta atışı ile tespit ederek bütünde meydana gelebilecek krizleri daha ufakken hallederek bütüne etki etmesini önlemektedir (Foucault, 2013: 220).

Belirli bir para karşılığında bireysel çalışma alanını zamanının kısıtlamaya ve tehditlere yol açan: “İşçilerin zilin çalınmasından 15 dakikadan fazla bir süre geç kaldıkları olursa...”, “kalfalardan iş sırasında çağrılıp, beş dakikadan fazlasını kaybedeni...”, “işinin başında tam saatinde olmayan...”, biçimdeki tehditler bu kısıtlamalara örnek olarak verilebilir. Beraberinde işyerinde harcanan zamanın verimli olması da kısıtlardan bir tanesidir. Kontrolün sekteye uğrayıp aksamaması, gözetleyicilerin uyguladığı baskı, çalışanı tedirgin edecek veya ilgilerini dağıtacak tüm etkenlerin ortadan kaldırılması ile örgütün bütününde verimlilik arttırarak zamanı iyi değerlendirme sağlanabilir (Foucault, 2013: 227). Tanrının sürekli saydığı ve parası çalışanlar tarafından verilen bir vakti ziyan etmek kesinlikle yasaktı. Tanrının verdiği vakti boşa harcama tehlikesi –ahlaki kusur ve hırsızlık- engellenmeliydi ve engellemek için disiplin şarttı. Disiplinin sağlanması ekonomik ilerlemeyi arttıracakken zamanın daha verimli kullanılmasına yarayacaktı (Foucault, 2013: 232). Birbiri arkasına yapılan işlemlerin seriye bağlanması vaktin iktidar güçlerinin egemenliğinde ilerlemesini daha mümkün kılacak. Hassasiyetle yapılan bir izleme ve kullanılan sürenin her anına müdahale edebilme imkanı (Düzenleme, değiştirme, dönüştürme, işten çıkarma, ölüm cezası) ; işçileri geçtikleri aşamalarda kendilerini geliştirme seviyelerine göre sınıflandırma ve buna bağlı şekilde o işçilerden daha da fazla istifade etmeyi meydana getirir. Süreyi ve yapılan işleri birikim yapma, onları bir çalışanın tam kapasitesi olan en sondaki çıktılar içinde toplumsallaşmış ve kullanılabilir hale getirerek yeniden kullanma gibi imkanlar sunmaktadır. Süredeki kopukluklar giderilerek boş olan süreleri değerlendirmekte ve o boş sürelerde dahi egemenlik kurarak kurulan egemenliği korumaktadır (Foucault, 2013: 240).

İç disiplini sağlayarak devam ettirebilmek için gözler aracılığıyla çalışanların ya da mahkumların kendilerini düzene girdirme zorunluluğunu yaşaması, iktidarın mevcut gücünü çoğaltan yöntemler ve bu nedenlerden kaynaklı baskı altında tutan araç ve gereçlerin kişileri daha kolay gözlemeye yardımcı cihazlar gerekmektedir. Klasik dönem bitimine kadar bilimin geçmişteki övgülerini hak eden “gözlem evlerinin” zaman içerisinde etkinliğinin ve kullanımının arttığı görülmektedir (Foucault, 2013: 256).

Bentham'ın kendi ait vurgusu, yapının dış görünüşünü ve mimari çizimini temel hatlarıyla yansıtırken, Foucault panoptisizm bağlamını kişisel tutumların yapılan sayısız hesaplamalara nasıl uygunluk gösterdiğini ifadeleyerek konuyu daha da güçlü bir hale getirmiştir. Foucault' un panoptikonunun uç noktası açık bir güç gösterisi yerine

tutumlarda çeşitlilik oluşturarak bu tutumları bulundukları bölgeye aşılabilme kabiliyetidir. Panoptisizmin gerçekte yatan tek nedeni bireylerin disiplini, tavırlarını otomatik bir şekilde kontrol modellerine göre şekillendirecekleri seviyeye getirerek bunları içselleştirmelerini sağlamaktır (Castner, 2012: 11).

Panoptikon tasarımı, mahkumların ve tutumlarının takip edilebilirliği ve izlenilebilirliği “temsil etme” teknolojisidir. Oluşturulan bilgi veri tabanlarının, mahkumlar rasyonalizasyon nesnesi şekline getirir. Sergilenmesi yasak olan tutumların sınıflara ayrılarak cezaların bu sınıflara göre verilmesini gerçekçi verilerle hesaplanabilir. Geliştirilen bu şeffaf görünebilme veya görebilme, kişilerin kendi disiplinlerini kendilerinin sağlamalarına teşvikte bulunur: “Bir görünürlük alanına tabi olan ve bunu bilen kişi, güç kısıtlamalarının sorumluluğunu üstlenir.” (Foucault, 1977: 201).

Gözetleme, gözlenme, güç kurma, egemenliğin devamlılığını sağlama gibi durumlar ideal bir hapishane modeli ile gün yüzüne çıkmış ama Bentham’ın kendisi bile bu modelin farklı kurumlarda hiyerarşik şekilde uyumlaştırılabilme kapasitesini çizimin ortalarına doğru öngörmüşlerdir. Foucault, ideal gözetleme sisteminin dış yapısını değiştirip geliştirerek bunu sosyal hayatta düzenlemeler yapmak adına Panoptikon yapısını daha detaylı incelemiş ve ayrıntılarına yönelmiştir. Sosyal hayatı şekillendirmenin yeni yöntemi olarak daimi şeffaflık ve izlenen birey açısından doğruluğu kanıtlanamayan yapı sayesinde güvence sağlanan, bireyin kendisini düzelttiği “disiplin toplumunun” rağbet gördüğünü fark etmiştir. Böylelikle insanların izlenmeleri bir süre sonra fiziksel şeffaflıktan çıkarak zihinlerine erişmeyi sağlamış, zihinsel izlenme fiziksel izlenmeye doğru evrilmiştir (Navrátil, 2014: 15).



Şekil 3.8. Fresnes Hapishanesi, alkolizmin kötülükleri konusunda konferans (Foucault, Hapishanenin Doğuşu, 1992: 12).

Panoptikon şeması çizildiği ilk hali ile özelliklerinin hiçbirini kaybetmeden ve üzerine ekleyerek bugüne kadar gelmiş olup toplumsal düzen içerisinde hızla yayılma alanı bulmuştur (Foucault, 1992: 261).

3.4. Panoptikonun Boyutları

Bıyıkbeyi (2019: 147) göre panoptikon dört alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; negatif panoptikon, pozitif panoptikon, izlenme bilinci ve dışsal sorumluluk boyutlarıdır.

3.4.1. Negatif Panoptikon

Kişilerin, çalıştığı örgütlerde gözetim, denetim ve izlenme sistemleri aracılığıyla izlenmelerinden rahatsızlık duyması sonucunda kendilerini kötü hissetlerine yol açıp olumsuz algılara sebep olmasıdır.

3.4.2. Pozitif Panoptikon

Kişilerin, çalıştığı örgütlerde bulunan gözetim, denetim ve izlenme sistemlerinin personel tarafından güvenlik, haksız rekabeti engelleme ve işe teşvik gibi pozitif algılara sebep olmasıdır.

3.4.3. Dışsal Sorumluluk

Kişilerin, çalıştıkları kurumlardaki gözetim, denetim ve izleme sistemlerinin olduğunu bilmelerinin getirdiği psikolojik etmenlerle o bölgelerde iş arkadaşlarıyla iletişimlerine dikkat etmeleri, olumlu davranışlar sergilemeleri gibi kurumda her zaman sergilemeleri gereken davranışları gerçekleştirmeleridir.

3.4.4. İzlenme Bilinci

Kişilerin, çalıştıkları örgütlerde izlendikleri sistemler veya kameralar hakkındaki teknik özellikleri bilmeleri (ses kaydeden kamera, görüntü kaydeden kamera, hem ses hem görüntü kaydeden kamera vb.), bu cihazların kurum içinde nerelerde olduğunu bilmeleri ve gözetlendiklerine dair ne kadar bilgi sahibi olduklarını ölçmektedir.

3.5. Gözetim Kavramı

Gözetim kavramı, 1800 yıllarında kullanılan ve kökleri Fransızca'ya dayanan bir terimdir (Etymonline, 02.10.2020, www.etymonline.com). TDK'ya göre, “görme işi, nezaret, himaye, hukukta gözaltına alma” olarak ifade edilmektedir. Gözetimin türediği “gözetmek” eylemi genel bir ifade ile “korumak, bakmak, özen göstermek, himaye etmek, önem vermek, göz önünde bulundurmak, ayrı tutmak, kollamak ve dikkate almak” olarak söylenebilir (TDK, 2.10.2020, www.tdk.gov.tr). Oxford sözlüğündeki anlamı ise “şüpheli ya da suçlu şahısların izlenmesi” demektir (Oxford Dictionaries, 02.10.2020, www.oxforddictionaries.com). Roger Clark'e gözetimi “bir kişinin hareketlerini yakından izlemek, kişi veya grupların iletişim ve/veya eylemlerinin sistematik olarak izlenmesi” olarak nitelendirir (Roger Clarke, 02.10.2020, www.rogerclarke.com).

Lyon’a göre gözetim tek bir çerçeveden bakılacak olursa şahsi işlerde, ajanlık ve gizli yürütülen bir vakayı çağrıştırsa da, günlük hayatta meydana gelen vakaları simgeleyen doğrudan çağrışımları barındırır. Gözetim daima belirli saflardan oluşurken bu da gözetimi ilgi odağı olmasını sağlarken çok hassas etkenlerden birisi durumuna girdirir. Anne babalarının çocukları için endişelenmeleri ve onları oyun oynarken camdan izlemeleri gibi bazı durumlar gözetim tekniklerinin içselleştirilmesine yol açar. Lyon buna dayanarak “Gözetim nedir?” sorusuna cevabı: “ Temel sav olarak ilk solukta, gözetimin etkileme, koruma, yönlendirme gibi amaçlarla kişisel enformasyona dönük odaklı, sistemli ve düzenli ilgi olduğunu söyleyebiliriz” (Lyon, 2013: 30-31).

Gözetim, anlam açısından görme eylemlerini nitelendirirken beraberinde çeşitli yapıları da karşılar. İlk manası ile gözetim, kişilerin faaliyetlerini denetlemek adına kullanılan bilgi tabanlarını nitelendirir. İkinci manası ile iktidarların aracısız olarak bireyleri gözetlemesidir (Giddens, 2008; Karakehya, 2009; Akt: Tümürtürkan, 2010: 4). Bu iki manadan biri, kayıtlara dayalı gözetim biçimini anlatırken diğeri, izleme yöntemlerine dayanan gözetimi anlatmaktadır. Günümüz toplumunda her iki gözetim metodu da aynı seviyede önem arz etmektedir. Kayıt yoluyla gözetim, verilerin depolanarak saklanması ve gerek olduğunda bu bilgileri kullanmakken diğeri ise gözetimsel denetlemedir. Görmeye dayalı bu realist yaklaşım, güç sahibini kısaca iktidarı belirtmektedir. Bu bağlamda gözetim toplumu üç dönemden meydana gelmektedir (Tümürtürkan, 2010: 4-5):

1. Birinci dönem olan ilkel topluluklar, yerleşik yaşamaya başlayan toplumları, göçebe hayat süren toplulukları, askerlerle idare edilen hükümetleri, feodalite beylikleri, geniş topraklara sahip imparatorlukları oluşturan, köy ve çiftlik yaşamını anlatan pastoral gözetim tarzıdır. Bu dönemde ortaya çıkan gözetim teknikleri, tarım arazilerindeki sulama kanalları ile kamu aktiviteleri dahilindeki emek sermayesini kontrol etmek, vergileri kayıt altında tutarak toplumu daha iyi tanımak, göçmenleri takip etmek, herhangi bir savaş çıkmasına karşı önlem amacıyla asker yetiştirmek ile monarşik yapı aracılığıyla iktidara destek sağlamak, nüfustaki ölüm ve doğum oranlarını kayıt etmek gibi birçok nedenden dolayı yapılmaktaydı.
2. İkinci dönem olan teknik gözetim biçimi, çağdaş toplumlar ile meydana gelerek zaman içerisinde şekil alan ve daha çok teknolojinin getirdiği teknikleri kullanmaya başlayan gözetim biçimidir. Ulus devlet modellerinin gün yüzüne çıkması ile hükümetlerin otoritesini sabitleyerek, toplum yapısının denetim altına girdirilmesi hedeflenmiştir. Toplumun devamlı gözetlenmesinin ve denetiminin sağlanmasının gerekli olduğu düşünülmüştür. İkinci dönem olarak adlandırılan teknik gözetimin en önde gelen faktörleri; hükümetlerin gelebilecek her türlü kışkırtmaya karşı önlem almak istemesi, askeri kuvvetler, fabrika kentleri ve paraya dayalı örgütlerin çoğalmasındır. Bu dönemin öne çıkan özellikleri ise, devlet dairelerine yönelik evirilen bürokrasi ve üretimin bilimden destek alarak ilerlemeye başlamasıdır.
3. Üçüncü dönem gözetim biçimi ise bugünü kapsamaktadır. Gündelik yaşamı kişisel ve gruplar halinde kontrol altına almaya çalışan yöntemdir. Bu dönemdeki izleme yöntemi enformatik iletim olarak da bilinmektedir ve enformasyon teknolojilerinde sürekli gelişmelerin olması ve inovasyonların bir neticesidir. Teknolojinin beraberinde getirdiği bu mekanizmalar bilgi deposu olması dolayısıyla iktidarların gözetleme alanlarını meşru hale getirmeye başlamıştır. Kaynakları ve dataları elde ettikleri bölgeler ise cep telefonlarının dinlenmesi, bilgi işlem programları ve uydu alıcılarıdır. Teknolojinin getirdiği bu değişimler artık tahmin edilemez noktalara gelmekle birlikte son zamanlarda içeriğine biyo-

teknolojileri de katarak ilerlemektedir. Gen mühendisliği ve genom projeleri biyo-teknolojilere örnek olarak verilebilir.

İnsanların yerleşik hayata geçmesiyle birlikte gruplaşmalar oluşarak toplumların oluşmaya başlaması beraberinde başkaları hakkına bilgi sahibi olmaya olanak tanımıştır. Sıradan bir günümüzde insanlar bize o gün neler yaptığımız hakkına bilgi sahibi olmak adına bize sorular yöneltebilmektedir. Böylelikle diğer insanların bir şekilde haklarında bilgi sahibi olmalarını sağlar fakat insanlar kendileri hakkında diğerlerine verdikleri bilgilerin gereksiz bilgiler olduklarını düşünürler. Bu soruları yönelten insanlar genelde soruların odağı olan bireyle iletişim ve etkileşim içerisinde bulunan insanlardır. Tanıdıkların sorular sorması bir güç eşitliğinden kaynaklanabilir. İzlenmenin meydana gelebilmesi için güç farkının olması gerekmektedir yani tanıdıklarımızla ve dengimiz olan insanlarla bilgi alışverişinde bulunulması halinde gözetimden bahsedilmez çünkü bir tarafın iktidar olması egemenliği sağlaması gerekmektedir (Martin, 1998: 64).

“Gözetim kelimesinin içerik bakımından oldukça zengin bir kelime olması bazı olumsuz anlamlara da karşılık gelebileceği göstermektedir” görüşüne destek veren Martin gözetimin sanıldığı kadar negatif durumlar oluşturmadığını da anlatır. Bu açıdan yakından gözetleme bireye olumsuz çağrışımlarda bulunsu da ergen ve çocukların kendilerine zarar verecek bilinçli veya bilinç dışı davranışların önlenmesine ve oluşabilecek kötü durumların önceden analiz edilerek izlenmesini sağladığı için olumlu bir durumu da temsil etmektedir. Ona göre risk olarak düşünülen olaylar krize dönmeden izlenip olaya el konulma ihtimali (nehirde yüzmek ve paraşütle atlamak) bireyin ebeveynleri tarafından gözetlendiğini bilmesi onu mutlu eder. Bu örnekler izlenme ve gözlenmenin en işe yarar ve en iyi yönleri arasında başta gelmektedir (Martin, 1998: 64).

Gözetim, çağdaş oluşumların etkili kararlar verebilme süreçlerinde, gerçekçi bir davranış biçimi olarak tercih edilmektedir. Verilecek kararların denetlenebilmesi, kararın uyumla aşamasına geçilmesi de karar verebilme sürecine dahil olan bir bileşen olma özelliği taşımaktadır. Bu bağlamda izlenme konusunda bazı önemli yerler ön plana yerleşmektedir (Tbd Kamu-Bib Kamu Bilişim Platformu X, 2008: 14):

- Gözetim belirli amaçlar doğrultusunda yapılır.
- Gözetlemeyi meşrulaştıran durumlar mevcuttur.
- Gözetim devamlıdır.
- Gözetim disiplinli yapılır.
- Rastlantısal değil planlıdır.
- Gözetim bazı odak noktalarına yapılır.

Sosyal teori olarak ele alındığında gözetleme konusunu ilk defa inceleyen şahsın Karl Marx olduğu anlaşılmaktadır. Köleliğin ortadan kaldırılması, kapitalizmin giderek gelişmesiyle doğru orantılı olarak eski emek teknikleri ortadan kalkmaya başlamıştır. Özgürlüğüne kavuşan çalışanların, daha az maaş alarak kabiliyet ve bilgilerinin üzerine çıkmaları için gözetim altında tutulmaları çok önemliydi. Bunun akabinde çalışanları izlemek ve disiplin sağlamak adına günümüzde “yönetim” olarak ifade edilen kavram oluşturulmuştur (Tekergül, 2010: 11).

Marx, kapitalizmde karşı kalınan izlenmenin bir işleyiş metoduna evrilmesine değinerek izlenme ile sermayenin birlikte işlediğini anlatmaktadır. Weber ise, bürokratik yönetimleri, zihinsel gruplaşmaların başında yer alan unsur olarak söylerken bu işleyişleri göz önüne çıkaran ayrıntıların ise kayıt tutma ve dosyalar şeklinde arşivleme olarak anlatır. Weber bu mekanizmaların, örgütlerdeki verimliliği azami seviyeye çıkardığını, en yukarı mertebeye erişen olgunun, toplumsal kontrol olduğunu

söylemektedir (Weber, 1986: 193).Toplumun çevresini saran gözetleme, bir taraftan toplumsal disiplini sağlarken diğer taraftan toplumsal katılma oranını kesinleştirmenin bir vesilesi olarak iki görevi aynı anda üstlenmektedir. Gözetim, vatandaş olmayı gerektiren aktiviteleri dolayısıyla merkezi hükümet kontrollerinin bir neticesi olarak çift yönlü şekilde hayata aktarılmaktadır (Başaran, 2007: 8).

İktidarlar tarafından bakıldığında gözetim, ilk zamanlarda ağırlıklı olarak şiddet ve baskı yöntemleriyle bağdaştırılırken günümüz toplumlarında daha sistemli şekilde yürütülmektedir. Baskı araçları yerini yöneticilerin tercih ettikleri çağdaş tekniklere bırakmaya başlamıştır. Otoritenin devamlılığının sağlanması için belgelerin, işçi sınıfının kararlaştırılan kıstaslar doğrultusunda devamlı izlenmesi, hükümetin gücünü sabitleyecek olan izleme hareketlerinin esasını oluşturmaktadır (Academia, 02.10.2020, academia.edu).

3.5.1. Gözetimi Güç Olarak Görme

Görme, bireyin doğduğu andan itibaren yaptığı ilk eylemlerden birisidir. Görmek eylemi gözün dış çevreye bilinçli bir şekilde yönlenmesi ve devamında bakılan yer veya nesnenin beyin tarafından algılanması iken, bakmak eylemi duyu organı olan gözün sadece dışa doğru yaptığı eylemlerdir. Herhangi bir nesneye doğru yöneltilen bakış, gözün görme eylemi bittiğinde onu belleğe yükler ve konumlandırır (Küçüköner, 2005: 31).

Berger görmenin, konuşma eyleminden üstünlüğüne değinirken bir bebeğin gelişme evresinde konuşmaya başlamadan çevresini tanımlamak ve tanımladığı şeyleri öğrenmesi için görme yetisini kullandığını söylemektedir. (Berger, 2010: 7). İçerdiği felsefi realite ile pekiştirilmekte olan görme yetisi, oluşumun çerçevesini gözün gördükleriyle sınırlandırmaktadır. Platon idea öğretisiyle realitenin temeline görmeyi yerleştirmeyi hedeflemiştir (Gökberk, 1980: 68). İdeanın sözlükteki karşılığının görmek olması bahsedilen durumun sağlaması niteliğindedir (Etmyonline, 02.10.2020, www.etmyonline.com).

Görme yetisi, bireylere baktıkları şeyleri görmeleri ile ilgili veri transferi sağlamasıyla bireyden bireye göre değişik algılar oluşturarak bu değişikliklerin bireylerin her birinin farklı veri ve bilgi donanımına sahip olmalarına bağlamaktadır. Yani bir insanın düşündüğü, bildiği ve inandığı gerçeklerini tesiri altında bırakmasıdır (Berger, 2010: 8). Görme egemenliğin kökeni olarak nitelendirildiğinde realitenin sınırları çizilmiş olacaktır (Dolgun, 2008: 30).

Söz, gerçekliği olmayan bir durumu gerçekliği varmış gibi yansıtırken yanlışların gün yüzüne çıktığını söyleyen Platon, sözün gerçekliğinin öznesinden ayırlamayacağına değinir. Görmede ise yalnızca ilgili olan sözcüğün gerçek olduğunu fakat burada görme eylemini gerçekleştiren bireyden bireye farklılaştığını ve farklılıkların algıdan kaynaklı doğruluk payını anlatır (Hızır, 2007: 241).

3.5.2. Gözetim Tarihi

Giddens, gözetleme kavramının ilk insandan bugüne kadar aktarıldığını ve yazının bulunmasıyla resmiyet kazandığını söyler. İnsanların yazıyı öğrenerek işlev haline getirmesiyle kayıtlar tutulmaya başlanmış ve resmi yazılar ortaya çıkmıştır. Giddens yazı yazmanın kayıt altına almak için idari araç şeklinde kullanıldığını ifade etmektedir (Giddens, 2008: 66).

3.5.3. İlk (İlkel) Gözetim

Yazının icadıyla kayıtlama işlemleri mümkün hale gelmiş ve toplum ya da kişilere dair verilerin toplanarak depolanmasına imkan sağlayan aracı olma özelliği göstermiştir. Vergilendirme, savunma hizmetler ve hicretlerin yazı aracılığıyla kayıt altına alınmasına başlanmıştır. Bu metodla bireyler ve nesneler sayılarak kategorize edilmiş ve sınıflandırılmıştır. Sözlü kültürle kıyasla geniş bir zaman dilimine ve ortama nüfus eden iletişim, yazı sayesinde mekan ve zaman kavramlarını birbirlerinden ayıştırmıştır. Bu bağlamda okuma yazmanın yayılmasıyla beraber zenginlik ve refah içinde bir hayat yaşanması olanağı sağlanmıştır (Baldini, 2000: 28).

Yerleşik hayata geçen gruplar boş arazilerde ekim biçim işlemleri yaparlarken iktidarlar tarafından toprağa yapılan işlemler ve elde edilen çıktılar kayıt tutulurdu. İktidar görevlileri tarafından tutulan bu kayıtların kapsam olarak genişlemesi göçebe hayat tarzını benimseyen grupların yarattığı risklere karşı ad ve cinsiyet gibi bilgilerinin de yazılı hale getirilerek kaleme dönüştürülmesi sağlanmıştır. Olası bir savaş çıktığında mevcutta kaç insanın olduğu bilgisini elde etmek için nüfus sayımları yapılmaya başlanmıştır. Bütün bu ilerlemeler izlenmenin geniş alanlara yayılmasını sağlayarak yerleşik gruplar ya da topluluklarda savaşıcak niteliklere sahip grupların yaratılmasına aracı olmuştur. İzlenmenin sistemli bir hal alması askeri hükümetlerin zorbalık eğilimli yaşamlarına sebep olmuştur. Göçebe hayat yaşayan toplumların ya da grupların arkasından gelen askeri hükümetlerin ulaştırma hizmetleri günümüz bilişim teknolojilerinin (postacılar, hızlı haber alma örgütleri vb.) atası olarak kabul edilebilir (Dolgun, 2008: 51).

Seyyah gözetmenleri iktidarlar ya da bağlı oldukları merkezler oluşturmuşlardır. Devlette uzun zaman süren dolaşmaları neticesinde bağlı oldukları iktidarı bilgilendirir ve tekrar yeni bilgiler aktarmak için yola devam ederlerdi. Benzer bir denetim uygulaması taktiği Osmanlı Devleti'nde "jurnal teşkilatı" ifadesiyle adlandırılmış olup kelime anlamı olarak "biriyle ilgili olarak yetkililere kötülemek, ihbar yazısı vermek veya böyle bir bilgiyi iletmek" demektir (TDK, 02.10.2020, tdk.gov.tr). Jurnal'ın "polis tarafından düzenlenen rapor" karşılığı da olduğu bilinmektedir (Beyhan, 1999: 70). Hükümetin sürdürülebilirliğini sağlamak için II. Abdülhamid Han'ın oluşturduğu "hafiye teşkilatı" dönemin istihbarat gereksinimlerini rapor haline getirerek o dönemin değimiyle "jurnaller" şeklinde iktidara aktarır ve bilgi akışını sağlardı (Gündoğdu vd., 2008: 65).

Kölelik hiyerarşinin olmadığı bir yapıdan hiyerarşinin olduğu bir yapıya dönüşmenin yapı taşı olmuştur. Bu durumun kökleri ise batı tarafına dayanmaktadır. Kölelik kavramı batıyı bir bıçak gibi kesen yapı yaratmıştır. Gündelik ya da mevsimlik olan köleler çok az ücretlerle çalıştırılarak yaptıkları işlerde başlarında bir gözetimciyle takip edilmişlerdir. Örnek vermek gerekirse Domesday Book sistematik denetlenmenin en önemli olan kaynaklarından biri olarak söylenebilir. Domesday Book İngiliz arsa sahiplerinin toprak aldıkları kişilerden ülkelere dair bilgiler toplamasıdır. 18. yüzyılda Fransa'da polislerin apartmanlarda kapıcı olarak görev yapması apartman sakinlerinin davranışlarını, iletişimlerini, fikir veya siyasi görüşlerini verileştirerek asayişe veri tabanı yaratmaya başlamışlardır. Beraberinde birçok hayat kadını da plana dahil edilerek bilgi sızdırılmasında kullanılmıştır (Dolgun, 2005:508; Akt: Tokgöz, 2011: 13).

3.6. Gözetime Kuramsal Bakış Açıları

Kavramsal açıdan izlenmenin oluşmasından sonra değişik fikirlere sahip olan bireyler ve bilim insanları birbirinden farklı teoriler ortaya atmışlardır. Bu sayede Karl Marx, izlenmeyi ve sermayeyi emek gücünden üstün kılan bir etken olarak sınıfsal etkileşimleri esas alarak vurgular. Taylor, izlenmeyi bilimin ışığında örgütleri yok etmeyecek bir disiplin olarak anlatırken Weber, Marx ve Taylor'un "fabrika ekseninde konumlandığı gözetimi bürokrasi kuramını" daha geniş bir perspektiften değerlendirmişlerdir. Giddens, gözetime çağdaş toplumlarda kurumsallaşmanın bir dalı halinde yaklaşırken, Manuel Castells izlenmenin bireylerin özel yaşamlarının ayrılmaz bir bölümü olduğunu anlatır. Gary T. Marx ise gözetimin toplumların güvenliklerini arttıracak bir olgu olduğunu söyler (Alkan, 2018: 17).

3.6.1. Karl Marx

Sosyal teoride ilk kez gözlem konusunu ele alan Karl Marx, gözetimin matematiksel bir biçimde gözleme olarak da ifade edilebileceğini söyler. Marx gözetimi, emek ve sermaye faktörlerine karşı meydana gelen müdahale biçimi olarak tanımlar (Marx, 2003: 551).

Marx, izlenmeyi kapitalizmin mamul/hizmet üretim biçimi olarak analize tabi tuttuğu zaman zarfında saptamıştır. Marx'a göre kapitalist üretimin asıl hedefi yön verme dürtüsü yaratma ve mümkün olduğunca fazla değer üretmektir. Bu düşünce, işgücünün mümkün olabilen en üst seviyede sömürülmesini meydana getirmiştir. Bununla beraber personelden ziyade kapitalistin üretim gereçlerinin gerekli kıldığı tarzda işlevlerinin yerine getirilip getirilmediğini denetleme gereksinimi yaratmıştır (Marx, 1975: 89).

Marx, verimliliği arttırmak adına sadece personeli bir fabrikada toplayıp, üretimde kullanılan makineleri doru bir yolla çalışır hale getirmenin yetmeyeceğini, personellerin gözetlenerek işçi emeğinin disiplin altına alınabileceğinden bahseder (Dolgun, 2008: 90). Fabrikadaki disiplinleri askeri kışla disiplinleriyle bağdaştıran Marx, personelleri er, gözetleyenleri de çavuşa benzetir. Varlıkların bileşenlerinden olan hammadde ve teçhizatlara insan vücudunu da dahil eder. Bunu yapmasında asıl hedefi sakın kişilerin oluşturulmasını sağlayarak işletmenin varlıkları için yapılacak yatırımların güvencesini sağlamaktır. İnsan vücudu varlıkların amacı olmak durumundadır ve teknik açıdan farklı ceza ve yaptırımların uygulanmasında etkin rol üstlenir. Ters halde "gözleyicinin ceza defteri, köle efendisinin kamçısı yerine geçmektedir." İnsanlara daha doğrusu fabrika çalışanlarına bedensel bir yaptırım uygulanması işleyişi aksatabileceğinden ötürü cezalar paraya çevrilmiş böylelikle sermayeye olumsuzluk yansımamış olacaktır. Üretim hanelerde amaçlanan durum bir yandan üretimin devam etmesi diğer yandan sakın ve sessiz işe yarar çalışanlar elde edilmesidir. Bedenleri sessizleştiren ve uysallaştıran iktidarlar, istedikleri disiplini oluşturma yolunda önemli ölçüde yol almış olurlar (Marx, 2003: 550).

3.6.2. Frederick Taylor

Henry Ford'un uygulaması olan seri üretim bandı, kapitalist sanayide en fazla şekilde kullanılmıştır. 20. Yüzyıla girerken kendisine uyumla alanı bulan Ford'un kendi adını verdiği Fordizm, niteliksiz personellerin birlikte bir üretim bandı yarattığını, yoğun işleyen üretim üzerine yapılmıştır. Taylor'un "bilimsel yönetim" yaklaşımı

esasları sistemin gidişatını değiştirmiştir ve düzene girdirmiş ve isminden yola çıkarak “Taylorizm” adını vermiştir. Taylorizm yönetim işlerini ve emek işlerini hem standartlaşma hem de en kolay hale getirme olgusuna dayanmaktadır (Güven, 2012: 46).

Enformatik izlenme, toplumun, grupların ve kişilerin neredeyse her alanında sızmıştır. Günümüzde enformasyona ilişkin iktisadında gündeme gelen evirilmeler geleneksel Taylorizmi geride bırakmaya başlamıştır. Üretimin esnekleşmesi personelin esnek bir çalışma sistemine uymasını mecbur kılmıştır. Dolayısıyla personellerin tek bir sistem altında yığılması izlenmenin bireyselleşmesini sağlamıştır (Gücüyener, 2011: 80-81).

3.6.3. Max Weber

Bürokratik organizasyonlar ulus-devlet bünyesinde ikamet eden bireyleri daima kayıt altına alır (Dolgun, 2008: 100). Bürokrasi aracılığıyla izlenmenin gerçekleştirilmesi sırasında kişilere ait verilerin dosyalararak organizasyonlar arasındaki yatay ve dikey etkileşimler sebebiyle güncelleştirilmesi mümkün hale gelebilir. Verilerin arşivlenmesiyle beraber kişilerin davranışları ve sergiledikleri tutumlar organizasyon tarafından basit bir şekilde disipline tabi tutulabilir (Weber, 1986: 334-335). Bürokratik izlenmeye örnek olarak: hastanede yapılan hasta kayıtlarından öğrencinin okul içerisindeki tutum ve davranışlarını belirten evraklara kadar hatta eve gelen faturalar, evlilik akdi, eşlerin ayrılması ve oy kullanma listeleri verilebilir (Dolgun, 2008: 100).

Çağdaş gözetimin yarattığı risklere karşı gündeme gelen araştırmalar, yeni teknolojilerle beraber gelişmektedir. Buna George Orwell’in 1984 adlı eseri ve Eggers’in Çember adlı eserini örnek olarak verilebilir. George Orwell’in zorba Stalin idaresinden faydalanarak 1984 romanını yarattığından bahsedilir. Roman, döneminden ziyade daha öngörülü ve gelecek dönemleri düşünerek ele alınmış ve bürokratik işletmeler tarafından bireylerin devamlı bir izlenmeye maruz kaldığı toplumu ilgi çekici bir dille yansıtmaya çalışmıştır. Orwell devasa işletmelere “Büyük Birader” lakabını takmıştır. Kurguladığı senaryo gereği yurttaşların fikirlerinin dahi kontrol edileceği ve toplumun totaliter bir yapıya evrileceğini anlatır. Zihninde yarattığı toplumun kontrol edilebilmesi için yaşamın şeffaf bir hale dönüştüğü eserde, ulus-devlet diyaloglarında verilerin ana kaynak noktasına odaklanmıştır. 1984 adlı romanda “doğruluk bakanlığı” betimlenmesi ciddi bir öneme sahiptir. Doğruluk bakanlığı, gözetleyenlerin arzuları çerçevesinde ne kadar güçlü olduğunu kanıtlamakla kalmayıp toplanıp depolanan toplum bilgilerinin bilindiğini ve yönetilebileceğini, tutulan tüm kayıtların güvenli bir yerde biriktirilmesi için oldukça önemli bir yere sahiptir. Romanda “Büyük Birader”den kaçmanın ve kurtulmanın mümkün olmaması, Winston’un düşlerinin ve emeklerinin alenen meydana çıkmasından bilinmektedir. Bu bağlamda güçlü bir izlenme gücünü hissettirdiği için gözetlenmekten kaçma ihtimalinin imkansızlığı ile eser bitmektedir. Orwell eserinde yaratmış olduğu toplum yapısının bütünsel biçimde realiteye aktarılamayacağını yazmasına rağmen kaleme aldığı gibi bir yapının bir değişik versiyonunun gelecek dönemlerde toplumların başına gelecek bir felaket olması ihtimalinin yüksek olduğunu ifade etmektedir (Orwell, 2017: 62).

Eggers, Çember isimli romanının başkahramanı olan Mae Holland’ın üst düzey bir teknolojik şirkette işe girmesiyle başlamaktadır. Akabinde Mae’nin sosyal ağlara katılması ve katıldığı ağlarda daima seviyeleri atlamasını, seviyeleri atlادıkça özgürleştiğini düşünüp hissetmesi sosyal ağa bağlılığını arttırmaktadır. Ağlarının

ilerlemesi ve takipçi sayılarının çoğalması ile Mae'nin özgürlüğü mahremiyet ihlaline ve hapis hayatına doğru ilerlemektedir. Engers'e göre: "Çok yakında birbirini avucunun içi gibi bildiği, gizlinin saklının, utancın olmadığı, görmek ya da öğrenmek için izin gerekmeyen, o bencil deneyim istifçiliğine yer olmayan –hayatın hiçbir köşesinin, hiçbir anının gizli kalmadığı –bir dünyada, bulurlardı nasıl olsa birbirlerini. Bütün bunlar yerlerini çok yakında yeni ve gösterişli bir açıklığa, ışığı hiç sönmeyen bir dünyaya bırakacaktı. Böylece bunların gerçekleşmesine ramak kalmış ve şuana kadar ki insanlığın geçirmiş olduğu tüm karmaşalar, "çember"den önce dünyaya eşlik etmiş olan tüm belirsizlikler mazide kalacaktı" (Eggers, 2016: 493).

3.6.4. Anthony Giddens

Giddens'a göre izlenme aktiviteleri iki ayrı ekseninde incelenir. İlki bireylerin eylemlerini kontrol altına almak için kullanılan şifrelenmiş bilgilerdir. Bilgilerin depolanma yöntemleri, sözlü kültürde bütün iletişimlerini oluşturan karşılıklı görüşme tarzlarıdır. Diğer ise bazı bireylerin eylemlerinin, bu bireylerde kontrol sağlamak isteyen iktidar olma gayretindeki insanlar tarafından gözlenmeleridir. Sınırları net bir şekilde çizilmeyen bölgelerde hareketlerin artış göstermesi ve sıklaştırılması, egemen olan insanlar tarafından bu hareketlerin gözlenmesine ve kontrol edilmesinde yadsınamaz ölçüde imkan sunmaktadır (Giddens, 2008: 24-25). Giddens, izlenme aktivitelerinin beşeri bilimlerden farklı bir alanda çalışılmaması gerektiğini vurgularken, çağdaş topluluklarda beşeri bilimlerin gerekli olduğundan bahseder. Toplumsal bilgi, güç göstergesi yaptığı ulus-devletler için beşeri bilimlerde istatistikler aracılığıyla sağlanmaktadır. Bu etkenler dolayısıyla kişiden beklenen her görevi vaktinde yerine getiren personel olmak, yöneticilere boyun eğmek ve kişisel kararlar alarak başına buyruk davranışlar sergilememek gerekmektedir (Karakaya, 2014: 73).

Özetle Giddens gözlenmeyi, modernitenin bir mahsulü olduğunu ve moderniteyi hem yaratan hem de tanımlayan faktörlerden biri olarak anlatır. Çift yönlü olan gözetimin ilk yönü yurttaşların güvenliklerini sağlamakken öteki yönü ise kişilerin mahremiyetlerine ve ailelerine müdahale edilmesi ve mahremiyetin ötelenme aşaması mevcuttur. Gözetimin çift yönlü olması bireysel güvenliği temin etmede ilk sırada yer alırken Giddens bu durumu "diyalektiğin kontrolü" şeklinde ifade eder (Lyon, 2002: 4).

3.6.5. Manuel Castells

Castells'e göre çağdaş izlenme Avrupa'da uygulanmaya başlamasına rağmen güncel teknolojiler dolayısıyla gözetimi kusursuzlaştıran Amerika toplumu olmuştur. ABD'de başlatılan teknolojik paradigma sayesinde enformasyon teknolojisi tek bir çatı altında toplanarak yönetim ve üretim biçiminde somutlaştırılmıştır (Castells, 2008: 624). Enformasyon toplumunun sınırlarının çizilmesinde yazılım destekli iletişim ağları yadsınamaz oranda öneme sahiptir. Castells ağı "birbirleriyle bağlantılı düğümler dizisi" olarak ifade eder. Castells'e göre ağ bağlantılarının karmaşıklaştığı nokta TV programları, komedi stüdyoları, canlı haber programları, sinyaller yayan cihaz merkezleriyle veri aktarımının kontrol ve işleyişini derleyecek bir mekanizma geliştirmiştir. Bütün bunlardan sonra enformasyonun yayılımı, hızı, oranı gözetlenerek bilgi depolarına kaydedilmektedir. Manuel Castells, ağların sonsuzluk kadar geniş olduğunu ve durmaksızın o sonsuzluğa doğru ilerleyeceğini, bu ağlarla iletişim, etkileşim, farklı değerlerin ve kültürlerin paylaşılması halinde yeni karmaşıklıkların yaratacağı yapılar olduğunu söylemektedir (Castells, 2008: 622-623).

Castells'e göre ulus-devletler kabalık ve izlemeyi tekeline alarak izlenmeye dayalı iktidar verileri yalnızca hükümetlerle kalmayıp ulus-devletlerin yurttaşları bile kontrolde söz sahibi olabileceklerdir. Yeni kaynaklarla birlikte gözetim teknolojileri kontrolünün ve işleyişinin ana merkezden ayrıldığı fark edilmektedir (Castells, 2008: 432). Yaşanılan bu olayları ifade etmek için Castells Orwell'ın "büyük birader" benzetmesine atıfta bulunur: "Ağabeyden çok, her birimizle kişisel düzeyde ilgili iyi niyetli bir küçük kız kardeşler guruğu söz konusudur; evet, kişisel düzeyde ilgilidirler çünkü kim olduğumuzu, hayatın bütün alanlarını kimlerin işgal ettiğini bilirler" (Castells, 2008: 433).

3.6.6. Gary T. Marx

Marx'a göre izlenmenin geçmişi ilk insanlara dayansa da insanların yaşamlarında kullanımı artış gösteren bilişim teknolojileriyle evirilmektedir. Dolayısıyla Marx, gözetimi en baştan ifadelendirmek gerektiğini düşünür ve yeni bir tanımlama kullanır. Bu tanımlamayı, bilişim teknolojileriyle hayatımıza giren gözetimi, yeni gözetim şeklinde adlandırarak klasik izlenmeden değişik boyutlara sahip olduğu kanısıyla bu boyutları irdelenmiştir. Marx'ın "yeni gözetim" şeklinde ifade ettiği gözetimin anlamı şu şekildedir: "Yeni gözetim kişisel bilgilerin çıkarılması ya da yaratılması için teknolojik araçlarının kullanılmasıdır. Bu bireyler ya da bağlamlardan çıkarılabilir" (Marx, 2002: 9-11).

Gary T. Marx'a göre gündelik yaşamda var olan birçok gözetlenme metodu, ilk zamanlarda sadece güvenliğin sağlanması şart olan hapishane, hastane ve askeri birliklerde aktif olarak kullanılmıştır. Böylelikle gözetim metotları ve kullanılan araçların sivil toplumda da yayılım göstermesi beraberinde güvenlik seviyesi azami olan bir topluma doğru mu eviriliyoruz düşüncesini ortaya çıkartmıştır. Marx bu düşüncenin akabinde "yüksek güvenli topluma" yaşamından bahsetmiştir. Bu bağlamda toplum yaşamının, özel yaşam gizliliği açısından doğabilecek yeni risklerin boyutunu gözler önüne sermektedir (Marx, 2002: 11-12).

3.7. Enformasyon Toplumunda Gözetimin Dönüşümü

Bilgi ve enformasyon kavramları hakkında bir karmaşa söz konusu olduğu için "enformasyon toplumu" kavramı "bilgi toplumu" şeklinde de kullanılmaktadır. "Bilgi toplumu" kavramının gelişen teknolojiyle birlikte her alana nüfus etmesi, bilgi teknolojilerine hakim olma ve gelişen teknolojilerin işlev açısından eşdeğer görülmesi yaşanan bu karmaşanın temel nedenlerinden bir tanesidir. Detaylı bakıldığında bilgi, sadece yaşadığımız döneme değil insanlığın ilk dönemlerine kadar inmektedir (Güven, 2007: 23). Bu kavramları net bir şekilde ayırtma gerekliliğinden kaynaklı kelime ve kavramların sözlükler bazında tanımlarına bakmakta fayda sağlanacaktır. Türk Dil Kurumu'nda bilgi ve enformasyon kavramlarının tanımları yapılmıştır. Bu tanımlara bakıldığında; Bilgi; "insanın aklı veya gözlem yoluyla elde ettiği gerçekler, malumat ve vukuf" şeklindedir. Enformasyon ise kavram olarak "danışma, haber alma ve verme, haberleşme, tanıtmak" olarak aktarılır (TDK, 02.10.2020, www.tdk.gov.tr). Benzer biçimde Oxford sözlüğünde bilgi kavramı; "eğitim ya da tecrübe yoluyla edinilmiş bilgi ve beceriler ile bilinenlerin toplamı, bir gerçeğin ya da durumun tecrübe yoluyla farkına olunması ya da aşına olunması" şeklinde tanımlanır. Enformasyon ise "öğrenilmiş ya da edinilmiş bilgi ya da gerçek, belirli bir süreyle sunulmuş ya da taşınmış sembol ya da tepkidir" (Oxford Dictionaries, 02.10.2020, www.oxforddictionaries.com).

Castells yeniçağ toplumunu “ağ toplumu” olarak ifade ederken kendisine göre daha akla uygun yargı veya deneme yanılma yöntemiyle sonuca bağlanan düzenin, önde gelen iletişim araçlarına aktarılmasına yarayan olgulara dair kavram veya kavramlar serisi bilgileri anlatmaya çalışmıştır. Enformasyon ise bu açıdan sistematik bir duruma dönüşerek iletilebilen bir bilgi olmuştur (Castells, 2008: 20). Enformatik izlenme aşamaları ise en son aşama olan izlenme faaliyetlerinin rutinleşen günlerde kişisel ve grupsal kalıplar halinde yayılım gösterme eğiliminde olmasıdır. Enformasyon teknolojileri egemen güce sağladığı imkanlar aracılığıyla küçük toplumlarda yaşayan normal bireylerin yaşamını her anlamda etkisi altına almaya başlamıştır (Dolgun, 2015: 18). Bu küçük toplumlarda yaşam süren normal insanlar için tehlike çanları çalmaya başlamış oldu. Çünkü devamlı artan nüfus, birbirleriyle iletişim ve etkileşim halinde olan bireyleri azaltarak şehirleşme kavramı oluşmaya başlamıştır. Beraberinde ülkesi ve topluluğu belirsizlik taşıyan “efendisiz insanlar, aylaklar” olarak isim takılan bireylerin artış gösterdiği saptanmıştır. Nüfus olarak çoğunluğa sahip olmaya başlayan ve vurdumduymazlıkları ile herhangi bir topluma aidiyet hissedemeyen, bilinçsizce hareket eden bu kişiler izlenmedikleri ve kontrol altına alınamadıkları için topluma karşı bir tehdit unsuru oluşturur hale gelmişlerdir. Birbirini kontrol ederek ve denetleyerek ilerlemeye çalışan toplumlarda kırılma noktaları ve çatlama noktaları oluştuğu için iktidarlar yeni bir düzenlemeye ihtiyaç duymaya başlamış farklı arayışlar içersine girmişlerdir. Bulunan yeni toplum düzenini sağlayacak rolde kanun koyucular “aylak” veya “efendisiz insanlar” olarak nitelendirdikleri bu bireyleri tespit ederek kanun çıkarıp damgalamak arzusuna kapılmışlardır. Damgalanan yani işaretlenen bireyler tespit edilerek yakinen denetlenebilmeleri bu sayede göç etseler dahi işaretleri yüzünden risk oluşturabilecekleri bilinir hale gelecektir (Bıyıkbeyi, 2019: 41). Damgalanan insanları iktidarlar ve izlenen halk tarafından artık tanınır olmaya ve ayırt edilmeye başlamışlar hatta damgalananlarda damgalananları tanır hale gelmiştir. Yaptıkları bununla sınırlı kalmayan iktidarlar “efendisiz insanları” ya da “aylakları” daha da bilinir kılmak ve onları gözlenebilir duruma getirmek için aldıkları önlemlerin ve koydukları kanunların meydana getirdiği en büyük sonuç onların zoraki yollarla kapatılması olarak gündeme gelmiştir. Akabinde toplumda tehlike arz eden ayyaşlar, katiller, tecavüzcüler ve o dönemin en büyük iki salgını olan kara vebalı ve cüzamlı yani hastalıklıların kapalı yerlere zorla götürülüp kontrol altına almak adına izlenmeleri sağlanmıştır. Foucault bu hadiseyi “büyük kapatılma” olarak adlandırmıştır (Foucault, 1995: 83). Kısacası o dönemlerde izlenme, egemen gücün şahısları sadece gözetleyerek uyguladığı denetlemeden ibaret olan sınırlı bir şekilde kalmıştır (Giddens, 2008: 24). 1950’lerin bitiminden hemen sonraki dönemde ise enformasyon teknolojilerindeki hızlı dönüşümler ve her gün yeni bir ilerlemenin yaşanması izlenmenin anlık gözlemlerden sıyrılarak kaydedilmesine imkan tanıyan denetlemenin yayılmasına destek vermiştir (Sucu, 2011: 127).

Gözetim girişimlerinde dönüm noktası yaratan olay 11 Eylül saldırılarıdır. Amerikan yönetimi bu büyük saldırısının hemen ardından çok büyük bir kriz yaşanacağını ve risklerin baş edilecek kadar kolay olmayacağını hatta savaş ilanı olduğunu düşünmüşlerdir. Bu yüzden bu saldırıların “özgürlük ve güvenlik dengelerini etkileyebileceği” ve “savaş durumlarında sivil hakların değişik hallerde değerlendirilebileceğini” ileri sürerek daha önce emsaline rastlanmamış yaptırımlar getirileceğini üstü kapalı olarak duyurmuş, telefonların dinlenmesi, göçmenlik kurallarının en baştan düzenlemeye girdirilmesi gibi çok geniş konulara atıfta bulunarak anayasa kısıtlamalarının sinyali vermiştir. Bütün bu olaylar neticesinde ABD’nin merkezi kontrol için Enformasyon Bilinçlendirme Ofisi’ni (Information Awareness

Office) kurmasını sağlamıştır. Yapılan “Tam Gözetim Programı” adlı elektronik kodlama sistemi dolayısıyla dünyada ne kadar insan bulunuyorsa hepsinin tek tek hareketlerini ve kurdukları iletişimlerini elektronik ortama aktararak dünyayı evrensel bir gözetime tabi tutmaya başlamıştır (Dolgun, 2015: 14).

Gözetleme, önem verme, yetki artırma veya güvence altına almak gibi durumları kapsasa da bütün bunlardan önce çağdaş toplumlardaki bürokratik yapıda egemenlik kurma ve gövde gösterisi aracı şeklinde tanımlanan askeri, siyasi ve ülkenin coğrafi konumundan kaynaklı dinamiklerine bağımlı olarak ilerleme kaydetmiştir. Başka bir taraftan bakıldığında ise 20. Yüzyılın bitimine doğru değişmeyen dinamiklerin destek verdiği mekanizmalar yaratma, kullanılan sistemler arasında uygunlukların olması gibi dijital teknoloji faaliyetleri geçmiş izlenme yöntemleriyle harmanlanarak normal hayata gözetimin yerleştirilmesine destek olmuştur (Lyon, 2013: 75).

3.7.1. Gözetimin Küreselleşmesi ve İnternet

Modernleşme teorilerine, kapitalizme tek başlarına egemenlik sağlayamayan Batı haricindeki toplumların adaptasyon evrelerini netleştirmek için üzerinde çalışılmış bir teori olarak bakıldığında, enformasyon toplumu teorisini kapitalizmin gelişme evresini tamamlamış gelişmiş devletlerin, küreselleşme adı altında kişisel sistemlerini tüm evrene uyumlaştırma gayreti olarak tanımlanabilir (Törenli, 2004: 12). Enformasyon teknolojilerinin birçok bölgeye girmesi dolayısıyla sanal ağın “gözetleme kültürü” konuşulmaya başlanmıştır. Staples, gözetimde “büyük biraderin” tek başına olmadığını anlatır. Artık “büyük birader” yaşadığımız ulus-devletler haline dönüşmüştür. Bu bağlamda otoritenin gücü basit bir ifadeye indirgendiğinde “tepeden aşağıya” uygulaması, belirlenmiş bir zümreden ya da organizasyondan meydana gelmemektedir. Gözetim, artık aracılı veya aracısız şekilde “küçük biraderin” avucunun içindedir (Güven, 2007: 105).

İzlenmenin asıl gücüne güç katan şey yeni enformasyon teknolojilerini kullanarak kendisine yakın olmayan hatta dünyanın başka bir ucundaki örgütlere ya da işletmelere gizli bir şekilde girerek bilgi veya veri toplaması ihtimalidir. Martin bu evrenselleşmede iki etkenin varlığını anlatır. İlk etken, son dönemlerde devletlerin resmi kurumlarının yanı sıra örgütlerini de kapsayan geniş çaplı bürokratik organizasyonlardaki sayısal artıştır. İkinci etken ise yakında bulunmayan bölgelerle sürekli iletişim ve etkileşim kurmak için ulaşılan bölgelerin verilerinin %90 gibi büyük bir oranını ele geçirip elde ettiği verileri işlemesini sağlayacak teknolojilerin gün geçtikçe ilerlemesidir. Telekomünikasyon dalında gündeme gelen gelişmeler bu konu hakkında merkezi bir görev üstlenmektedir (Martin, 1998: 59).

Verilerin biriktirilmesi, biriktirilen verilerin birbirleriyle karşılaştırılması, pazarlama ve bilgi gezdirmenin yapılması bilişim teknolojileri yoluyla yapılmaktadır. İnternetin gücü, verilerin sadece rakamların ve adlarının ilerisinde, DNA veya fotoğraflara kadar ilerleme göstermesindeki güç olarak anlatılabilir. İnternetin faaliyet bölgelerinin artması ve genişlemesini teknik açıdan kesmemesi yeni enformasyon teknolojilerini denetim evleri konumuna getiren unsurdur. Gereksinim duyulan sıradan işlemciler bile gözetim toplumundaki modern hayatın kilit noktası olma özelliği taşımaktadır (Lyon, 2006: 13).

Bireylerin sosyal medya ortamlarında gönderiler paylaşması sebebiyle bilgisayarlarla da veri tabanlarını kontrol etme imkanı bulunmakta ve önceki dönemlerde hayali bile kurulamayacak olan mahremiyet ihlalinin bireylerin kendi

elleriyle vermeleri mümkün hale gelmektedir. Örnek vermek gerekirse cep telefonlarının kişiler listesinin çok büyük bir kısmının bilgisayar ortamına aktarılmış veya uyumlaştırılmış biçimi de bulunmaktadır. Bu şu demek oluyor; telefon numaralarıyla kişisel bilgi ve ikamet adresine erişmek ismimizi söylemek kadar kolay bir hale gelmiştir. Pazarlamacıların bir ilçede ikamet eden bireylerin ad ve irtibat numaraları sayesinde evlerini kolayca bulmaları için yeterli bir bilgidir(Martin, 1998: 60). Bu teknolojiler vasıtasıyla veri tabanlarının çok fazla güvenlik sağlamadığı görülmektedir. Saklanması gereken önemli bir verinin veya bilginin başka birilerine sağlanması çoğunlukla ağ bağlantısı veya para karşılığında yapılmış aktarımlardır. İnternet teknolojisinin ortaya çıkarttığı büyük problemlerden bir tanesi ise güvence vermemesidir. Sonuç olarak gözetim, dürüst ve hiçbir gizli saklı işi olmayan bireyler için bile tehdit yaratır hale gelmeye başlamıştır (Martin, 1998: 61).

3.7.2. Gözetimde “Büyük Birader” İmgesi

“Büyük Birader” gözetiminin en temel etkeni kişilerin bunu algılayamıyor olmasıdır. İzlenen kişilerin rahatsızlık duymayacağı olası bir zaman diliminin bilinmezliği içindedirler. Bu belirlenemeyen gözetim şekli, meydana getirdiği bilinmezlikle gözlenen kişileri bağımlı yapmaktadır (Lyon, 1997: 89). Beraberinde Monahan araştırma evreninin büyük bir kısmını ABD’den almış olup “insanları birbirine kenetleyen şeyin öteki’ne hissedilen korku” olduğunu belirtmiştir. İzlenmenin alt dalları güvenlik kültürüne ilişkin güvensiz bir ortam oluşturarak toplumda var olan eşitsizliği daha da eşitsiz hale getirebilmektedir (Bauman ve Lyon, 2013: 103).

Bireylerin istedikleri aidiyet, güven ve rahatlık hissi doğrultusunda rızaları ile izlenmelerini kabul ettikleri alanlara panoptik devlet zihniyeti denilmiş ve uygulama olarak yürürlüğe geçirilmiştir (Dolgun, 2015: 15-16). Belirli bir süreden sonra birilerinin kendilerini gözetlediği hissine alışanlık kazanan baskı durumu yerini güven ve aidiyete bırakmıştır. Gözetimin ortaya çıkışına ve kaydettiği ilerlemelere bakıldığında gözetimin günümüzdeki duruma evrilmesi altı ana aşamadan oluşmaktadır. Bu aşamalar şu şekilde sıralanabilir (Dolgun, 2015: 22):

- Yazının bulunması
- Nüfus artmasıyla kontrolün güçleşmesi
- Marx’ la gelen kapitalizm ve emeğin gözetlenmesi
- Weber’ in askeri- bürokratik veri tabanları oluşturması
- 11 Eylül Saldırısı
- Teknolojinin her geçen gün değişmesi

3.8. Elektronik Gözetim Toplumu

Toffler, günümüze kadar olan zamanları üç dilime ayırmıştır. Ayırdığı bu dönemleri bağımsız dalgalar şeklinde ifade etmektedir ve bu üç dalgayı tarihsel evrimlere bağlı olarak şöyle anlatır; Bahsettiği ilk dalga “tarım devrimi”, neredeyse M.Ö. 8000’de başlar. Köylerde tarım devriminin ortaya çıkışıyla beraber aktif olduğu kullanım alanlarına yakın bölgelere yerleşmeye başlanmıştır. İkinci dalga “sanayileşme dönemi”, aşağı yukarı 1650-1750 döneminde başlayarak II. Dünya Savaşının ilk senelerinde bu dalganın azami dereceye yükseldiği anda evrende ilişki içinde bulunduğu her nesne veya canlıyı dönüştürdüğü ama neye ve nasıl dönüştürdüğü anlaşılamayan son dalganın oluşumuna vesile olmuştur. Toffler, ekonominin Pazar yayılımında dinamik bir yapıda faaliyet gösteren çalışan nüfusun yarısından çoğunun

hizmet dalında iş görmesini son dalga olarak yorumlamaktadır. Bu bağlamda ABD'nin enformasyon toplumu dönemine geçtiğine dair ifadeler, 1956 senesinde çalışan nüfusu da kapsayan hizmet departmanının üretim departmanından sayı bakımından çok olmasını esas alarak ortaya atılmıştır. Ortaya atılan bu ifadelerden istifade eden Toffler, son dalga olarak adlandırdığı dönemin kainatın yaratıldığı yerin ABD'nin kendisi olduğunu ifade eder (Toffler, 1996: 33-34). Bu zaman diliminde ana nokta izleme denemelerinde aranan ve gündem yaratılan enformasyon çeşitleridir. Gözetim “modern öncesi” dilimde enformel oluşum ve düzeni olmayan gözetim biçimindeyken, “modernite” ile ayrıştırıcı mimarilerin akabinde bazı insanlara göre “postmodern” olarak adlandırılan karmaşıklık ve hareketli dijital ağ platformlarına doğru evrimleşme başlamıştır (Lyon, 2013: 113).

Birey esaslı veri, bir birey ile bağdaştırılabilen ve o bireye dair ipucu verme ihtimali taşıyan her şey olarak sınırsız bir hal almıştır. Bu yönden bireyin banka ve iban numarası, sağlığı hakkındaki özel bilgiler, vergi işlem numarası gibi konular bireysel bilgilerden bazılarıdır (Turan, 2016: 2-3). Kanun açısından bakıldığında kişisel verilerin tamamının ya da bahsi geçen kısmının muhtemel bir kayıt mekanizmasına aktarılması şartıyla otomatik olmayan metotlarla ele geçirilmesi, kaydedilmesi, saklanması ve değişikliğe uğratılması gibi bilgilerle yapılan her işlem “kişisel verilerin işlenmesi” demektir ve veri işlemede şahıslardan rızası olup olmadığı bilgisi alınarak yapılan işlemlerin hepsi yasa dahilinde mümkündür (TCHD, 2018: 153-154). Bilgisayar ortamında oluşturulan profiller, e-ticaret yapanların karşısına kaydettiği eski verilere benzer eşleştirmeler yaparak öneri ve reklamlar çıkarır. Benzer olarak polis bilgisayar sistemlerinde suç işleme kapasitesi yüksek bireylerle alakalı olan suçlarda ikaz edici bir yazılım mevcuttur (Lyon, 2006: 238). Bireylerin bedenleri gün geçtikçe giderek çoğalan bir “veri vücudunun” altında ezilmeye devam etmektedir (Stalder, 2002: 120).

Kapsamı ve ayrıntıları fark etmeksizin izlenmede katagorize etme güdüsü her zaman olmuştur. Geçmiş dönemlerden itibaren oluşturulan kategoriler “tehlikeli”, “yüksek risk taşıyan”, “tedavi edilmesi mümkün” olarak değişim gösterse de ayrıştırıp gruplaştırmalar daima yeni topluluklar yaratmak adına gelişimine devam ederek değişmektedir (Lyon, 2013: 121).

3.8.1. 21.Yüzyıla Doğru Panoptikon'un Elektronik Gücü

Panoptikon kavramının ilk uyandırdığı düşünce hapishane mimarisi olarak akla gelmektedir. Ancak Bentham ve bu kavramı daha ileri bir boyuta taşıyarak en ince ayrıntılarına kadar değerlendiren ve üzerinde düşünen Foucault (1991), hapishanenin ötesine, fabrikalar, okullar, örgütler, akıl hastaneleri veya askeri kışlalar gibi farklı topluluk denetiminin daha kolay yapılabileceği bir nevi toplanma alanlarına aktararak panoptikonun etkisini farklılaştırmıştır (Navrátil, 2014: 17). Foucault, panoptikonun sadece kontrol ve denetleme işleviyle değil, hayatın bütün bölümlerinde kullanılabileceğini ve hatta kişileri katagorize etmede kolaylık sağlayabileceğini öne sürerek “panoptisizm” adında bir kavram yaratmıştır. Beraberinde egemen gücün bilgi ya da veriyi, egemenliği altında bulunan kişileri izleyerek kontrolünü kaybeden ya da kuralların dışına çıkıp taşkınlık yapanları saptayarak kültürleri ile uyumlaştırdığı normlar oluşturma yönünde olduğundan bahsetmektedir (Bennet, 2001: 11).

“Panoptisizm temelli gözetim, hakları askıya alma ve hayatı kesintiye uğratan bir iktidar ilişkisi içinde, topluma dönük evrensel bir göz kavramlaştırmasından yola çıkarak algılandığında” çağımız süper teknolojilerinin bu doğrultuda sağlamış olduğu imkanlara anlamlar yüklemek de aynı doğrultuda kolaylaşmış olacaktır (Dolgun, 2004:

2). Bir mekanda teknolojik alet ve sistemlerin kullanılıyor olması o kadar “ışıklı” ve hareketli olduğu anlamına gelmektedir. Eski panoptikonun sabit kullanım ve uygulama alanlarından ziyade, çağımızda izlenme durumu okyanus gelgitleri gibi değişim gösterir, dalgalanır, azalır veya artar (Lyon, 2013: 258). Modern çağda da sınırı belli olmayan bir süratle artan enformasyon teknolojilerinin kaydettiği ilerlemeye bağlı olarak, özel ya da kamusal bölgeleri içeren bütün gündelik yaşamlar ve toplumsal ilişkiler, elektronik gözler ya da yumuşatılmış bir deyim ile “Büyük Birader” tarafından devamlı izlenir olmuştur (Dolgun, 2015: 22).

Enformasyon ve iletişim teknolojileri, tüm dünyaya uzanabilen dijital gözlere sahiptir. Bu dijital gözler aracılığıyla enformasyonun çok ani bir şekilde toplumsal yaşamın bütün kollarına girmesi ve bu bölgelerde yayılım hızı enformatikliği kolaylaştırmaktadır. Bilgisayar, enformasyonu manipüle etme ve değiştirme dolayısıyla daha önceki dönemlerde yalnızca bireylerin zihnen yapabilmesi mümkün olan işlemleri bireyin dahil olmasına gerek kalmadan otomatik bir şekilde uygulayabilme güçleri yönünden eşsiz olma özelliği göstermektedir (Kumar, 2004: 21). Teknoloji ve her şeyi gören göz ikilisinin kopmayacak kadar güçlü bir bağı vardır. Bu bağın ana bileşenleri, teknolojinin, personelleri ne kadar şeffaflaştırdığı, izlemeyi yapan egemen gücün personellerinin mahremiyetlerine ne kadar görünmezlik sağladığı, ne derece devamlı ve ince terazili kayıt tutulduğu ve bunun yanı sıra yapılan veri analizleri için ne kadar yarar sağladığı gibi durumlarda meydana gelir (Yılmaz, 2005: 3).

Sonuçta “teknoloji iki tarafı keskin bir kılıçtır”. Gözetim yöntemleri her ne kadar işe yarar gözükse de bazı uygulama eksiklikleri bulunmaktadır ki bunların başında etik ve toplumun ahlak değerleri gereği tartışma konusu olması gelmektedir. Gözetlemeye dair iyi bir izlenim yaratmak adına algı oyunları oynansa da Ulrich Beck “risk hesaplama”nın öneminden bahsetmektedir. Tüm ihtimal ve etmenler göz önüne alındığında toplumsal kazançlar mı yoksa kayıplar mı, ahlaki değişimler mi yoksa ahlakın kaybedilmesi mi ağırlıklı gelmektedir? (Bauman ve Lyon, 2013: 100).

20. yüzyılda gözetleme mekanizmalarının aşırı derecede gelişme göstermesi, mahremiyet konusunda hassas olan birey ya da topluluklar için mahremiyetin korunması ve dokunulmazlığı düşünceleri ile tepki çekmiştir. Mahremiyet kavramı neredeyse tüm kültürlerde bulunmakla birlikte nasıl olduğu, yaşanan döneme veya ortama göre değişikliklere uğramış olabilir. Şuan kullanılan teknolojiler, mahremiyete karşı savaş açmış durumdadır. Güvenlik kamera sistemini artık sadece operatörler değil herkes izleyebilecek bilgi ve erişime sahiptir. (Lyon, 2006: 43-47). Solove ise mahremiyet beyanı hakkında yaşanan sorunları dört ayrı gruba ayırarak incelemiştir. Bunlar (Solove, 2007: 762):

- Bilgi girişi
- Bilginin dağıtılması
- Bilginin aktarılması
- Mahremiyetin ortadan kalkması

Bu derecelendirme, mahremiyet problemlerinin tamamını aydınlatmada eksik olsa da durumun netliğe erişmesi için genel bir sınır oluşturmaktadır (İbis ve Batman, 2014:6). Bu doğrultuda Sarıfakıoğlu (2009: 30), izlenme ve denetlenme kaynaklarını şu şekilde ifade eder:

“Sokak kameraları, telefon, internet vb. araçlarla saptama ve veri toplama işlemleri, nüfus bilgi sistemleri, adli sicil bilgi sistemleri, adres bilgi sistemleri, hastane bilgi sistemleri vb. entegre sistemlerle kayıt altına alma işlemleri bir iktidar biçimi olarak devlet kurumları tarafından sürekli işletilerek verili yapı içerisindeki anormaller tespit edilip kontrol altına alınmaktadır”.

Gandy, izlenmenin hakim olmaya başladığı dönemlerde özellikle Panoptik ayrıştırmaya önem vermektedir. Bireysel enformasyonun biriktirilmesi ve stoklanması adına kullanılan Panoptik ayrıştırma, düğümlemiş ayrıştırıcı bir teknolojidir. Bireylerin kişisel kariyer ve tutumları ile alakalı bütün enformasyon, kişinin ekonomik durumuna ilişkin bilgi sızıntısı açısından sağladığı fayda Panoptik'tir. Bireyler, bu sızıntı ve öngörülerle sınıflandırıldığı için bu ayrıştırıcı bir teknolojidir (Güven, 2007: 65). Marx (2002: 12-13), 1985 senesinde Gözetim Toplumu isimli eserinde enformasyon teknolojileri sayesinde gündelik yaşamın çok küçük detaylarının dahi gözlendiğini söylemektedir:

- Ebeveynlerin, çocuklarının uykusunu telsizlerle kontrol etmesi
- Personel seçme havuzlarında çalışan adaylarının verilerinin dolu olması
- Bir alışveriş merkezinin yüz okumayla, müşterilerini şüpheli veya hırsızlarla kıyaslaması
- Personelinin maillerini ve telefonlarını denetleyen patron
- Personelinin konumunu gösteren sinyal rozetleri
- ATM'deki kameralar
- Tuşlara basılan ve hesaplar yapılan bilgileri bilgisayarın kaydetmesi
- Karşı sokaktan evin içindeki ısıyı ölçen araçlar
- Uyuşturucu kullanımına yönelik yapılan saç testleri
- Alkol oranını saptayan testler
- Kablosuz ve hücreli görüşmeleri ayırt eden tarayıcılar
- Bir kişinin gerçeği söyleyip söylemediğini beyin dalgalarının izlenerek belirlenmesi
- Arayan kişinin numarasının ekranda gözükmesi

Düzenli olarak yapılan izlenme eylemleri, 20. yüzyılın son diliminde iyice belirginleşmeye başlayarak ileri düzey teknoloji desteği ile geniş bir kesime yayılmıştır. Gözetim alıştırmaları insanlığın ortaya çıktığı günden beri vardır ancak çağdaş toplumda gözetleme toplumu telefon, televizyon, tablet, uydu ve genetik teknolojileri aracılığıyla varlığını kanıtlayarak güçlendirmeye başlamıştır. İlerlemesi ve evrimi durmaksızın ilerleyen ve nerede son bulacağı öngörülemeyen bu dönemin şuan eriştiği son aşama genetik mühendisliği ve insan genom projeleri noktasıdır. İnsanların biyolojik kimlikleri vasıtasıyla kontrol edilmelerini kapsayan bu aktiviteler biyolojik izlenme olarak da anımlandırılmaktadır. Bu aktivitelerin kökeni Soğuk Savaş döneminde NASA'nın gündeme bomba gibi düşürdüğü "sinyal istihbaratı" çalışmalarına kadar ilerletilebilmiştir. Ancak bugünün yansımaları oluşturan yansımaları bazıları şu şekildedir (Dolgun, 2015: 121);

- "İnsan Genomu Projesi" dahilinde ulusal alanda DNA veri tabanlarının toplanmaya başlanması,
- Cinsel istismar ve buna yakın suçlarda, suçu işleyen insanların deri altlarına çip takılarak devamlı takip edilmelerini sağlayacak mekanizmalar,
- Toplum için risk teşkil etmeyecek suçluların "elektronik künye" programlarıyla aldıkları cezaları yaşadıkları evlerde çekmeleri imkanını sağlayan sistemlerdir.

Gözetimi bu kadar ilerleme kaydetmesini sağlayan durumların esasında yeni gözetleme teknolojilerin, insanların rutinleşen hayatlarında karşı koyulması zorlaşan bir gizlilikle yer almasıdır. İzlenme bundan böyle sadece kapitalist üretim sisteminin veya bürokratik işletmelerin işlerinin sürekliliğini amaçlayan bir güç halinde

algılanmamalıdır. Modern çağın teknoloji aracılığıyla gözetim Soğuk Savaş'ın yaşandığı çağa karşı daha çok yayılma göstermektedir (Güven, 2007: 73).

Enformasyon toplumunun tam orta yerinde bulunan iletişim teknolojilerindeki yükselme, özellikle internet ağları yayılımının artması, demokrasinin ilerlemesine katkı sağlamaktadır. Ulus-devletlerin arasında yaşanan iletişim, internetin sağladığı basit yollarla ve kolay hizmet sunmasıyla gücüne güç katmıştır. Özgürlüklerin yeniden kazanılması için verilen tepkilerin sesini duyurmak adına sosyal medya ya da teknolojik ortamlar ciddi boyutta kullanılır hale gelmiştir. Bu bağlamda bilgi toplumunu elektronik Panoptikonlar yaratmaktadır. Mikroçiplerle, bilhassa yazılım programlarına saklanmış olan mikroçipler vasıtasıyla bireyler izlenmeye dolaylı yoldan adanmış olmaktadır. Bu çipler aracılığıyla devasa hapisaneler minyatür hapisanelere çevrilmeye başlamıştır. Böylelikle izlenme toplumunu yaratma noktasında bilgisayarların yeri ve sosyal medyanın gücü beklenen fazla başarıya sahip olmuştur (Yamaç, 2010: 522).

3.8.2. Geleneksel ve Yeni Gözetim

Bauman'ın (2000), "ışıklı ve akışkan" şeklinde ifadeleştirdiği modern toplumlar, panoptikonun ilk halinden oldukça uzaklaşmış ve evrilmiştir. Panoptikon'un ilk ortaya çıktığı zamandan bu yana "Büyük Birader" ve akabinde, gözetleyen ile gözetlenen ve kontrol edenin arasında daima "karşılıklı bir sözleşme" vardır (Bauman, 2000: 11).

Elektronik ağ tabanları, her geçen gün kurumsal sınırlarını aşip veri aktarımına yarayıp daha fazla olanak sunması normal bireylere ait verilerin nasıl ve hangi gözetmen tarafından istifade edildiği hakkında gerekenden az bilgiye sahiptirler (Lyon, 2013: 258). Yeni teknolojiler, izlenmenin idrak edilmesini asgari seviyeye düşürmüştür. Bundan dolayı bilinmezlik ve belirsizlik yerini korku duygusunu hissetmeye bırakır olmuştur. İnsanlığın gururu risk altına girmiştir ki mahremiyet konusu en önemli etkenlerden biri olarak söylenebilir ve halkın sınıflandırılması ve bölümlendirilmesi giderek artmaktadır (Lyon, 2013: 207). Klasik gözetlemeye dair yeni gözetimin özelliklerini Gary Marx (2002: 15) şu şekilde maddeler:

- Yeni izlenme ile duyular artarken az şeffaflığı az veya tam şeffaflık özelliğinin olması
- Gözetimin zorunluluktan yapılma ihtimalinin kuvvetli olması
- Veri toplama yönteminin günlük eylemlere uyumlaştırılması
- Doğrudan zorbalık yerine manipüle etmesi
- Toplanan veri başına kıyasla maliyetinin az olması
- Veri toplamanın izlenen bölgeden değil daha uzak yerlerden de yapılabilmesi
- Verilerin tam zamanlı, geçmiş ve gelecek zamanlı olarak depolanmasından kaynaklı öngörümleme hakkında fikir sahibi olmayı sağlaması
- Veri toplama, kişisel şüphelenmelerin ilerisinde yapıldığı için sınıflara aktarımın kayıtlar sayesinde kolay olması
- Veri toplamanın, kişilere ne konuda müdahil olunacağı bilgisini sağlaması

3.8.3. İktidarın Gözlem Mekanizmaları

Dünya üzerinde bulunan her güç (iktidar) egemenliğinin devamlılığı için bilgiye muhtaçtır. Bilgi ve iktidar kavramları birbirinden ayrı düşünülemez. Bilginin sağladığı yararlarından biri, başka bir insanı etki altına almaktır. İnsanlığın oluşumundan bu yana her dönemde otoriteyi elinde bulunduran kişiler veya kurumlar sürdürülebilirliklerini sağlamak için bilgiyi kontrol etmek ve elde tutmak için üst düzey efor harcamışlardır.

İnsanlar, belleklerinde bulunan ve edindikleri bilgi kadar var olarak hareketlerini bilgilerine göre yönlendirmişlerdir. Bireylerin belleklerindeki bilgilerin sahibi olup onların hafızalarına erişmek demek onların hareketlerinin yönünü tahmin etme yetisini beraberinde getirmektedir (Eroğlu, 2006: 1).

Bentham'dan bugüne kadar ilerleyen gözetleme, çağımız koşullarına uyumlaştırılarak yeni izlenme metotları geliştirilmiştir. Özellikle son yirmi senede elektronik mekanizmalar ve teknolojilerinde hafife alınmayacak kadar büyük dönüşümler yaşanmaktadır. “Telefon, internet, metal detektörler, tarayıcılar, parmak izi okuma cihazları, kare kod okuyucular, kapalı devre kameralar” bugünün toplumun da hemen her alanda kullanımı yaygın olan gözlem araçlarıdır. Bu mekanizmaların sürekli gündeme taşınmasında bazı amaçlar vardır (Özarslan, 2008: 141):

1. 21. yüzyılda iktidar, toplum üzerinde hakimiyet kurmak ve kurduğu hakimiyeti daha güçlü kılmak için veri toplamaya gerek görür. Gözetleme sistemleri de iktidarın gücünü arttırabilmesi için bilgi akışını sağlayacak en önemli unsurdur.
2. İktidar, hakim olduğu güç ile sağladığı bilgiler ışığında toplumsal oluşumlarda ve örgütlerde nicel ve nitel dönüşümler yapmak istemektedir.
3. Veri toplama aşamasında toplumda var olan bireylerin ayrıştırılmadan izlenerek kayıt altına alınmaları demek yaşamlarının her kesiminde gözetleme ve denetlemenin bir şekilde kendisine yer bulduğu anlamına gelmektedir. Hatta verilerin kaydedildiği günde işe yaramaması daha sonraki zamanlarda işe yaramayacağı anlamına gelmemektedir.

3.8.3.1. İktidarın Gözü

Tarihi gelişimi ve ortaya çıkış açısından incelendiğinde göz, egemen güçlerinin önemli unsuru olmaktadır. Toplumların oluşma sebebi bağlamında en önemli unsur olan göz, egemenlik altındaki halkaların gerçek hale getirilmesi bağlamında oluşturulan iktidar demektir. Sembolik değere sahip iktidar, benzer işaretleri kullanarak oluşumunu sürekli yenilemeye çalışmıştır. Cisimleri, üretim odaklı baştan oluşturmaya çalışarak toplumsal yaşamı denetleme durumu göz üzerinden yapılmaktadır. Kapitalist iktidar, halkının kontrolü tam anlamıyla sağlamak adına “göz” unsuru üzerinde çalışmalar yapmışlardır. Göz odaklı halkın yapısını üreten ve geliştirmeye çalışan iktidar, halkını sonu gelmeyecek bir göz hapsine maruz bırakmıştır. İzleme kavramı, iktidarın ana kontrol mekanizması olurken, göz de iktidarın en önemli organı olarak görülmüştür. Göz, bu açıdan realitesini kanıtlama yetisini yitirmiş, iktidarın işlediği mekanizmanın içine dahil edilmiştir. Hakların kontrol organı olan göz, kapitalizmin desteğiyle evirilerek ana merkezi izleme organı olarak kullanılır olmuştur. Göz, iktidar oluşumlarının meydana gelmesi ile beraber adaletçi ilişkilerin eksikliğini gideren organ rolünden koparak, adaletsizliği oluşturan egemen güçler haline bürünmüştür (Çoban, 2014: 2).

İnsanoğlunun var oluşundan bu yana, kişilerin kendilerinin yarattığı ve yaşamları son bulana dek devam edecek bir gücün yani iktidarın varlığını göz ardı etmek mümkün değildir. İktidar kavramı değişimlere uğrasa da hiçbir zaman tam anlamıyla ortadan kaldıracak bir olgu değildir. İlk dönemlerde kabile reisi şeklinde kendisini gösteren bu güç, modern çağda görünmezliği bulmuş olsa da varlığını her zaman hissettirmektedir. İktidar yaşam boyunca gelişen olayların yakın takibinde olan ve hatta birçok ilerlemeyi kendisi yaratan ve izleyen bir yapı rolüne bürünmüştür (Özdel, 2012: 22).

Toplumlar realist özerkliğe sahip bir özne değildir. Varlığının devamlılığını sağlayabilmek için toplumun karakteristik özelliklerine gereksinim duymaktadır. Özne, toplumsal oluşumdan sağladıkları bilgiler ile kendi güçlerine güç katmaya çalışmışlardır. Öznenin edimleri, mekanizmaların şartları dolayısıyla saptanarak oluşan bu döngü egemen güç olan iktidarın ideolojisi ile çözümü mümkün olmayan bir bölünmenin yaşandığını/ yaşanacağını göstermektedir. İktidarlar, özne aracılığıyla gerçeklik sağlayacağı uygulama bölümleri buldukları için öznelerini devamlı güncellemek durumundadırlar. Aksi halde güçlerinde azalma meydana gelecektir (Çoban, 2009: 3).

Foucault bilgi ve özneyi, stratejik konumundan ötürü iktidar yapısı aracılığıyla ele almaktadır. Bu metotla bilgiden ve öznenen yola çıkarak iktidara erişir. Bilgi, iktidarın hakimiyet kurmayı sağladığı mekanizmalar dolayısıyla sürekli biçim değiştirmektedir. İktidarın bilgi ve öznelerle verdiği değerden kaynaklı bilime çok önem vermektedir. Bilim sayesinde bilgileri ve özneleri kolayca toparlayıp depolayabilmektedir. Bilim, söylendiği gibi kişilerin özgürlüklerini sağlamaktan ziyade egemen güçlerin gözetleme sistemlerinden bir tanesidir ve kişileri zannedildiği gibi özgürleştirmemekte hatta baskı altına almaktadır. Kısacası iktidar bilgiden üstündür çünkü bilgiyi de iktidar toplamaktadır ve sağlamaktadır. İktidar devamlı gezer, bilgi toplar, bilgileri işler ve kişilerde buna razı gelmek zorunda kalır (Çelebi, 2013: 515-517).

3.8.3.1.1. Gözetleyen İktidar

Bilgi, iktidarın gözetleme açısından en önemli kaynağıdır. İktidar mevcuttaki gücünü, bilgi aracılığıyla çoğaltmak ve egemenlik alanlarını arttırmak arzusundadır (Akıner vd., 2014: 90). Bilginin, iktidarlar tarafında çeşitli dönemlerde değişik biçimlerde kullanıldığı bilinmektedir. Bazı dönemlerde iktidarın tek gücü bilgiyken zamanla iktidarın kendisi bilgi haline evrilmiş, bilgi kimdeyse güç ondadır algısı oluşmuştur. Ne amaçla olduğu önemsizken bilgi ve iktidar bir bütün halinde ilerleme kaydetmiştir. Özellikle modern çağa doğru girilirken bilgi, iktidar uyumu düğüm haline gelmiş ve merkeziyetçi bir yapı haline evrilmiştir. Bu durumun asıl nedeni, doğa bilimlerin saygınlığı çerçevesinde, seküler iktidar oluşumlarının sosyal bilimlere hak tanıdığı meşrulaştırma, kontrol sistemlerinin yarattığı normlar olmaktadır (Bayram, 2009: 2). Çağdaş toplum yapısının ilerlemesi ile birlikte izlenmenin ana noktası zorbalıktan yönetime doğru dönüşmüş böylece izlenme olgusu daha sistematik bir yapıya bürünmüştür (Tokgöz, 2011: 10).

Özellikle bilgisayar odaklı dönem ve bu dönemle artan internet, iletişimin var olduğu bölgeleri dönüşüme zorlamakta, sosyal yaşamın her noktasına inerek izlenmeyi basit bir hale getirmektedir. Yeni toplumsal bölgelerde kişiler yaşanan değişimlerle bağlantılı farklı alanlara yönelmekte ve aktif katılım sağlamaktadır (Babacan vd., 2011: 63, 65). Elektronik mecralarda ve kamusal bilgi mekanizmalarında, kişisel bilgilerin devamlı biriktirilmesi, bu bilgilerin korunmasını zora sokmaktadır. Mevcutta kullanılan mekanizmalar “hack” adı verilen sanal ağ korsanlarına direnç gösterememektedir. Güvenlik odaklı teknolojilerin durmaksızın ilerlemesi, internet korsanları tarafından kişisel verilerin çalınmasını engelleyememektedir (Tataroğlu, 2013: 273).

Teknoloji, sağladığı olanaklar vasıtasıyla kişilerin diyaloglarının ve videolarının kaydedilmesini sağlar. Teknoloji sayesinde izlenme, bir “gözetleyeni ve gözetleneni” varsaymaktadır. Toplumsal açıdan bu konu, kişisel verilerin harekete geçmiş biçimini

yansıtmakla kalmayıp beraberinde kitle iletişim araçlarının izlenilecek bölgeye göre farklılık göstermesini de sağlar (Başer, Akça, 2011: 20).

3.8.3.2.2. Gözetlenen İktidar

Gözetim, günümüzde günlük yaşantımızın ayrılmaz bir parçası haline gelmiş, enformasyonda meydana gelen değişimler sayesinde bilgiye kolayca erişilebilir olunmuş ve kontrol oldukça basit bir hale dönüşmüştür (Sucu, 2011: 128). Frankfurt Okulu düşünürlerinin söylediği gibi, medyanın günlük yaşama yön vermesi ve gündemi değiştirme gücü gittikçe artmaktadır. Medya oluşumlarının ideolojileri, hizmetinde bulundukları çıkarıcıların ideolojilerine dönüşmektedir (Kaplan, Ertürk, 2012: 9).

İletişim ve enformasyonun durmaksızın gelişmesi, özellikle sosyal ağlarda bireylerin mahremiyetlerine incek kadar kolay bir çirkinliğe sahiptir (Aydın, 2013: 126). İnternetin “anarşist” yapısı, gözetlenememesi, süresizliği ve ortam kısıtlarının olmaması durumu otoriteyi elinde bulunduran mekanizmaların, kolaylıkla kontrol altına alınmasını sağlayarak merkezi bir gücün olmaması “siber uzayda” kişiler, iktidarlardan habersiz normale göre daha özgür davranmakta ve arzularını direk belirtmektedirler. İnternet, yönetenler için toplumsal kontrole yaramaktadır (Bozkurt, 2014: 106).

20. yüzyılın bitimine doğru medyanın gücüyle iktidar yalnız kalan kişileri, sosyal medyalarla aracılığıyla bu psikolojiden arındıklarını düşünmeye sevk etmişlerdir. İktidar kişilerin bu zafiyetleriyle ve bozuk duygu durumlarıyla onlara kol açtıklarını düşündürmektedir. Fakat iktidara karşı güçsüz kalan kişilerin direnme bölgeleri de daraltılmış hatta ellerinden alınmaya başlanmıştır. Bu bağlamda karşı atak olarak 21. Yüzyıla girildiğinde özellikle internet haberciliğini kullanan kişiler, tek tip haline geldiklerini fark ederek siyasal aracı adıyla siber ağları kullanmaya başlamıştır. Dünya çağında siber eğilimlere doğru her geçen gün ciddi bir dönüş başlamıştır. Her bir kişinin kendisine ait politik araçlarını devreye sokarak evreni bütün olarak görmek arzusu doğrultusunda klavyesinden evrene iletiler yaymaya ve algı grupları oluşturarak bilinçlendirmeye yönelik çalışmalar yaptığı dönemde bulunmaktayız (Kaplan, Ertürk, 2012: 11).

Kitle iletişim araçları ve mahremiyet bağı, “gizli gözetleme, dinleme” olgularının ve sistemlerinin geliştirilmesi aracılığıyla gündeme gelmiş, “skandal” tabirinin kullanım şekline yön vermiştir (Akça, Başer, 2011: 20). Kişilerin, kişisel kimliklerini yaratamadığı klasik toplumlarda skandal kelimesi yaygın değildir. Modernite beraberinde kişilerin bir adım ileri çıkmasını, mahremiyetin de hukuk açısından kişisel hak biçimine gelmesini sağlamıştır. Denetleme iradesine sahip olan egemen güçler, devletlerin sağlığı ve geleceği açısından bu konularda ihlaller yapabilmektedir (Yüksel, 2003: 182-183).

“Engelleme” ya da “tıkama” olarak ifade edilen “obstrüksiyon” kavramı yasama bakımından devamlı olarak kullanılmaktadır. Obstrüksiyon, yasama faaliyetlerinin tıkanması ya da zaman aşımına maruz kalması anlamını taşımaktadır. Bu açıdan “yasama kurallarının” bilinçli olarak kısıtlanmasını hedefleyen girişimler obstrüksiyon kavramı kapsamında kullanılabilir (İba, 2013: 147).

3.9. Çalışma Hayatında Elektronik İzleme

Modern çağın başlamasıyla birlikte genellikle fabrikalarda ve büyük işletmelerde değişiklikler yapılması dikkat çeken bir konu olmuştur. Aslında evden yani özel alanından ayrıştırılmış bir “işyeri” yaratma fikri zaten çağdaş bir kavram olarak

değerlendirilebilir Çağdaş dönem öncesinde sadece ana gereksinimlerini gidermek ve doymak için çalışılmaktaydı. Ancak erkenden gelen kapitalist sanayileşmenin insan gücünü maaşlı olarak değiştirmesi sonucunda “emeğin belirsizliği” adlı kontrol ve denetleme problemleri baş göstermeye başlamıştır. Devamında ise kapitalistler işyerleri için gözlemcileri işe başlatmışlardır. Bu bağlamda yapılan gözetleme görsel izleme ile sınırlı kalmıştır ve yetmezmiş gibi bu denetçilerin bir maliyeti olmuş, işçilerin ise denetçilerden kaynaklı verimliliklerini arttırıp arttırmadıkları fiziksel veya başka deyişle görsel gözetim yoluyla anlaşılmamaktaydı. Çünkü işçiler çalışır gözükp başka şeylere odaklanabiliyor ya da düşünebiliyorlardı (Lyon, 2013: 117-118).

Çağımız teknolojik gelişmeleri tüm hiyerarşiyi ve teknoloji aksine yapılan çalışmaları denetim ve izleme eylemleri için farklı izlenme yöntemlerini de beraberinde getirmiş ve daha güçlü bir hal almaya başlamıştır. Çalışma ortamındaki işçilerin kişisel zamanlarının ve mahremiyet alanlarının gittikçe azaldığı ve özgürlük çemberlerinin daraldığı görülmektedir. İzleme hem kaynakların azalmaması hem de verimliliğin yükselmesi adına ana belirleyici olmuştur. Artık “işyeri enformasyon toplumunun merkezidir” (Bentham vd., 2016: 111).

İş yaşamında izlenme, işçilerin kontrolünü sağlarken, finansal anlamda verimliliğe fayda sağlamaktadır. Verimliliğin yükselmesi için iş başvurusunda bulunan çalışan adayları işe alınmadan önce mülakat, bazı form ve testlerle karşı karşıya kalmaktadır. Akabinde gözetleme hala devam etmekte olup adayların sergileyebileceği “istenmeyen davranışların” önü kesilmek istenmektedir (Bentham vd., 2016: 142). Enformatik dönüşümün nihai sonuçlarından birisi olan enformatik ve bilişim yapılanmaları küresel bir ekonomiye evrilmiştir (Büyük ve Keskin, 2012: 56).

E-gözetim teknolojisinin üç ayrı başlığı mevcuttur (Al-Rjoub vd., 2008: 190):

- Performans odaklılık: Bilgisayar başında geçirilen zamanın hesaplanması, telefonda görüşülen konuları ve görüşme zamanını hesaplama, günlük hareketlerin hesaplanması gibi imkanlar sunar.
- Personel davranışlarına odaklılık: Personellerin kaynak tüketimini nasıl yaptığının hesaplanması, üretimdeki hata payını hesaplama, hataya ne kadar meyillik oranını hesaplama gibi imkanlar sunar.
- Personel karakteristiklerine odaklılık: Personellerin güvenliğini ölçme ve sağlıkları hakkında bilgi sahibi olunmasını sağlar.

Yüksek derecede çalışılan yerlerin gözetlenmesi, personellerin özerklik duygusunu azalttığından dolayı örgüt için moral ve motive kaybına sebep olmaktadır. Bu sorunlara çözüm getirmek üzere elde edilecek taze bilgilerin elde edilmesini gerekli kılan işlerde performansın asgari seviyelere indirdiği gözlemlenmektedir (Stanton ve Barnes-Farrell, 1996:738-745). Örgütler, elektronik gözetleme mekanizmalarını kontrol etmenin beraberinde örgütünde iş gören personellerin performanslarını da derecelendirmede işe yaramaktadır. Kullanılan cihazlar ile kişilerin mesai saatlerinde sergiledikleri tutumları, personellerin sağlıklarını, karakteristik özelliklerini ve iş yapış biçimleri gibi karakteristik özelliklerini de tespit etmeye yardımcı olmaktadır (Erdemir, 2008: 40).

İşletmeler, iç denetim ve izlenme hakkında hızlı gelişim kaydeden bir alandır. 1986 senesinde ABD’de yürürlüğe giren kanun ile beraber patron veya yöneticilerin personellerini elektronik cihazlarla kontrol edip denetlemesi kanun haline gelmiştir. İşletmeler kendilerine ait olan sınırlar ve içinde bulundukları sektördeki yan sanayi veya taklit edilmesi mümkün olmayan mamullerini korumak için personellerinin diyaloglarını denetleyerek gözetleme hakkına erişmişlerdir (Bentham vd., 2016: 142).

Gözetleme, yönetici veya patrona kontrol imkanı sunarken önlem alınması gereken durumlar hakkında bilgiler verdiği kadar örgütündeki iyi giden durumları da gösterme özelliğini taşımaktadır. Mishra ve Crampton (1998: 13) gözetlemenin, işverenler tarafından artı yönlerini şöyle özetler:

- Denetleme, işverenlere işini iyi yapan personelleri ve işini aksatan personelleri nokta atışı saptamayı sağlamak adına eksiksiz ve doğru bilgi akışı sağlar.
- Çalışanların örgütlerinde ne kadar verimli olduklarını ve işe adanmışlık düzeylerini objektiflikle yansıtır.
- Performans ölçmede ilk başvurulacak yer kayıtlardır.
- Hangi çalışanın ödüllendirilip cezalandırılacağını açık bir şekilde gösterir.
- İş ile ilgili verilen eğitimin ne kadar uygulandığını gösterir.
- Yeni disiplinlerin gerekliliğini sorgulamada yardımcı olur.

Sonuç olarak teknolojik araçlar personellerin adil bir şekilde değerlendirmesinin ve düzene girdirilmesine yaramıştır. Ancak bu araçlar, kendilerini gözetleyen iktidarların altında iş görmekte olan personellerin etik ve ahlaki değerleriyle kalmayıp psikolojik duygu durumlarını dikkate almayı göz ardı etmektedir. Örgütlerinde çalışan personellerin bu bağlamda yorgunluk, depresyon, stres, hastalık gibi sorunlarını iş ortamlarına veya fiziksel durumlarına cevap şeklinde bilinç dahilinde değişiklik yapmalarını engeller hale gelmiştir (Wood, 1998: 148).

3.9.1. En Çok Kullanılan Elektronik Gözetim Araçları

Patronların çalışma şartlarını gözetleyip takip etmesi, iş olanağı sağlama ilişkisi kurduğu ve önerdiği maaşlarla iş görme teklifini kabul edenler üzerinde sahip olduğu temel haklardan birisidir. Bu konu patronlar açısından personellerini izleme ve onların sergiledikleri performansı otomasyon teknolojilerini veya gözetleme mekanizmalarını uygulayabilmek için gerekli koşulları oluşturmaktadır (Yılmaz, 2005: 3). Otomasyon teknolojileri ortaya çıktığı zamanlarda ilk olarak üretim alanında faaliyet gösteren işletmeler üzerine uygulanmış ve bununla sınırlı kalmıştır. Geride kalan son yıllarda ofis teknolojilerinde otomasyon teknolojilerinin kullanım alanının arttığı görülmektedir. Teknolojide yaşanan bu değişim, yönetimin, eski dönemlerdeki gibi bir kişiyi takip edebilme durumunu aşarak aynı anda birden çok çalışanın performanslarını istediği zaman istediği saatte takip edip izleyebilme imkanı sunmuştur meydana gelen bu gelişmeler, yönetimin eskiden hiç olmadığı kadar fazla sayıda çalışanın performanslarının yakından izlemesine imkan sağlamıştır (Aiello, 1993: 499).

Günümüzdeki çağdaş örgütlerde, izlenme veya denetim kavramlarının kullanılması güvensizliği, aidiyet hissedememe, şüphe duyma veya kurallara uyulmadığı gibi olumlu olmayan düşünceleri ortaya çıkartmaktadır. Bu ironi, çağdaş örgütlerde personel güçlendirme, güven, aidiyet ve grup aktiviteleri gibi olumlu tutumları arttırmaya çabalarken, denetim kavramı bu durumlarla ilgili tutarlılık sağlamamasından ötürü tam olarak kabullenilmiş değildir (Sewell, 1998: 397). Elektronik Performans İzleme Sistemleri (EPİS) ve izleme teknolojileri, şuan personellerin denetimini başka birilerine bırakmak istemeyen, işiyle ve işinin tüm gereklilikleriyle kendisi ilgilenme arzusunda olan Türk işletmeciler veya yöneticiler için çok ciddi bir girişim olmaktadır (Yılmaz, 2005: 3).

Wood (1998:148) elektronik izleme yöntemleri ve işlevlerini şu şekilde sıralamaktadır:

- İzleme mekanizmaları
- İşe giriş saatleri

- Telefon görüşmeleri
- Bilgisayar kontrolleri
- Video kayıtları
- Yer değişimleri kayıtları
- Bilinçaltı imgeleme

Çalışma ortamlarında bireyleri gözetlemek amacıyla; kişisel ve iş telefonlarının dinlenmesi, mesai saatleri haricinde çalışanların özel saatlerinin küresel konum belirleme mekanizmalarıyla kontrol edilmesi, işletme içi maillerin takip edilmesi veya değişik teknolojik cihazlar aracılığıyla takip edilmeleri, hangi sitelere girildiği, bilgisayarda hangi işlemleri yaptığı kameralarla gözetlenme, akıllı kart okuma sistemleriyle işe giriş çıkış saatlerini kontrol etme gibi birçok yöntem kullanılmaktadır (Toktaş vd., 2012: 53-54).

3.10. Panoptikon’ un Türevleri

Foucault’a dair ilgiyi üzerine çeken konuların başında rasyonel kategorileştirmede en üst sınıra ulaşan, izlenmeyi ortam ve zamana bağlayarak üst kademelere çıkan ve kişileri nesneleştirme zamanını düşüren bilgisayar ve sanal ortamların hakkında sessiz kalmasıdır. Fakat bireylere ait bilgileri, bilgisayar veri tabanlarının bilindiği her alanda ve bölgede, hapishane türevi zorbalık sisteminde depolama fikri mevcutta bulunan büyük bir sorundur (Lyon, 1996: 21). Belirli bir zaman aşımından sonra panoptikona dair sunulan fikirler, bahsedilen sorunları çözüme kavuşturabilmek adına revize edilmeye uğraşmıştır. Bunun bir sonucu olarak panoptikon benzeri kavramlar ortaya atılarak üzerlerinde çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Bu kavramlar; sinoptikon, omnipoptikon, banoptikon, ve süperpanoptikon (elektronik panoptikon) adında gözetleme modelleridir (Sönmez, 2016: 267).

3.10.1. Sinoptikon

İzlenmeyi yapan egemen güçler veya kullandıkları araçlar, enformasyon teknolojileri, tüketici gözetleme ve kitle iletişim araçlarının desteğiyle denetlemeye tabi tutma arzusunda oldukları bireylere değişik gösteriler yardımı yaparak izlenmeye maruz bırakılan gruplarda bu çeşitliliğe evrilmeye meyilliyken farkında olmadan disiplin altına girdirilmeye başlamışlarıyla birlikte “Synoptikon” kavramını açıklamak gerekmektedir. Bauman’a göre (2000: 133) Synoptikon, bir bakıma bireyin “kendin yap” panoptikonudur. Bunun yanı sıra Bauman, sayı bakımından üstünlük sağlayan grupların denetimi için azınlıklara ihtiyaç olmayacağını, çoğunluğun azınlığa imrenerek onların yaptıklarını yapmaya başlayacaklarını söyler (Thesaurus, 02.10.2020, www.thesaurus.com).

Mathisen, izlenme ve Synoptikon modelini “The viewer society: Michel Foucault’s Panoptikon Revisited” adlı metninde Foucault’nun Panoptikon modelinde gördüğü eksi yerleri açığa çıkaracak olan “Synoptizm” ifadesini ortaya atmıştır. Mathisen’e göre (1997: 218) Synoptizm, Foucault’nun dikkat etmediği bir konudur. Foucault, yapmış olduğu araştırmalarda net bir şekilde ifade ettiği “azınlığın çoğunluğu gözetlediği” üzerinde durmuştur. Ancak tam tersi olan azınlığın çoğunluğu denetleyip kontrol edebileceği noktasını gözden kaçırmıştır. Foucault, 20. Yüzyılda teknolojisinde meydana gelen ilerlemeyi fark etmediği için Mathiesen’in Synoptizm hakkına yaptığı çalışmalar dönemin bilişim teknolojilerine odaklanmaktadır. Yaşanan gelişmelerle

beraber çoğunluğun azınlığı izleyip kontrol altına almasına oldukça önem vermiştir (Mathisen, 1997: 218).

21. yüzyıla gelindiğinde dünyanın küresel bir köy olarak nitelendirilmesinden kaynaklı teknolojinin eriştiği her yer, ev bölge, kıta, işyeri vb. herkes Panoptikon sistemine doğru gelişmelere dolaylı veya dolaysız bir şekilde girmiştir böylece hiçbir şey Panoptikon gözünden kaçamaz olmuştur. İç bölgeyi dış dünyadan veya toplumlardan ayırt edecek bir duvar ya da sur kalmamıştır. Google ve sosyal medya, kendilerini kullanıcıların veya kullanmaya meyilli olan insanlar için “özgürlüğe giden yol”, “sınırsız özgürlük” olarak isimlendirseler de Panoptik bir biçime doğru evirilmektedirler. “Bugün gözetleme, genelde sanıldığı şekliyle özgürlüğe saldırı şeklinde gerçekleşmiyor.” Tam tersi düşünüldüğünde bireyler Panoptikon yapısına kendilerini “gönüllü” bir şekilde adamaktadırlar. İnsanlık dijital Panoptikon’un gelişmesine kendilerini açarak ve özel bilgilerini teşhir ederek destek olmaktadır. “Dijital Panoptikondaki mahkûm aynı zamanda hem kurban hem faildir” (Han, 2017: 72). McLuhan’a göre (2001: 48) “Şu anda bir kabile davullarıyla tekbir büzüşmüş uzayda yaşıyoruz.” Bu bağlamda Synoptikon, Panoptikona göre zamanı ve evi belli olmayan küresel bir duruma dönüşür (Bauman, 2006: 62).

İzlenen küreseller, iktidarların yaratmaya çalıştıkları evrende aktif şekilde yer almamalarına karşın yerellerin evreninde serbestçe hareket edebilirler. Beraberinde erişilemez hissettikleri için herkesin kendilerine erişmek için peşlerinden koştuklarını düşünürler (Bauman, 2006: 63-64). Küreselleri ve yerelleri yüz yüze getiren televizyon veya ekranlar bir bölge olarak ifade edilebilir. Bu bölgeye ekranları başında seyirci olarak girmenin anlamı değişerek televizyon ya da ekranların karşısında olmak tele-gözetim haline evrilmeye başlamıştır (Virilio, 2002: 17).

Synoptikon’dan sağlanmak istenen asıl fayda zihinler üzerinde söz sahibi olmaktır. Televizyon ve bilgisayar kullanımındaki yayılma ile beraber akla gelebilecek kitle iletişim ve ulaşım araçları kişiler üzerinde özellikle birinci dereceden kullanıcıların zihinlerine erişmeyi kolaylaştırmıştır. Kişiler bu araçlar sayesinde Syonoptik izlenme ve kontrol altına alınmayı akla uygun hale getirirler. Baudrillard’a göre (2014: 14) bu araçlardan aktarılanlar sadece “simülasyondur”. Simülasyon “bir köken ya da bir gerçeklikten yoksun gerçeğin modeller aracılığıyla türetilmesidir.” Bir başka deyişle simülasyon, “gerçekliğe kısa devre yaptırılarak, göstergeler aracılığıyla yeniden yaratılan şeydir” (Baudrillard, 2014: 50). Simülasyon, bir bakıma gerçekliğin kaybolmasını seyrederken, diğer yönden gerçeklik algısı yaratmaya çalışır. Televizyonun bilgi aktarması, ekranlara verilmesi gereken bilgiler dışında başka bilgilerde vererek asıl olayları aksettirerek yansıtır. Televizyon kaydetme cihazı olmasıyla birlikte bir gerçeklik algısı yaratma veya bu algıya zemin yaratma aracıdır (Bourdieu, 1997: 22). Ekranlar “Dünyanın gerçeklikleriyle ilgili bilgi ve haberleri veren ekran aynı zamanda bu gerçeklikleri görme ve bilme şokuna karşı da bir perde oluşturmaktadır” (Robins, 1999: 189).

Bilinçli olarak sosyal medya ve kitle iletişim araçlarına yön verilmesi ve gerçek olmayan bilgilerin gerçekmiş gibi aktarılması neticesinde “simgesel şiddet”in ortaya çıktığı bulunulan iddialar arasında yer almaktadır. Simgesel şiddet, “itaat olarak algılanmayan itaatleri, kolektif beklentilere, toplumsal olarak aşılacak inançlara dayanarak çekip çıkaran şiddettir” (Bourdieu, 2006: 175-176). Simgesel şiddet, bireyleri ve özneleri belirlenmiş bir uygulama içine alarak aktif olmayan edilgen haline dönüştürmenin aracı olarak düşünülmektedir. Zira tüm bu araçlar ifade edildikleri takdirde yanıt verme gereksinimi duyan araçlar değildir. Cevabın verilmemesi ise doğrudan egemen güçlerin arzuları doğrultusunda sağlanır (Baudrillard, 2009: 212).

Panoptikon’da sayı bakımından fazla olan toplulukların izlenmesiyle ilgili yoğun veri depolarına sahip olan ve kontrolü sağlamak için bu bilgi depolarına ihtiyaç duyan iktidar, Süperpanoptikon’un hem uygulama alanı geniş hem de bilgiyi kolay bir şekilde elde etme ihtimalinden dolayı çoğunluğa bu bilgileri aktarma imkanını elinde bulundurmasından kaynaklı Synoptikon daha basit bir hal almıştır. Böylece kolektif bilim yayılarak normalizasyon algısı sağlanmıştır (Ellul, 2003: 385-386). Debord (2014) Synoptisizm’in yayılma alanlarının artma sebebi modern çağ izlenme üstünlüklerini savaşa çevirerek o toplumların özelliklerini şöyle ifade eder (Debord, 2014: 179):

- Halkın hükümete veya sosyal medyaya hizmet eden uzman kişilerin olduğu gruplara emanet edilmesine olanak sağlayan daimi bir teknolojik değişim
- Finansal kaynakların ve hükümetin bir bütün haline gelmesiyle ülkenin, üretimin ve tüketimin şekillenmesinde hegamonik bir göreve sahip olması
- Mahremiyet ve mahremiyete bağlı kararsızlıkların yaşanması halk adına reel ve ikna gücü yüksek olan hükümet yürütücülere yönelik gizli bilgilerin ortaya saçılması
- Kamuoyunun yok edilmesiyle nihayet bulan, bireylerin kendilerini alakadar eden olayları dile getirememesine sebep olan, alacakları tepkilerin yalan olma ihtimali
- Bilgi aktarımının aralıksız devam etmesiyle günlük kayıtların bir sefer kaydedilip binlerce kez izlenebilir olması.

3.10.2. Omniptikon

Bilgi iletişim teknolojileri aracılığıyla bilginin; süre veya ortam sınırlılıklarından kurtularak, evrensel çapta akışının kolaylaşması ve internetle sosyal ortamların tüm evrene yayılması, sinoptikon terimini günümüz izlenme sistemlerini şeffaf bir şekilde açıklamak için yeterli seviyeye gelememiş ve çift taraflı izlenmeyi tanımlamak üzere yeni bir terimin oluşmasına mahal vermiştir. Bu durum hukuk alanında profesör olan Jeffrey Rosen tarafından 2004 yılında Çıplak Kalabalık isimli eserinde “herkesin herkesi, her yerde ve her an gözetlemesi” olarak ilk kez kullanılan omniptikon terimi (Sprague: 2007: 2) ile sözlüklere girmiştir.

Panoptikonda, dış etkenlerin yarattığı emrivaki gözetleme; omniptikonda, kişinin kendi rızası doğrultusunda görünür olma hissinden zevk alınan rıza dahili izlenmeye doğru şekil değiştirmiştir (Okmeydan, 2017: 47).

3.10.3. Banoptikon

Sözlükte yasak anlamının karşılığı olan “ban” ile Foucault’un “optikon”uyla birleşen banoptikon, toplumdan uzaklaştırılan insan sınıflarını yaratarak hangi insan tipinin kabul edilebilir hangi insan tipinin kabul edilemez olduğunu ayırt eden bir yapıdır. Sanal olarak eylemlerini yürüten banoptikon veri akışını ve daha ilerisi olan daha ortaya çıkmamış veri akışlarını yönlendirmek adına ağ bağlantılı veri tabanlarından istifade etmektedir. Bu kavram, yeni bir küresel güvensizliğin ülke sınırlarında çalışan insanların, komiser ve uçak şirketleri gibi uluslararası “huzursuzluk yöneticilerinin” gün geçtikçe artan planlanmış eylemlerinden meydana gelen kuramsal istatistiklerden oluşmuştur (Bauman ve Lyon, 2013: 66). Ban-optikon’un asıl hedefi stratejik açıdan azınlıkların istenmediği algısından yola çıkarak onları ortadan kaldırmaktır. Banoptikon üç ana esas üzerine kurulmuştur. Bunlar (Bauman ve Lyon, 2013: 67):

- Hoşgörölü toplumlarda ayırık bir güç: Olağanüstü durumların alışkanlığa dönüştürölmesi
- Profil çıkarma: Sonraki dönemler için risk yaratabilecek ötelenmiş azınlıkları dışlama
- Dışlanmayanları normalleştirme: Sermayenin, verinin ve bireylerin rahat hareket edebilecekleri algısını yaratma.

Ünlü düşünürler rızaları olmadan göç etmek zorunda kalan halklara ve bireylere odaklanmış ve ait oldukları ülkenin sınırlarındaki denetleme noktalarının izlenme teknolojilerini panoptikona örnek verirler. Bu bağlamda zorunlu göçlerin panoptikonun asıl olayı gibi içeride tutmanın aksine o bölgelerden uzak tutmak için artmış ve güvenlik hissi endişelerinden kaynaklı izlenme sistemlerinin sadece bir kısmı olarak aktarmışlardır (Bauman ve Lyon, 2013: 68-69).

İş yaşamında verimli bir pazarlama stratejisine sahip olunmak isteniyorsa hem panoptikon hem de sinoptikona ihtiyaç duyulmaktadır. Örneğin işletmeyi arayan, gelecek vaat eden müşterilerle özel ilgi gösterilerek, karar mercilerine aktararak operatöre yönlendirilirken diğer etkisiz müşteri grubundakiler ise gönderilen mesajlarla ya da fon müzikleriyle müsait olan operatöre aktararak gözden çıkarılmamalıdır. Beklemeleri sonucunda bir operatöre bağlandığında memnuniyetsizliği artmış ve umudu kalmamış olan müşteriler sorunlarını çözmek için tecrübesiz bir çalışanla karşılaşacaktır (Bauman ve Lyon, 2013: 79).

3.10.4. Katoptikon

Mathiesen, Synoptikon ve Panoptikon'un bağlantısını eski tarihte yapılan – hapishanelerdeki şapeller üzerinden örneklendirir. “Buralar Panoptik yapıdadır: vaiz tüm tutukluları görebilir ancak aynı zamanda buralar Synoptiktir: tutuklular da vaizi görebilir” (Mathiesen, 1997: 223). Bunun kendisini en belirgin şekilde gösterdiği çift yönlü işlevi olan televizyonlar için biçilmiş kaftandır: seyirciler televizyonu seyredirken karşı taraftan seyredilirler böylece seyredirken seyredilen duruma düşerler. Bu hadise yaşanırken sadece gözle görünen olaylara dikkat kesilerek, görünenin arkasındaki yaşananlar dikkat bölgesinin kapsamına girmez. Bu hususta son zamanlarda ünlü düşünür Ganascia, Bentham'ın Panoptikon mimarisinden istifade ederek geliştirdiği Katoptikon'u ortaya atmıştır. Katoptikon'un temelinde yatan ilkeleri şöyle ifade etmektedir: Halkların şeffaflığı, her insanın her insanı gözetlemesi ve bunun neticesinde denetleme kabiliyeti sunan eşitlik ve adalet, bireyleri kendileri haricindeki bireylerle etkileşimini sağlayan tam iletişimdir. Pratikte, hiyerarşi yoktur, dolayısıyla Bentham'ın mimarisinin merkezindeki denetim evi veya gözetim kulesi yoktur. Kısacası bireyler birbirleriyle tam şeffaflık yoluyla temasa geçebilmektedir. Katoptikon ortaya çıktıktan sonra denetim evlerinde gözlem yapan görevliler ortadan kaldırılmış ve tüm bireyler aracısız olarak birbirleri hakkında bilgiyi ilişki kurarak edinme imkanı bulmuşlardır (Ganascia, 2016: 185-193).

Televizyon ekranlarıyla beraber küresel bir köy haline gelen dünya, önceki zamanlarda gözün kapsama alanı dışında kalan her şeyi, herkesi, tüm bölgeleri bütün açılardan görmeye başlamıştır. Dünyanın bu ekranlarla küçültölmesi, iktidar gözlerinin göremeyeceği bölgelerin sınırlarını kaldırıp her evin içerisine girmiş, sınırsızlığı sağlamış ve mahremiyet alanı bırakmamıştır (Virilio, 2002: 62).

3.10.5. Süperpanoptikon

Enformasyon teknolojilerinin izlenen hakların direnç göstermeye başladığını söyleyen ve “Süperpanoptikon” kavramını ilk defa ortaya atan ve üzerinde çalışan kişi Mark Poster’dır (Çelik, 2014: 137). Poster’a göre elektronik bilgi sistemleri, panoptikonu hapishanelerin ve hastanelerin ötesine taşımıştır. Bilgi sistemleri, yazına farklı bir hareketlilik ve kalıcı olmak özelliğini eklemiştir. “Veri tabanının yazımı hiç kimsenindir ve herkesindir” (Lyon, 2006: 234).

Süperpanoptikon, bilgisayar teknolojisinde yaşanan gelişimlerin akabinde meydana gelen bir izleme biçimidir. Bu izleme türünde en önde gelen faaliyet istihbarat sağlanmasıdır. Kişisel bir izlenme yönteminden ayrılarak birden fazla ulusa sahip örgütlerin veya devletin resmi kuruluşlarının kullanacağı bir denetleme sistemidir. Bilişim teknolojileri dolayısıyla ele geçirilen devasa verilerin istatistiklerini yaparak devlet ve iktidarın ileriye dönük stratejilerini gerçekleştirmekte kullanılmak üzere depolanmaktadır (Schermer, 2007: 241, Akt: Sönmez, 2016: 267). Süperpanoptikon evrenin simgesi haline gelen çift yönlü gözetleyici olan televizyon türevi bilgisayarlar, tamamen olmasa da Sinoptikon şeklinin birkaç özelliğini endi yapısına katmaktadır: Televizyon programları, filmler, müzikler, günlük gazeteler; yani kitlesel medya için yapılan ve hedef kitlesi çok geniş olan içeriklerin kontrolü ve denetimi bilgisayarlar/televizyonlar vesilesiyle yapılmaktadır. Bilgisayar ve televizyon arasında bulunan farka bakılacak olursa televizyondan ziyade bulunduğumuz dönemde herkesin bilgisayar kullanması ve bilgisayarlardan katılım oranının fazlalığı olmasından oluşmaktadır (Öztürk, 2013: 142).

Süperpanoptikon kavramının kapsamı, kamu kurum ve kuruluşlarının ticari getiri sağlamasına yönelik işletmelerin bilgisayar teknolojilerini ve halkı çeşitli sınıflara ayırarak bu sınıflar üzerinde daha kolay güç uygulayabilme yöntemleri üzerinde durur (King 2001: 40). Kredi kartı kullanarak alışveriş yapılması süperpanoptikona verilecek en akla gelen örnek özelliği taşır. Şöyle ki, nihai tüketici, klasikleşmiş finansal bilgisi dahilinde kendisine uygun olan ürün ya da hizmeti satın alma eğilimi göstermektedir. Ancak ödeme seçenekleri arasından seçtiği kredi kartı ile yapılan “özel” faaliyet, “kamu” veri tabanına kendi rızasıyla veri sağlamış olmaktadır (Poster, 1995: 86). Kredi kartı başvurusunda bireylerden doldurulması istenen evraklar da süperpanoptikonun önemli bir bölümünü oluşturur. Elektronik mailler, ikamet adresleri, iletişim numarası ve mesleklerine ait bilgiler kredi kartlarının vazgeçilmez birer unsuru halindedir. Bu yolla yapılan ticari işlemler beraberinde kredi kartları ile ilişkide bulunan egemen güçlerin bağlantı sorununun ortadan kalması demektir (Öztürk, 2013: 138).

3.10.5.1. Panoptikon’dan Süperpanoptikon’a Gözetimin Dönüşümü

Fabrikalar, askeri yapılar, eğitim kurumları gibi özerk kurumlarda ortaya çıkan çağdaş izlenme, alışveriş, oy verme, telefonla görüşme gibi herkesin bildiği işler vesilesiyle yapılmaya başlamış ve yayılım alanını genişletmeye devam etmektedir. (Hardt, 2005: 97).

Panoptikon’da teknolojinin hiçbir eksiği kalmamış gibi gözükmektedir. Cadde ve sokaklardaki kameralar, internet, cep ve ev telefonları vb. rutin hayatın bir parçası olarak tercih edilen araçlar ile istenilen an istenilen kişi izlenip kayıt tutulabilmekte, bu ise günlük yaşantıyı bile sonu olmayan bir hapishaneye çevirmektedir (Ergüden, 2007: 10).

Süperpanoptikon'da, "Görünürlüğün bir tuzak haline getirilmesi, belirsizlik yoluyla itaat ettirme, sınıflama ile kural oluşturulması; tüm bunlar, bilgisayar veri tabanlarının rutin, uzaktan ve verimli kullanılmasıyla gerçekleştirilir"(Lyon, 1997: 232). G.T. Marx (2002: 14-15), süperpanoptikonun, panoptikonik izlenmeye karşı olan farklarını şu şekilde sıralar:

- Yeni gözetim metodları kapsam ve tedbirler bakımından daha yoğun ve geniş alanlıdır.
- Bireylerin kendileri hakkında bildikleri iktidarlarına göre daha azdır.
- Yalnızca somut kişiler değil, onların erişilmiş eski bilgileri de gözetime dahil edilmektedir.
- Denetçi yerine öz denetim yayılmıştır.
- Dataları almak, aktarmak, birleştirmek, kopyalamak, düzeltmek, analize girdirmek çok kolay bir hal almıştır.

Bauman (2006: 60-61) da panoptikon ile süperpanoptikon kavramlarını kıyaslar:

"Panoptikonun ana amacı disiplini sağlamak ve yurttaşlarının davranışını tek bir kalıba sokmaktır; panoptikon her şeyden önce farklılık, tercih ve çeşitlilik karşısında bir silahtır. Veri tabanı ve onun potansiyel kullanım alanlarının önünde ise böyle bir hedef yoktur. Tam tersine veri tabanını destekleyen ve kullananlar kredi ve pazarlama şirketleridir ve kayıtların, kayda geçirilen insanların güvenilirliklerini, müşteri ve seçici olarak ehil olduklarını onaylamasını, seçmekten aciz olanların zarar verilmeden ya da kaynaklar israf olmadan ayıklandığından emin olmak isterler; aslında veri tabanına dahil edilmiş olmak "kredi verilmeye değer olmanın" birinci koşulu, bu yüzden de eğlenceye giriş biletidir. Panoptikon vatandaşlarını üreticiler ve/veya askerler olarak pençesine alır, onlardan rutin ve tekdüze davranış sergilemesini bekler ve ister; veri tabanı ise güvenilir ve ehil müşterilerini kayda geçirir, hayatlarında kayda değer bir şey olmayan, tüketim oyununu oynamaktan aciz güvenilmez insanları eler. Panoptikon'un asli işlevi, hiç kimsenin sıkı korunan mekanın dışına kaçmamasını sağlamaktır; veri tabanının asli işlevi ise hiçbir kimsenin uygun vasıfları taşımaksızın ve yanlış izlenimler uyandırarak o alana girmemesini temin etmektir".

4. ÇALIŞAN VERİMLİLİĞİ

Bu bölümde, verimlilik tanımı ve kapsamı, verimliliğin önemi, verimlilikle ilgili kavramlar, çalışan verimliliği, verimliliğin faydaları, işletme verimliliğini etkileyen iç faktörler ve işletmelerde verimliliği etkileyen dış faktörler konularına ve alt başlıklarına yer verilmiştir.

4.1. Verimlilik Tanımı ve Kapsamı

“Verimlilik, daha fazla işgören ve daha uzun süre çalışmak demek değildir. Verimlilik gerçek anlamda zekice çalışmaktır; çünkü insanın fiziksel limitleri nedeniyle eğer zeki bir şekilde çalışılmazsa verimlilik artışı zaten belirli bir seviyenin üzerine asla çıkamayacaktır”.

(Prokopenko 1987: 4).

Alan yazında ilk defa 1530 senesinde Agricola tarafından “Re Metellica” adlı kitabında yer alan verimlilik (Productivity) kavramı, iktisadi fikir tarihindeki boşluğu Francais Quesnay desteği ile doldurmuştur. Quesnay, “Tableau de Economique” isimli kitabında “net hasıla” (produit net) kavramını ele almıştır (Akyıldız ve Karabıçak, 2002: 58).

Verimlilik kavramı, 20. yy. başlarında aynı kaynaklarla daha çok çıktı sağlamak şeklinde tanımlanmıştır. İkinci Dünya Savaşı bitiminde ise artan çıktı sayısının beraberinde kaliteli, nitelikli ürün konusu da verimlilikle bütünleşmiştir. Artık aynı kaynakları kullanarak hem daha çok çıktı sağlamak hem de daha nitelikli ürünler üretir olmak önem kazanmıştır. 1970’li yıllara gelindiğinde üretim çıktılarının ve çalışma şartlarının insan kaynağına uyumlaştırılması gerektiği fark edilmiştir. Artık amaçlar değişmiştir ve aynı hammaddelerle daha insani bir iş ortamında daha nitelikli ürünler üretmek olmuştur. Yakın tarihte ise evrende artık çevresel hassasiyetler gündeme gelmeye başlamıştır. Bazı riskli durumlara ek olarak çevresel aksaklıklar ve kirlilikler de dünya genelinde bilinçlenmeye imkan sağlamıştır. Bu sayede verimlilik olgusundaki yeni yaklaşım, insan kaynağının eskiye göre daha önemli olmasını sağlayarak iş ortamlarının, doğaya zararı dokunmadan kaliteli ve nitelikli ürün üretmek adına yaptırımlar başlamıştır (Suiçmez 2003: 15-16).

Verimlilik kavramı ile ilgili birçok tanımlama yapılmıştır. Bu tanımlamalarda, “verimlilik” kavramı şu şekilde ifade edilmiştir:

- Verimlilik, üretilen çıktı ve işletmeye giren kaynaklar arasındaki oransal anlatım olarak nitelendirilmiştir (Kanawaty 2004: 22).
- Tek bir kaynaktan azami seviyede mamül elde edilecek biçimde tüketilmesi veya belirli bir mamülden asgari kaynak tüketimi yapılacak biçimde elde edilmesi anlamını taşır (Özdemir 1991: 169).
- Drucker’e göre, verimlilik, ifa edilecek işin doğru bir şekilde yapılmasıyla alakalı bir durumken; etkinlik kavramı ise doğru işlerin doğru zamanda yapılmasıdır (Ekinci ve Yılmaz, 2002: 37).
- OECD’ye göre verimlilik çıktının üretim unsurlarından herhangi birine bölünmesiyle denktir. ILO’ya göre verimlilik üretimin toprak, sermaye, işgücü ve örgütün oranı verimliliğin ölçüsü olmaktadır.
- EPA’ya (European Productivity Agency) göre verimlilik, her bir üretim unsurunun en etkin şekilde kullanılma seviyesidir (Pekel, 2001: 67).

Verimlilik kavramının görüldüğü üzere insanlık tarihi kadar eskiye dayanan bir geçmişi vardır. Klasik dönemin en büyük düşünürlerinden birisi olan Aristo: “Belirlenen amaca kendisini ulaştıracak araçları düşünen, yapan, gerekli hallerde bu araçlar için tasarrufta bulunan ve bu birikimleri sayesinde amacına ulaşan tek canlı insandır...” demiştir. Hedefle araç arasında bağlantıyı kurup duygularını ve düşüncelerini hedefin gerekli kıldığı araçları yapmak ve dönüştürmek için uğraşan insanoğlu, yapması gereken işlerle meşgulken kaynak tüketimine ve ondan sağlayacağı hâsılaya dikkat eder. Kaynak tüketimi-hâsıla bağlantısı ise bir verimlilik problemidir (Gürsoy 1985: 28).

Tablo 4.1. Verimliliğin Yararları Nedir, Verimliliğin Yararları Ne Değildir? (Akal, 1992: 27).

İşgörenin performansını ve çalışma şartlarını geliştiren becerilerdir. Bu beceriler işgörenleri daha iyi, daha çok iş görmeye teşvik eder.	İşgörenleri yorarak, sıkıntıya girdirerek, onları robotlaştırarak iş yapmalarını sağlamak için hazırlanan yöntemler değildir.
Kalitatif ve kantitatif üretimin tüketilen kaynaklara oranıdır. Input ve output işletme verimliliği adına önemli etkenlerdir.	İşletme üretim sayısını ölçmek için kullanılan bir kıstas değildir.
Kâr marjını hesaplamada faydalı bir etkidir. Girdi etkenlerinin sabit kalmasını sağlayarak, verimlilik azami seviyeye çıkarılırsa işletme gelirleri de doğrudan artar.	Kârlılığı ifade eden bir etken değildir. Belli şartlarda, asgari düzeyde verimliliği olan projeler de kâr sağlayabilir.
Kaliteyi geliştirerek arttıran araçlar arasındadır.	Kalite ile verimlilik aynı kavramlar değildir. Verimlilikteki bir birim artış, daha iyi nitelikli ürün olacağının teminatını vermez.

4.2. Verimliliğin Önemi

Üretimi yakından takip etmek, kaymalar var ise yeniden düzene girmek, süreden, hammadde ve malzemedan pay arttırmak, işletme maliyetlerini aza indirmek ve çıktı miktarını artırmak adına işletme verimliliği önemlidir (Sabuncuoğlu ve Tokol, 2001: 26).

Günümüz toplumunda verimliliğin, asıl ekonomik kalkınmanın, sosyal anlamda ileri seviyeye ulaşmanın ve refah seviyesindeki artışının, evrendeki tek kaynağı olduğu söylenebilir (Prokopenko, 2005: 22).

Verimlilik kavramının örgüt için arz ettiği önemi şu şekilde ayırabiliriz (Gerşil, 2007: 53):

Stratejik Amaç: Örgütün genel durumunu saptamak, bunu rakip veya aynı sektörde faaliyet gösteren örgütlerle kıyaslayarak örgüt stratejilerine yön vermek için,

Taktik Amaç: Örgütün genel durumunu örgüt departmanları düzeyinde denetlemek ve geliştirmek için,

Planlama Amaçı: Farklı girdilerin veya aynı girdinin farklı miktarlarda tüketimi ile sağlanacak göreceli faydaların kıyaslanması için,

İç Yönetim Amaçları: Patron-çalışan ilişkilerini düzenlemek, iş hayatını daha iyi hale getirmek için.

4.3. Verimlilikle İlgili Kavramlar

Verimlilik ile ilgili kavramlara aşağıda yer verilmiştir.

4.3.1. Etkinlik

Etkinlik, örgüt seviyesinde kaynakların, yani nihai tüketiciye ulaşacak mal ve hizmetlerin meydana gelmesi adına yararlanılan girdi elemanlarının fiili tüketiminin, belli yöntemlerle saptanmış standartlarla kıyaslanması ile ortaya çıkan göster olarak ifade edilir. Kısaca girdilerin ne kadar yararlı tüketildiğini, kaynak tüketiminde gerçekleşen başarımları, örgütün kendisini bu açıdan nereye koyacağını belirler niteliktedir. Burada etkinliğin, performansın kaynak tüketimine dair evresi olduğu da vurgulanmaktadır(Yavuz, 2003: 12).

4.3.2. Etkililik

Etkililik; bir başarının tespit edilmesi adına sağlanan etmenleri kullanarak istenen hedef ve amaçları elde etmeyi sağlar (Gönen, 2005: 54). Etkililik kavramı herhangi bir aktivitede elde edilen sonuca, sahip olunan imkanların üretken, ekonomik, karlı, etken denilebilecek şekilde kullanılması halinde elde edilebilecek nicelik ve/veya niteliğe ulaşma aşamasına açıklık getirmektedir (Çağlar, 2004: 21).

Etkinlik ve etkililik kavramları yakın kavramlardır fakat aynı değildirler örneğin (Büyükkılıç, 2004: 40);

- Etkinliğin mevcut kaynaklarla tüketimi ile birlikte araçlarla alakalı bir kavramken etkililik hedeflerle alakalı bir kavramdır,
- Etkinlik şu anki ilerlemeyi takip ederken, etkililik şu anki ilerlemeyi eğer kaynaklar iyi kullanılırsa ileriki durumla mukayese edilir,
- Etkililik işletmenin stratejilerini gerçekleştirmeye yöneliktir.

4.3.3. Kalite

Kalite, örgüt sisteminin sunduğu hizmet ya da mamulün nihai tüketicinin arzu ve ihtiyaçlarını giderme, ürünlerin kullanıma elverişli olmasını ve uyarı vermeden sorunsuz çalışmasını ifade eden bir kavramdır (Akal, 1992: 28).

4.3.4. Yenilik

Yenilik, işletmenin iç ve dış çevresinden gelen her çeşit zorbalık, tehdit, arzu ve imkanlara, teknoloji, ürünler, hizmetler, teknikler, işletmeye ait politikalar bağlamında başarılı bir şekilde geri dönüş yapabilmesi için uygulamaya girecek inovasyonlar olarak adlandırılır (Akal, 1992: 31). Eğer inovasyon yapma mecburiyeti mamul yaşam eğrisi ile birlikte düşünülecek olursa örgütün ayakta kalma süresi üzerindeki etkileri daha anlaşılır olacaktır. Örgütün devamlılığı nihai tüketici ihtiyaçlarına, beklentilerine, isteklerine yanıt verecek ve nihai tüketicide ürün/hizmet tatmini sağlamasına bağlıdır. Ürün ya da hizmetlerin sağladıkları tatmin seviyesine bağlı olarak pazarda kendisine alıcı bulmakla beraber müşteriden talep gelme ihtimali artar (Öztek, 2005: 22).

4.3.5. Üretkenlik

İşletmecilikte üretkenlik, üretim faktörlerini en verimli şekilde tüketerek gerçekleştirilen fiziki üretim seviyesidir. Üretkenlik ve verimlilik kavramlarının özellikle ülkemizde aynı anlamı taşıdığına dair algı vardır. Üretkenlik ve verimlilik arasında birkaç ilişki bulunsa da bu iki kavram birbirinden farklı anlamlara sahip kavramlardır. Verimli bir şekilde işlevlerine devam eden örgütlerden oluşan bir ekonomide üretkenlik oranı azami ölçüde olur. Fakat bir işletme için azami seviyede üretkenlik olması her koşulda verimli üretim yapıldığını desteklemez (Özsoy, 2012: 47). Mesela, işletme otomasyona giderek üretim seviyesini normal üretimine göre büyük oranda arttırabilir. Beraberinde üretilen fazla ürün depoda kalır veya otomasyona yapılmış yatırım giderleri karşılanamazsa örgütün normal zamanda elde ettiği kar düşmüş ve ürünleri ellerinde kalmış olacaktır (Ünsar, 1997: 9).

4.3.6. Karlılık

Belirlenen dönemlerin sonlarında elde edilebilen karın ilgili dönem bitimine kadar kullanılan sermaye değerinin tamamına bölünmesi ile ortaya çıkan bir orandır. Verimliliğin kavramsal hale gelmesinde ve oranlanmasında önem verilmesi gereken önemli başka bir konu ise karlılık ile verimliliğin birbirlerinin sonuç ve sebepleri olmama durumu ve bu iki kavramın doğrusal ilişkisinin ortaya koyulamamasıdır. Fiyatlardaki yükselmeler daha fazla kar sağlayabilir fakat örgütlerdeki verimlilik azalabilir. Bu durumun aksi de doğrudur; verimli bir şekilde üretilen her mal ya da hizmete olan talep, artış göstermeyeceği için bazı koşullarda artmakta olan verimliliğe istinaden örgütün kar vermesinden söz edilemez (Onurlu, 2008: 47) Beraberinde bu gibi durumlarda tecrübe ile geliştirilmiş performans ölçülerinden sektör seviyelerine kadar çıkan istatistiklere ulaşılabilmesi uygulamaların alanlarını genişletebilir ve bu uygulamaların gelişmesinde önemli derecede katkı sağlamıştır (Akal, 1992: 40).

4.3.7. Çalışma Yaşamının Kalitesi

Çalışma hayatındaki kalite algısı, aslında çalışanların yalnızca emeğinin kullanılması olmamakla birlikte, üst kademelerle ortak hedefler belirleyebilen, katılımcı yönetim tarzını benimseyerek işletmedeki problemlere çözüm üretebilme, üst kademenin karar alma aşamalarına aktif halde katılım sağlayan çalışanlar olması gerektiğini ifade eder. Çalışma yaşamının kalitesi iyileştirildikçe, insan kaynağının iş tatmini sağlanmış olacak bu ise insan kaynağının ve yönetimin de karını yükseltecek çalışma ortamıyla gerçekleşecektir. Kısaca verimli iş gücünü sağlayabilmek için elverişli çalışma ortamına ihtiyaç duyulmaktadır (Ataol, 1993: 14).

4.4. Çalışan Verimliliği

Çalışan verimliliği işletmenin hedeflerine ulaşması adına çok önemli bir konudur. Çalışanların hangi hammaddeleden hangi ürünün hangi kaynaklarla hangi çıktının elde edileceğini bilmesi işletme verimliliği açısından önem taşımaktadır. Burada çalışan verimliliği kavramı, işçilerin yaptıkları işte maksimum fayda sağlamaları olarak tanımlanır. Çalışanların sağladıkları verim, bilgi birikimi, adap, eğitim ve deneyimleri ile birlikte hareket eder. Çalışan verimliliğinin sağlanabilmesi için iki temel faktör mevcuttur. İlki, örgüt tarafından saptanan amaçlara uygun performans sunma

potansiyeline sahip olmayan çalışanların örgütte barındırılmamasıdır. Eğer işbaşı yaptırılan işçinin potansiyeli öncesinden bilinmiyorsa işçinin sergilediği performans çalışacağı süre içerisinde gözetlenerek gerekli kararlar (terfi, işten ayırma vb. dahil) alınmalıdır. Çalışan verimliliğinin arttırılmasındaki ikinci önemli unsur da yapılacak işin niteliklerine sahip işçi bulunmasıdır (Köksal 2008: 36).

Çalışan verimliliği kavramının performans ölçüm tekniği açısından tanımlamasına bakılacak olursa; belirli bir çıktıyı sağlama maliyetinin minimize ya da belirlenen tahmini maliyette üretilen çıktının maksimizasyonu konumundadır (Gülcü, 2001: 115).

“SUVK, 1984 yılı verimlilik üzerine yaptığı bir çalışmada ilgili raporu, 1966-1983 seneleri arasındaki dönemde Singapur’un kişi başına GSYİH’da gözlenen çıkışın büyük bir kısmının çalışan verimliliğindeki artışın ortaya çıkardığını saptamıştır. Bu ise geçen 17 yılda gerçekleşen artışın da gösterdiği gibi, Singapur’daki hayat standartlarının artışındaki ana faktör, emek verimliliğindeki artıştan kaynaklanmaktadır (Prokopenko, 2011: 22).

“Gelişmiş sanayi toplumlarındaki tecrübeler, ekonomik ilerlemelerde verimlilik artışının hangi sebeplerden ya da nasıl hayati önem taşıyan bir rol üstlendiğini net bir şekilde gözler önüne sermektedir. II. Dünya Savaşı sonrasında Japonya’daki büyümenin %61’i, Batı Avrupa’daki büyümenin %65’i, Batı Almanya’daki büyümenin %62’si, ABD’deki büyümenin %43’ü ve İsveç’teki büyümenin %55’i direkt olarak verimlilik ile meydana gelmiştir” (Mpm, 2003: 31).

2016 yılında OECD, ekonomilerinin toplam GSYİH’si 54.075 milyar ABD doları olmuş ve bunun %70’i G7 ülkelerinden meydana gelmektedir. OECD açısından bakıldığında kişi başına düşen GSYİH 42.100 ABD doları iken OECD ülkeleri arasında da çıplak gözle görülebilecek farklılıklar görülmektedir. Örnek vermek gerekirse, Avusturya, İzlanda, İrlanda, Lüksemburg, Hollanda, Norveç, İsviçre ve ABD’de kişi başına düşen GSYİH 50.000 ABD dolarının üstünde seyrederken Meksika’da kişi başı düşen gelir OECD ortalamasının çeyreğinden biraz fazladır. Ülkelerin kişi başına düşen GSYİH seviyeleri arasındaki farklar ana hatlarıyla çalışanların verimliliklerindeki farklılıklarla açıklanmaktadır. Her ne kadar ülkelerin çalışan verimliliklerindeki yükselmeler örgütlerin gelişmesindeki ana bileşen olmakla birlikte, yakın tarihte birçok ülkede verimlilik artış hızlarında duraksamalar yaşanmaya başlanmıştır. Özellikle bu ülkelerden, Macaristan, İzlanda, Birleşik Krallık ve ABD’de atıl çalışandan istifade etme düzeyleri örgütlerin büyümesindeki belirleyici konumuna gelirken dev Avrupa piyasalarını da içine alan birçok ülkede ise insan kaynağından faydalanma seviyeleri en aza inmiş hatta durma noktasına gelmiştir (Vgm, 2018: 53).

4.5. Verimliliğin Faydaları

Verimliliğin yararları; yöneticiler ve işgörenler açısından incelenecek olursa (Yozgat, 1997: 131):

4.5.1. Yönetim için Faydaları

Yönetim açısından bakıldığında verimlilik (Yozgat, 1997: 131):

- Mevcuttan iyi bir düzenleme ve departmanların daha disiplinli idaresini sağlar,
- Mevcuttan etkin bir planlama ve kaynak teminini sunar,
- Etkili bir kontrol için alt yapı hazırlar,

- İş tecrübelerinin ve mesai dışı çalışmanın azaltılarak mesai saatleri içinde yoğun bir iş akışı oluşturur,
- Çalışma programlarını günceller.

4.5.2. Çalışanlar için Faydaları

Çalışanlar verimliliğin azami seviyede olmasından yararlanabilirler çünkü çalışanlara(Yozgat, 1997: 131):

- Karar alma süreçlerine dahil olabilirler,
- Başarılarıyla övünebilirler,
- Yaptıkları işler genişler,
- İşleri zenginleşir,
- İş doyumu sağlar,
- İşletme hedeflerine ulaştığında çalışanlarını ödüllendirme yoluna gider.

4.6. Çalışan Verimliliğini Etkileyen Faktörler

Çalışan verimliliğini etkileyen faktörler alt başlıklar halinde açıklanmaya çalışılmıştır.

4.6.1. Yönetim ve Eğitim Faktörleri

Bir işletmede insan kaynağına verilen önem o işletmenin örgüt bünyesinde çalışan personellerine ne derece yatırım yaptığıyla görülebilir. İşletmelerin çalışanlarına yaptığı yatırımların en önemlisi çalışanına yapılan iş ile ilgili eğitim imkanı sağlamasıdır. Alacakları eğitimle insan gücünün iş yapma kabiliyetleri yükselirken üst yönetimin desteğiyle çalışma ortamı daha kullanışlı bir hal alır (Field, 2003: 28).

Günümüzde işverenlerin ve üst kademe yöneticilerin muzdarip olduğu konuların başına çalışanlarının verimlilik hakkında bilgilerinin yetersiz olması ve kapasiteleri olmasına rağmen verimliliklerini arttıramamaları ya da böyle bir girişimde bulunmamalarıdır. Personelin aldıkları ve alacakları eğitim ile mevcut kapasitelerinin artırılması 21. yüzyıl rekabet ortamında çok büyük bir avantaj sağlamaktadır. Bu avantaja sahip olmak isteyen kurucu ve yöneticiler çalışanlarına eğitim vermekten kaçınmamalıdır. Eğer çalışanlarına verdikleri eğitimleri sıklaştırırlarsa geçmişten günümüze kadar uzanmış klasik ve öğrenilen verimlilik kalıbını kırarak bilim ve mantığı harmanlayıp modern ve kolay yoldan verimlilik metotlarını öğrenerek uygulamaya aktarabilirler. İnsan kaynağına verilecek eğitim, işletmeye kısa vadeli yarar sağlamak için değil de uzun vadeli yarar sağlayan bir yatırım olarak görülmelidir (Drucker, 2001: 14).

4.6.2. Teknolojik ve Çevresel Faktörler

Son dönemde hizmet ve üretim alanındaki algı büyük oranda farklılaşmaya başlamıştır. Teknolojinin ilerlemesi insan kaynaklarını yönetmekte önemli bir etken haline gelmiştir. Teknolojideki ani ilerlemeler ile işletmelerde bu ilerlemeye ayak uydurmak mecburiyetinde kalmışlar ve sürekli değişim işletmeleri zor durumda bırakmıştır. Bu ilerlemeyi önemsemeyen ve ayak uydurmaya çalışmayan işletmeler, dönemlerinin gerisinde kalacak ve rekabet etme güçlerini kaybederek dezavantaj sahibi olacaklardır. Dolayısıyla işletmeler değişen teknolojiye uyum sağlayan uzmanlarla

çalışmayı isteyeceklerdir. İşletmelerin gereksinimlerini giderecek uzman sayısının sınırlı olması bu konudaki sınırlılıklar halinde karşımıza çıkmaktadır (Kanawaty, 2004: 23).

4.6.3. Kültürel Faktörler

Kültür kavramı, yaygın olarak bilinen anlamda ilk kez Taylor tarafından ifadeleştirilmiştir. Bu ifadede kültür, “toplumun üyesi konumundaki kişinin alışkanlık, inanç, bilgi, sanat, ahlak ve hukuk oluşumunu inceleyen ve içeren bir yapı” şeklinde tanımlanmıştır (Altıntaş, 2004: 21). Kültürel faktörler, bir millete mahsus ve etnik topluluklar vesilesi ile kuşaktan kuşağa iletilen toplumsal normlar, değerler ve inanışlardır. Bu faktörler toplumun sosyal yapısı, dil, din ve ırk gibi farklılıklardan oluşmaktadır (Sofyalıoğlu ve Aktaş, 2001: 31).

4.6.4. Motivasyon Faktörleri ve Kişisel Faktörler

Motivasyon kavramını anlayabilmek için önce insan ihtiyaçlarının saptanması ve ifadeleştirilmesi gerekmektedir. Bir örgütün başarıya ulaşabilmesi için bünyesinde bulunan çalışanların ihtiyaçlarını belirlemesi ve gidermesi gerekmektedir. Örgüt beklentileri ile çalışan ihtiyaçlarının birbirini tamamladığı insan kaynağının işe alınması öncelikli tercihler arasında yer almalıdır. Günümüzde patronların çalışanlarından beklenti ve istekleri oldukça farklılaşmış ve yükselmiştir. Bu beklenti ve istekler karşılığında insan kaynağına daha iyi iş olanakları ve iş ortamı vaat edilir. Yapılacak iş için personel seçiminde, çalışan yeteneğinin, deneyiminin, yapacağı işe alakasının, güç ve özelliklerinin işe uygunluğu oldukça önemlidir. Dolayısıyla iş seçimi yapılırken kişisel özellikler ve uzmanlık alanları göz önünde bulundurulmalıdır (Field, 2003: 38).

Çalışanlardan en verimli şekilde istifade etme durumunda önemli olan nokta insan kaynağının motivasyonunun sağlanmasıdır. Personelin iş hayatına ve yaptıkları işe bakış açılarını olumlu yönde değiştirmek için anlamlı ve bilinçli davranmak gerekmektedir. Yapılan çalışmalara bakıldığında bir grup, verimlilik yönünden önde giden Asya kıtasında yer alan ülkelerdeki çalışanlar arası motivasyon gücünü %90 olarak ölçmüş büyük ve küçük ölçekli işletmelerde verimlilik artışı olduğunu bulmuşlardır. Bu çalışmadan da anlaşılacağı üzere motivasyon kavramı verimlilikte çok önemli bir yere sahiptir. İşletme faaliyetleriyle tutarlı ödüllendirme ve cezalandırma metotları uygulandığında motivasyondan beklenti karşılık bulmuş olacaktır (Pour ve Mohammad 2005: 18).

Bir örgütün verimliliğini azami seviyeye ulaştırması için iş ortamının personele göre dizayn edilmesi gereklidir. Personelin arzuları ve yönetim gerekleri dışında risk teşkil edecek motivasyon programları yürütülmemelidir. Bu tip programlar alanlarında uzman kişiler tarafından planlanmalıdır. Dolayısıyla bir örgütte yapılacak bütün ödemeler, ödüllendirmeler, cezalar tek bir elden yapılarak tek birim tarafından uygulamaya koyulmalıdır. Bu sayede uygulama sırasında herhangi bir kargaşa yaşanmasının önüne geçilmiş olur. Son önemli detay ise bu uygulamaları yapacak birim inançlı, işini düzgün yapan ve hak gözeten insanlar tarafından oluşturulmalıdır (Ansari 2004: 11).

Örgütteki bilgi akışı çalışanları motive edebilir ve öğrendikleri bilgileri başkaları ile paylaşabilirler. Çalışanların aldıkları maaş, prim ya da izinler motivasyonlarında oldukça etkilidir. Kurumlarda doğru yapılan her işe hak edilen ücret verilmesine yönelik politika uygulanması gerekmektedir. Ek olarak ödüllendirmeler ve çalışanı mutlu etmek

için ara sıra veya özel günlerde hediyeler vermek çalışanların motivasyonunu arttırmak adına önemli bir girişimdir. Çalışanlar ne kadar çok ücret alırlarsa o kadar çok işlerine sahip çıkar ve çalışırlar (Field, 2003: 41).

4.6.5. Örgüt Kültürü

Örgütün bünyesinde çalışan insan kaynağının sahip olduğu yönetim algıları, iletişim biçimleri, olaylara aynı yönden bakmaları, sosyal ve duygusal faktörler olarak örgüt kültürünü belirlemektedir. Örgüt kültürü bir sistemdir ve bu sistem ortak inanç ve değerlerde toplanmaktadır. Örgüt kültürü, çalışanlarının örgüt içi tutumlarına şekil vermektedir. Örgüt kültürü, kuramsal temeller ve ortak değerlerin bütünü olarak adlandırılırken, yönetimin yapması gerekenleri, çalışanlarının eğitimi, çalışma düzenini kısaca örgütün bütün yönlerini ele alır. Yöneticinin çalışanlara verdiği önemin boyutu örgüt kültürüyle ilişkilidir. Son dönemlerde örgüt kültürünün, verimliliği artırdığına dair önemli çalışmalar yapılmaktadır (Shermer, 1999: 21).

4.6.6. Psiko-Sosyal Özendiriciler

İşgörenlerin yaşadıkları psikolojik ve sosyal durumlar çalışan verimliliğini etkilemektedir. Personel güçlendirildiğinde, işgörenlere karşı eşit davranıldığında, verilecek kararlara katılım imkanı sunulduğunda örgüt içinde sosyo-psikolojik açıdan doyuma ulaşılmış olur (Turhal, 2009: 133).

İnsan için maddi ve manevi değerler vardır ve maddiyat tek başına yeterli bir doyum sağlamaz. Bu sebeple takdir ve tebrik edilme iş hayatında yer alan insanlar için oldukça önemli kavramlardır. Kişi çalıştığı örgütte emeğinin maddi karşılığını alırken özellikle üstleri tarafından tebrik edilirse manevi karşılığını da almış olacak dolayısıyla işindeki doyum noktası artacaktır. Gelişmiş ülkelerde çalışanlara duyulan saygı, sevgi ve ilgiyle işini daha rahat ifa edebileceği bir çalışma ortamının sunulması en az ücret, prim, çalışma izni kadar öneme sahiptir (Arslan, 2010: 63).

4.6.7. Ekonomik Özendiriciler

Mali ve ekonomik gelirler işletme içerisinde hiyerarşiye göre paylaşılır. Kazanılan tutarın tamamı veya bir bölümü işletmenin ilgili dönemdeki performansına bağlı olarak değişim gösterebilir. Genel ücret seviyelerindeki periyodik artış, işletmenin faaliyet gösterdiği ülke ekonomisiyle dengede olması gerekmektedir. Prim ödeme planları, verimlilik paylaşım oranları, grupların teşvik edilmesi ve dönem sonu sonuçlarına göre ödeme gibi konular işletmenin verimliliğine fayda sağlayacaktır (Uğur, 2003: 113-114).

İş hayatına yeni girecek kişilerin iş seçerken seçtiklerin işin kendilerine katkı sağlamasına, yetenek ve bilgi birikimlerini arttırmasına özen göstermeleri ve tercihlerine bu doğrultuda şekil vermeleri gelecekleri açısından oldukça önemlidir. Kendini geliştirme fırsatı yakalayan ve bilgi birikimini arttıran çalışan bir süre sonra çalıştığı sektörde ya da başka bir sektörde bu kazanımlarının karşılığını maddi açıdan alacaktır (Garih, 2001: 26).

4.7. İşletme Verimliliğini Etkileyen iç Faktörler

Verimliliği etkileyen unsurlar örgütler için iç ve dış faktörler olmak üzere iki başlık altında incelenebilir (Prokopenko, 2005: 25):

1. Dış faktörler, işletmenin kontrol edemediği etmenlerdir.
2. İç faktörler, işletmenin yönetim kontrol altına alabildiği etmenlerdir.

4.7.1. Ürün

Verimlilik açısından bakıldığında ürünün doğruluğu ve uygunluğunun tespit edilmesi ilk aşamadır. Nihai tüketicinin üründen beklentisi dayanıklılık, ürünün portatif olması, ücretinin uygunluğu, ürünün müşteriye çekmesi, pazar yeri, alıcıya ulaşması ve satış sonrası servis açısından beklentilere karşılık vermesi gerekmektedir. Uygun ürünün tercih edilmesi işletmede toplam faktör verimliliğini yükseltecektir (Uğur,2003: 71). Ürün faktör verimliliği ise ürünün gerekli özelliklere uygunluk derecesini tanımlamaktadır. Ürün tasarımının daima değiştirilip uygun ücret karşılığında, doğru pazarda, doğru sürede satışa hazır şekilde bulunması ürünün tüketim değerinin yükselmesine fayda sağlar (Propenko, 1992: 27).

4.7.2. İşletme ve Ekipman

İşletmenin konumlandığı yer ve işletme kapasitesi verimliliği etkileyen iki temel etkindir. Maliyetlerin asgari düzeyde seyredeceği, üretimde kullanılacak hammaddeye ve ürünün satılacağı pazara yakın bölgeler tercih edilmelidir. Diğer bir konu ise işletmenin değiştirilmesi çok zor olan üretim kapasitesidir. İşletme kurulmadan önce üretim kapasitesi için analizler yapılmalı, bilimsel verilerle gereken büyüklükte planlama stratejileri geliştirilmelidir (Uğur, 2003: 72-73).

Günümüzde örgütlerin kullandığı makine ve ekipmanların kısa zamanda hızlı üretim gerçekleştirmesi yüksek üretim kapasitesinde büyük avantaj sağlar hale gelmiştir. Bu nedenle makine ve ekipmanlar üretim artışında emek kadar önemli bir konumdadır (Maraşlı ve Kemahlı, 2013: 1).

4.7.3. Teknoloji

Otomasyon süreci ile beraber teknoloji verimliliğin artmasına vesile olan önemli bir faktör haline gelmiştir. Seri ve çok fazla ürün üretimi kısa zaman içerisinde tamamlayarak birim maliyetlerini azaltır ve hassas üretim metoduyla nitelikli ürünleri arttırır. Zaman tasarrufunun yanı sıra hassas üretimde gerçekleştirildiği için verimlilik artacaktır. Nitelikli çalışan, uygun sürenin ayrılması, örgütün üretim ve pazar açısından alt yapısının gereken düzeyde olması kullanılacak teknoloji tercihi dikkat edilmesi gereken konulardandır (Uğur,2003: 73-75). Otomasyonun beraberinde malzeme yönlendirmesi, iletişim sistemleri, stokçuluk, kalite kontrolü gibi konularda büyük ölçüde verim elde edildiği söylenebilir (Propenko, 1992: 27).

4.7.4. Malzeme ve Enerji

Malzeme tüketiminde standartlar saptanmalı, üretim işlemi belirli yöntemler dahilinde sürdürülmelidir. Aksi takdirde kalitesiz mamul çıkacak ve enerji gereksiz yere harcanacağı için maliyetlerde artış olacaktır. Malzeme temini, temin edilen malzemenin

tüketimi ve kontrolü ile alakalı bir strateji geliştirilmeli, tüketilecek enerjinin etkin ve tasarruflu kullanımı sağlanmalıdır (Uğur, 2003: 74).

4.7.5. İnsan Faktörü

Örgütte verimliliği yakalamak için teşvik, katılım, eğitim ve çalışma şartları gibi faktörler insan kaynağı ile mümkündür (Propenko, 1992: 250). İşletme verimliliğinin temelinde insan gücü yatar. İşe uyum sağlanması ve çalışana rotasyon uygulanması çalışan verimliliğini azami seviyeye ulaştırmak için gereklidir. Çalıştırılan personel her anlamda yeterli seviyede olmalı, gücünü ve enerjisini neye harcayacağını bilmeli, işi ile ilgili tüm gereklilikleri bilmeli ve konuya hakim olmalıdır. Bu yetilere sahip olan personellerin motivasyonu sağlanmalı, eğitilmeli ve kendilerini geliştirmelerine yardımcı olunmalıdır. Böylelikle örgütün verimliliğine katkı sağlamış olurlar (Uğur, 2003: 75).

İşçiler, mühendisler, mimarlar, ürün tasarımcıları, yöneticiler, girişimciler, sendika üyeleri gibi verimlilikle doğrudan ilişkili insan topluluklarının önemli rolü bulunmaktadır. Uygunluk ve etkililik bunlardandır. Uygunluk personellerin kendilerini işlerine ne kadar adanmış oldukları ile ilgilidir. Becerilerinin yanı sıra çalışma istekleri, işlerine bağlılıkları da önemlidir. İşlerinde tatminin sağlandığı veya iş doyumlarının engellendiği zaman motivasyonları düşüşe geçer. Ödüllendirme, tebrik, eğitim, katılım gibi motivasyon faktörleri devamlı uygulanmalı, geliştirilerek genişletilmelidir. Yöneticiler, yapılacak olan işleri ilgi çekici hale getirerek ya da işleri zenginleştirerek çalışanlarda doyumunu arttırabilirler. Etkililik ise; insan emeğinin çıktı ve nitelikli ürün yaratmak için yöneticileri tarafından belirlenen hedefleri gerçekleştirme gayretidir. Etkililik, yöntem, teknik, bireysel beceri, bilgi düzeyi, davranış biçimleri ve iş yapabilme yetisinin ortak çıktısıdır (Propenko, 1992: 29).

Örgüt çalışanlarının motive edilerek uygun şekilde yönlendirilmesi önemlidir. Çünkü insan güdülmekten çok yönlendirilmeyi tercih eder (Adair, 2008: 194). Bazı durumlarda personellerin kişilik özellikleri, duygusal anlamda içe dönük ya da dışa dönük olması, çevresinde karşılaştığı olumsuzluklara karşı dayanma gücü, değişen çevresel etmenler ve insan ilişkilerinde sergilediği tavırlar örgütsel strese yol açar bu da personelin verimliliğini minimum seviyelere indirir (Erdoğan, 1996: 292).

Verimlilikte insan faktörünün birden fazla yönü vardır ve bunlardan birisi de kalitedir. Tepedeki göz olarak ayrıntılara önem vermek ve kaliteyi sağlayarak pazarda ilgi odağı olmak insan faktörüne ait bir özelliktir. Nitelikli bir ürünü üreterek pazara sunmak, ayrıntılarına önem verilmiş bir mal ortaya koymak anlamı taşımaktadır. Detaylara odaklanmak, ürüne değer katmak yalnızca kaliteli insan gücüyle oluşturulur (Arat, 2006: 241).

İşgörenlerin gereksinimlerinin karşılanması, mutlu edilmesi ve birlikte yaparız bilinci ile hareket eden bir sistemin örgüte hakim olması verimlilik artışı adına önemli bir adımdır. İhtiyaç doyumunu sağlayan ve işgörenin iç huzurunu sağlayan hususlar şunlardır (Gordon, 1997: 25):

1. Başarı
2. Kabul görme ve itibar
3. Yapılan iş
4. Sorumluluk
5. Terfi ve ilerleme

Gereksinimleri gidermedeki sorunlar (Gordon, 1997: 25):

1. Astların üstlerle olan kötü ilişkileri

2. Çalışma arkadaşlarıyla olan kötü ilişkiler
3. Yetersiz teknik denetleme
4. Örgütün politikalarının ve yönetiminin iyi olmaması
5. Elverişsiz çalışma ortamları
6. İşgörenin kişisel sorunları

Etkileşimde bulunan bireyler karşı tarafın yararını gözetmediği için kazan-kazan durumu oluşur. Birlikte çalışırken bir tarafın fayda göreceğinde kendisinin de fayda göreceğini, zarar uğradığında ise kendisinin de zarar göreceği bilinci ile muhatabını uyarır. Bu nedenle baskı altında olmadan kendisi ve karşılarındaki birey için her zaman daha dikkatli davranır (Cücelioğlu, 1996: 209-210).

Çalışanın işinde hevesli olabilmesi için adil muamele, başarıya gayret ve iş ortamındaki ilişkileri gibi temel gereksinimlerinin giderilmesi gerekmektedir. Örgütte bu tarz gereksinimler karşılanırsa ve bu gereksinimler için ortam uygun hale getirilirse çalışanın işine karşı arzusu artacaktır (Demirbilek, 2010: 544). Örgütlerde kar elde edebilmek adına emek unsuru etkili, verimli ve doğru şekilde kullanılmalıdır. Sebebi ise üretim giderlerinin büyük bir bölümünü işçilik giderleri oluşturmaktadır. İnsan gücünün verimli ve doğru kullanılması işçilik giderlerini azaltacaktır (Tor, 2011: 123).

4.7.6. Organizasyonun Yapısı ve Sistemler

Organizasyonun yapısı, örgütü maksimum maliyet ve minimum insan gücü kullanarak hedefe ulaşmasını sağlayacak biçimde planlanmalıdır. İşletme faaliyetleri başına gelmesi yüksek durumlar üzerine planlar yapmalı, organizasyonun verimli işlenmesini sağlayacak şekilde strateji oluşturması gerekmektedir. İşletmede uygulanması zor olan faaliyetleri azaltıcı örgüt sistemleri tercih edilmemeli, verimliliği doğrudan veya dolaylı şekilde etkileyecek unsurların hangisine ne oranda önem verileceğinin öngörülmesi metodu ile planlanmış olması önemli bir durumdur (Şimşek, 2012: 59). İyi bir örgütte emir birliği, yetki devri, kontrol bölgesi, örgütte uzmanlaşma, işbirliği, iş bölümünün gelişmiş olması gerekmektedir (Propenko, 1992: 29).

Aşağıdaki unsurlar işletmenin organizasyon açısından verimliliğini etkilemektedir (Uğur, 2003: 76):

- Organizasyonda işlerin yavaş ilerlemesi veya esnekliğin fazla olması
- Üretim biçimi ile organizasyon yapısının birbirine uygunluğu
- Verilecek yetkilerin zamanında yapılması
- Yetki devrine olanak sunulup sunulmaması
- Haberleşme ve iletişim ağında yaşanan aksaklıklar
- İşlerin vaktinde yapılması

4.7.7. Çalışma Yöntemleri

Örgütlerde yöntem analizi ile durum tespiti yapılarak durum tespitine uygun şekilde düzenleme yapılması gerekmektedir. Bunlar için iş etüdü yöntemlerinden yararlanılabilir. Bunlar; hareket etütleri, zaman etütleri ve iş basitleştirme olarak üçe ayrılır (Uğur, 2003: 76-77):

Hareket etüdü: Emek kaybını üretimden başlayarak tüm birimlerde analiz yolu ile düzenleyip işlerin daha az emek harcanarak nasıl yapılacağını belirler.

Zaman etüdü: Yapılan işlerde kalite ve niteliği bozmadan en kısa zamanda yapılabilmesini amaçlar.

İş basitleştirme: Hareket ve zaman etüdünü kapsayarak işi geliştirme gayretini sağlayan bir ifadedir. İş doğrudan yapan çalışan yaptığı işin tüm gerekliliklerini öğrenerek işinin inceliklerini öğrenir. Yöneticiler, çalışanlarını karşılıklı güven duygusu içerisinde birbirlerini geliştiren düşünce yapısına yönelmelidir. İş basitleştirme bunlarla birlikte kullanılan aletlerin ve metotların geliştirilip dönüştürülmesini yardımcı olur.

4.7.8. Çalışma Şartları

Çalışılan mekanın sesli, gergin, kalabalık, nemli, soğuk ya da sıcak olması gibi sıkıntılar işgücü verimliliğini etkilemektedir (Uğur, 2003: 78). İşletmelerde ortaya çıkan zararlı maddelerin ve gazların insan sağlığını kötü yönde etkilediği ve hatta ölüme sonuclandığı bilinmektedir. İnsan kaynağı iş ortamında huzursuzluk ve korkuyla çalışmamalıdır. Temiz ve düzenli giyinme odaları olan, aydınlatması düzgün ve havalandırması mevcut işyerlerinde çalışanlar daha verimli çalışacak ve örgüte katkıları artacaktır (Eren,2012: 203).

4.7.9. Yönetim Şekli

Yönetim biçimleri üzerinde yapılan çalışmalarda, katılımcı, personel odaklı, demokratik yönetim biçimlerinin otoriter yönetim biçimlerine kıyasla verimliliğe olumlu etkisinin daha fazla olduğu saptanmıştır. Yönetim faktörü, işletme ve insan kaynağı arasındaki uyumun seviyesini belirler. Yönetim iş doyumu, işbirliği, personel ödüllendirme ve işe daha çok katılımı geliştiren tarafsız strateji planları yapılmalıdır (Prokopenko,1992: 253-255).

Örgütlerin tüm unsurları yönetime ait olduğu için verimliliğin büyük bir kısmı (%70-80) yönetimden kaynaklanmaktadır. Yönetimin çalışanlarına ve örgütte çıkan problemlere karşı sergiledikleri tutumlar, yöneticilerin bilgi birikimleri ve girişken olması, yönetim tarzının merkeziyetçi ya da adem-i merkeziyetçi olması gibi konular örgüt verimliliğini etkileyen durumlardır (Uğur,2003: 78). Yöneticilik aynı zamanda etki demektir. İnsan kaynağının yanı sıra liderlik becerileri de devamlı olarak geliştirilmelidir (Dornan,1995: 207).

Verimliliğin artırılması için insan kaynakları yönetiminde hali hazırda yapılan birçok yanlış uygulama vardır. Bu yanlış uygulamaların düzeltilmesi işletmeler için önemli bir konudur (Uğur, 2003: 103-104):

- Verilerin ölçülmesi, toplanması ve raporlaştırılması için normalden fazla mesai harcanması,
- Performans odaklı uygulamaların yetersiz olması ve üzerinde yeteri kadar çalışılmaması,
- Yeni teknolojilere gereğinden fazla güven duyulması insanların becerilerini unutmalarına yol açabilir ve teknolojik hatalar ortaya çıktığında işletmede verimlik düşüşüne sebep olabilir,
- Maliyeti düşürme ve mesai dışı çalıştırma politikası, işinde uzman kişilerin işlerinden soğuması hatta işlerini bırakmasına sebep olabileceken bu durum kısa sürede karı artırsa dahi ilerleyen dönemlerde fırsatları kaçırmaya neden olacaktır.

4.8. İşletmelerde Verimliliği Etkileyen Dış Faktörler

İşletmelerde verimliliği etkileyen dış faktörler alt başlıklar halinde açıklanmaya çalışılmıştır.

4.8.1. Ekonomik Yapı ve Sektörel Değişiklikler

Serbest piyasa ekonomisinin olduğu yerlerdeki verimlilik müdahale edilen ekonomilere karşın oldukça yüksek durumdadır. Çiftçilikten imalata ve hizmet alanlarına intikalde verimlilik çoğalmaktadır. Örgütün faaliyet gösterdiği sektör işletmenin verimliliğini doğrudan etkileyen unsurdur (Uğur, 2003: 79).

4.8.2. Sosyal ve Kültürel Yapı

Ülkelerde yaşlı ve çocuk nüfusundaki artış, kadınların iş yaşamının bir parçası haline gelmesi verimliliği etkileyen unsurlardandır. Kültürel değerler ve tutumlar verimliliği etkileyen diğer bir unsurdur. Yaptıkları işe olan inançları, girişimci olmaları, ihtiyatlı olma tutumları, gruplar şeklinde çalışma isteği, araştırma, özümseme, eksiksiz iş yapma gibi faktörler kültürden kültüre göre değişim göstermekle birlikte verimliliği etkileyen unsurlar olarak sıralanabilir (Uğur, 2003: 80).

4.8.3. Eğitim Politikaları

Ulusal hedeflere odaklanmış, toplumun çıkarlarını gözetleyip kişisel çıkarlarının önünde tutan, hedefli, azimli, realist bir eğitim sistemiyle geliştirilen toplumlardaki bireyler, uluslarının iktisadi ve sosyal kalkınması için normalin üstünde çaba harcarlar, iş disiplinleri her şeyden önce gelir. Bu şekilde yetişen toplumlardaki bireylerin verimlilik düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir (Uğur, 2003: 80).

4.8.4. Doğal Kaynaklar

İşletmenin faaliyetlerine devam ettiği ülkenin ekonomisinde, mevcutta bulunan toprak, yeraltı zenginlikleri, enerji, ulaşım imkanı, denizleri ve akarsuları gibi doğal unsurlardır. Kısa sürede azaltılarak çoğaltmak mümkün değildir (Uğur, 2003: 81).

4.8.5. Vasıflı İnsan

İşletmede insan kaynağı sayısından çok vasıflı insan kaynağı sayısı önemlidir. Verimlilik bilinci, iş görme dürtüsü ve hırsına sahip, donanımlı ve eğitim almış çalışanları olan ülkeler her zaman kalkınma gücünü elde ederler (Uğur, 2003: 81).

4.8.6. Arazi, Hammadde ve Enerji

Toprak ve hammadde keşifler, sektörel gelişmeler ve teknolojinin kullanım hızı sayesinde gün geçtikçe azalmakta ve kısıtlanmaktadır. Bunun için çevre kirliliği, toprak kaymaları, kaynak savurganlığı ile mücadele etmek devletlerin ana politikalarından biri haline dönüşmelidir. Değişen ve gelişen sanayi toplumuyla birlikte elektrik enerjisi ve petrol günümüz dünyasında olmazsa olmaz girdi unsuru olmuşken gün geçtikçe ihtiyaçları karşılayamayarak yetersiz hale gelmeye başlamıştır. Bu sebepten dolayı

maliyetlerde artış verimlilikte ise düşüş gözle görülür bir duruma gelmiştir. Üretimin temel öğelerinden biri olan enerji ihtiyacı gelişmiş ülkelerde nükleer santrallerle giderilmektedir (Uğur, 2003: 81).

4.8.7. Hükümet Politikaları ve Altyapı

Yasalar, yönetmelikler, kurumsal faaliyetler, nakliyat ve iletişim bölümlerindeki alt yapı, bürokratik işlerin çok fazla olması verimliliği doğrudan ya da dolaylı yoldan etkilemektedir. Devletler verdikleri hükümlerle ve yapmış oldukları yatırımlarla süre ve maliyetleri azaltmaya yönelik önlemler alarak verimliliği iyi ya da kötü şekilde etkilemektedir (Uğur, 2003: 81).



5. İŞ STRESİ

Bu bölümde, stres kavramı ve tarihsel gelişimi, stresin kaynakları, bireysel stres kaynakları, örgütsel stres kaynakları, çevresel stres kaynakları, iş stresi kavram ve tanımı, iş stresi modelleri, iş ve stres ilişkisi ve iş stresinin yarattığı sonuçlar konularına ve alt başlıklarına yer verilmiştir.

5.1. Stres Kavramı ve Tarihsel Gelişimi

Stres, insan hayatının her noktasında yer alan bir olgu olup kontrol edilemediği takdirde ciddi sorunlar yaratabilen bir kavramdır (Selye, 1976: 718). Stres kelimesi Latince kökenli olup "Estrictia" kelimesinden türetilmiştir. Stres kelimesi ilk olarak 17. yüzyılda Fizikçi Robert Hook tarafından "elastiki nesne ve ona uygulanan dış güç arasındaki ilişkiyi" irdellemek adına tanımlanmış ve birbirinden farklı disiplinlerde de kendisine kullanım alanı bulmuştur (Karabacak, 2013: 44). Sonraki dönemlerde ise insanların içinde bulundukları ruhsal ve psikolojik olaylarını ifadeleştirmede kullanılan bir kavrama dönüşmüştür (Baltaş ve Baltaş, 1987: 264-265).

Başlarda fizik ve mühendislik alanlarında kullanılan stres kavramı; 17. yüzyılda felaket, bela, musibet, dert, elem gibi anlamlarda kullanılırken, 18 ve 19. yüzyıllarda stres kavramının anlamı evrilerek güç, baskı, zorbalık, zorluk gibi anlamlarda nesnelere, bireye, organlara ve ruhsal yapıya yönelik kullanılmaya başlanmıştır. Bununla birlikte stres, nesne ve bireyin bu tür güçlerin etkisi ile asıl ifade ettiği anlamın dışına çıkmasına karşı bir direnç gösterme şeklinde kullanılmaya başlandığı görülmektedir (Güçlü, 2001: 92, Akt: Baltaş ve Baltaş, 2012: 304). Başka bir ifade şekline göre stres, insanoğlunun varlığına kadar uzanan eski bir kavram olmasına rağmen etkileri yaşadığımız öneme kadar uzanmakla kalmayıp çağımızın hastalığı haline gelmiştir (Deveci, 2017: 40).

Stresin birçok tanımı yapılmıştır. Bu tanımlara bakılacak olursa:

- Stres olgusunu herhangi bir dış çevrenin kişide bıraktığı etkinin, durum veya sorunların, insan vücuduna yansıyan psikolojik veya fiziki olumsuz tepkiler bütünüdür (Dinçer, 1994: 219).
- Bireylerde öfke, sinirlilik, gerginlik hali yaratan fizyolojik ve psikolojik bir dizi tepkilerdir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 271-288).
- İnsanların fiziksel ve sosyal ortamında bulunan uyumsuz çevre şartlarından kaynaklı bedensel ve ruhsal sınırlarının ilerisinde gösterdiği çabadır (Cüceloğlu, 1994: 321).
- Kişilerin risk teşkil eden veya istemediği olaylarla karşı karşıya kaldığı durumlarda bilinçli veya bilinçsiz sergilediği fiziki veya ruhsal bir tepki vermesidir (Cranwell-Ward, 1998:285).

Stres ortaya çıkan, bir eyleme veya olaya bağlı durumlarda fiziksel ve/veya psikolojik olarak kişinin sınırlarını zorlayan tepkilerin ürünüdür (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998: 236). Stres kaygı, huzursuzluk, mutsuzluk, gerilim gibi psikolojik veya alerji, çarpıntı, tüy dökülmesi, kaşıntı, tırnak yeme, baş ağrısı gibi fiziksel tepkilere neden olabilmektedir (Pehlivan, 2002: 2). Strese sebep olan değişimler kişiden kişiye göre farklılık gösterebilir ve her kişi bu değişimlerden ya ruhsal ya da fiziksel olarak etkilenmektedir (Eren, 2007: 291).

5.2. Stresin Kaynakları

İnsan hayatında ortaya çıkabilecek stresli durumlar kişileri sosyal ve bireysel açıdan ayak uydurmalarını gerektirdiği için bu durumlar stresin kaynağı olarak ele alınır. Zamansız gelişen, istenmeyen, rahatsızlık hissi yaratan ve kontrol edilemeyen olaylar tehlikeli sonuçları da beraberinde getirebilir (Doğru, 2018: 35).

5.2.1. Bireysel Stres Kaynakları

Stres kişisel bir olgu olarak nitelendirilebilir. Bunun sebebi kişilerin stresleri ile kendilerinin baş etmeleri ve o stresi kendilerinin çekmeleri gerektiğinden stres kaynakları bireyden bireye göre farklılıklar gösterir. Zihinsel ve sosyal süreçler dahil olmak üzere sayılamayacak kadar çok etkenler stres kaynağı olabilir (Coşkun, 2018: 10). Kişilerin karşılaştıkları olaylara vermiş oldukları tepki, yaş, medeni durum, cinsiyet, duygusal açıdan içe /dışa dönük olması, otorite, duygusal yıpranmışlık, başarıya olan istek, sorumluluklar gibi olumsuz durumlara gösterdiği dayanma stres kaynaklarından bir kısmıdır (Kulaksız, 2016: 21).

5.2.1.1. Kişilik Özellikleri

Kişilik, insanı başkalarından ayıran iç ve dış çevresi ile etkileşim şekli, davranışları ve tutarlı davrandığı iletişim biçimidir. Her insan diğer insanlardan farklı kişilik özellikleri taşımaktadır (Bardavı, 2007: 17). Strese meyilli olan kişilik tipleri üç grupta incelenebilir. A tipi kişilik, telaşlı, rekabet etmeyi seven, sabırsız ve gergindir. B tipi kişilik, uysal, sabırlı, kendisini seven, hırslarını kontrol edebilen, kendi kendisine saygı duyup kendi mutluluğunu düşünen tiplerdir. C tipi kişilik ise, vurdumduymaz, rahat, bencil, kendisini üzmeyen ve sorunları ciddiye almayan bir tiptir. Bu özelliklerden yola çıkılarak, A tipi kişilik özelliklerine sahip bireylerde B ve C tipi kişilik özelliklerine sahip olanlara göre stres yaşama boyutunun daha çok olduğu görülmekte, beraberinde kalp krizi gibi rahatsızlıklar yaşama olasılığı A tipi kişiliğe sahip bireylerin diğerler kişilik özellikleri gösteren bireylere göre üç kat daha fazladır (Özcan, Ünal ve Çakıcı, 2014: 215).

5.2.1.2. Yaş ve Cinsiyet

Gelişim psikolojisinde bireyin yaşam safhaları; bebeklik, çocukluk, ergenlik, yetişkinlik, olgunluk ve yaşlılık şeklinde bölümlendirilir. Birey, geçirdiği bu safhalarda farklı hareket eder, farklı düşünür ve çevresinde gelişen olayları farklı şekilde algılar. Bu yönden bireyin yaşam safhasının hangi aşamasında bulunduğu, strese karşı verdiği reaksiyonu, stresinin nelerden kaynaklandığı, strese karşı verdiği mücadelesini ve yaşadığı stresin sonuçlarını doğrudan yoldan etkiler. Birey yaş aldıkça stresle başa çıkmakta zorlandığı, yaş faktörünün stres açısından etkili olduğu ve stresin artış gösterdiği yaş 35-50 yaş aralığında olduğu ifade edilebilir (Yılmaz, 2018: 20). Cinsiyet ise hayatımızın her noktasında karşımıza çıkan ve stres açısından çok önemli bir parametredir. Çünkü cinsiyetten kaynaklanan kişilerin sosyal rol ve görevlerindeki farklılıklar kaynaklı beklentilerde değişkenlik gösterecektir (Bayar ve Öztürk, 2017: 526). Kadınlar ile erkeklerin fiziksel ve psikolojik yapıları birbirinden ayrıdır. Başka bir şekilde ifade etmek gerekirse, kadınlar erkeklere göre daha duygusal ve hassas bireyler oldukları için psikolojik şiddete maruz kalmaları, çalışma arkadaşları ve işverenlerin

olumsuz davranışlarıyla karşılaşmaları, evlilik kavramı ile birlikte gelen ev işi ve çalışma hayatı açısından çok fazla sorumluluk sahibi olmaları kadın bireyleri erkek bireylere göre daha yoğun bir stresin altında bırakır. Hamilelik, ev işleri, aile ve çalışma yaşamının çatışması, çocuk sorumluluğu, yemek hazırlamak gibi sayısız unsur, kadınların erkeklere oranla daha çok stres yaşamasına neden olmaktadır (Şahin, 2019: 56).

5.2.1.3. Bireyin Özel Hayatı

Stresin yadsınamaz bir kısmı bireyin ailesi ile yaşadığı gerilimler ve aile bireylerinin aralarındaki bağın güçlülük derecesinden meydana gelmektedir. Aile üyelerinin birbirleriyle yaşadıkları anlaşmazlıklar, iletişimde kopukluklar ve çatışmalar kişilerde aile fertlerinin birçok sıkıntı ve stres yaşamasına yol açacaktır. Holmes ve Roke'a ait stres ölçeği ile kişilerin özel yaşamında ruhsal ve bedensel olarak strese yol açan olumsuzlukların temel sebepleri arasında aile fertlerinin çevreden aldığı olumsuzlukları aile içerisine yansıttığını ve tam tersi olan aile içerisindeki sıkıntıların, kişinin dış çevresine de yansiyarak stres oranı artacaktır (Fidan, 2016: 22).

5.2.1.4. Kendine Yeterlilik

Kendine yeterlilik, her işini kendisi halledecek güce sahip olduğunu düşünen ve ihtiyaçlarını giderme açısından diğer insanlara daha az bağımlı hale gelmesi anlamına gelmektedir. Kendi kendine yetebilen kişiler, becerilerine ve iş performanslarına güvenirlir bunun yanı sıra başlarına gelen herhangi bir sorunu yine kendi kendilerine halledeceklerini düşünerek hareket ederler. Dolayısıyla başlarına gelen sorunları stres, dert, problem olarak değil yeni bir şeyler öğrenecekleri ve kendilerine bir şeyler katacaklarını düşünürler ki bu sayede kişisel gelişimlerini arttırdıklarına inanırlar. Kendi kendine yetemeyen kişiler ise, bilgi ve becerilerinin tam anlamıyla farkında değildirler ve neredeyse karşılarına çıkan her konuda başarısız olacaklarına inanırlar (Solmuş, 2004: 79).

5.2.2. Örgütsel Stres Kaynakları

İnsanlar genelleme yapmak gerekirse en çok iş yaşamlarında stresle karşı karşıya kalmaktadırlar. Kişi bir günün yarısından fazlasını iş hayatında geçirdiği için örgütündeki olaylar kişinin tüm gününü etkilemektedir. İş koşulları stres olarak ifade edilen sorunları da beraberinde getirir, personelin üzerinde zorlanma, bıkkınlık, yılmama ve baskıyı oluşturur. Dolayısıyla personelin iş yaşamında ve çalıştığı örgütte stres altında kalmaması gereklidir (Ömeroğlu, 2015: 14-15).

5.2.2.1. İşin Yapısından (Niteliğinden) Kaynaklanan Stres Faktörleri

Görev, işletme personelinin üretim süresince ve çıktı sağlanana kadar eksiksiz olarak yerine getirmesi gereken işlem, eylem ve sorumluluklar bütünüdür. İnsan kaynağının görev yapısına yönelik algı, bilgi, yetenek ve davranışları örgütsel tutumun başarı sağlamasında önemli bir göreve sahiptir. İşin yapısı veya niteliği, insan kaynağının belirlenen şartlar dahilinde hareket etmesini gerekli kılar. Bu sebeple hem iş hem de işin niteliğine bağlı olan yan, alt ve üst görevler personelin tutumlarına yön

verir, kısıtlar veya serbest bırakır. İşin niteliği ile ilgili yaşanan problemler personelin yoğun ve süregelen bir stres yaşamasına yol açabilir (Güney, 2011: 410).

5.2.2.2. İş Yükü

İşçilerin bir kısmı işleriyle devamlı meşgul olmakta ve dikkat dağınıklığı istemeyen işlerden sorumludur. En ufak bir dikkat dağınıklığı çok büyük maliyetlere sebep olabilir. Bu çalışma modeline aşırı yüklenme adı verilmektedir. Niteliksel ve niceliksel olmak üzere iki tip aşırı yüklenme modeli bulunmaktadır. Niteliksel iş yükü ifa edilecek işin gerekli kıldığı niteliklerle, işi yerine getirecek çalışanın bilgisi dahilindeki niteliklerin tutarsızlığı olması durumudur. İş gerçekleştirecek olan personel işin gerekli kıldığı bilgi birikimi ve beceriye tam anlamıyla hakim değilse yapacağı iş ve işin gereklilikleri kişiye zor gelecektir ve o işi yapmak istemeyecektir. Niceliksel iş yükü ise tek bir personelin yapacağı iş adına yeterli süresinin olmaması, teslim zamanı ya da tamamlanma zamanı belli olan işler dizininin olması ve bu iş dizinlerinin fiziksel güç gerektirecek kadar ağır ve yorucu olmasıdır (Cam, 2004: 3-4).

İş yükünü etkileyen çeşitli faktörler personelin sağlığı ve performansını olumsuz yönde tetiklerken kişinin strese girmesine sebep olabilir. Aşırı iş yükünün yanı sıra yetersiz iş yükü de kişinin strese maruz kalmasına sebep olabilir çünkü iş yükünün personelin bilgi ve becerisinin altında olması ve gündelik işleri her gün tekrar etmesi çalışanın bilgisini ve becerisini kullanamayacağı anlamına gelecek ve kişi bilgilerinin becerilerinin önemsiz olduğunu düşünmeye başlayarak strese girecektir. Özellikle A tipi kişilik grubuna giren personeller, iş yükünün az olması halinde başarısızlık ve güvensizlik göstergesi şeklinde algılayarak normalin üstünde stres ve gerginlik yaşamaktadırlar (Yılmaz ve Ekici, 2006: 35).

5.2.2.3. İşin Monoton Olması

Günümüz dünyasında teknoloji sürekli gelişmekte ve değişmektedir. Teknolojinin gelişerek değişmesi insan gücünün yerini makinelerin almaya başlaması insanların o makinelere bağlayarak işinin yaratıcılık ve becerilerini köreltmektedir. Bunun sebebi ise seri üretim ile kısa zamanda fazla ürün çıktısı almaktır. Dolayısıyla tekdüzeliğin artmasına sebep olurken işçi kesimde ise bunalım ve strese davetiye çıkarır. Birbirine çok yakın işlerin devamlı ve evrilmeden yapılması çalışanlarda bıkkınlığa yol açmaktadır. Monoton çalışma sisteminin, uzun çalışma zamanı ve fazla iş yüküne göre strese daha fazla yol açtığı yapılan araştırmalarla doğrulanmıştır (Güney, 2011: 411). Buna bağlı olarak monotonluk personel üzerinde umutsuzluk, panik, gerginlik, ilgisizlik, hırçınlık gibi psikolojik ve sosyal rahatsızlıklara da vesile olabilmektedir (Eren, 2000: 224).

5.2.2.4. Zaman Baskısı

Kişinin Zaman baskısı altında çalışması stres kaynakları arasında yer almaktadır. Personelin yoğun çalışması, işlerinin çok olması ve yeteri kadar hızlı iş yapamamaları, işleri zamanında tamamlama baskısı altında çalışmalarını hem verimsizliğe hem de strese sebep olacaktır. Yapılacak işin kalitesi, önemi ve öncelik sırasına göre personellerin yaşadıkları/yaşayacakları stresin seviyesi de artacaktır (Sabuncuoğlu ve Paşa, 2002: 79).

5.2.2.5. Fazla Mesai ve Vardiyalı Çalışma Düzeni

Vardiyalı çalışma düzeni, üretimin aksamaması adına nöbetleşe çalışma sistemine verilen addır. Özellikle 24 saat hiç ara vermeden çalışan makinelere sahip fabrikalar açısından vardiyalı çalışma düzeni olmazsa olmaz bir sistemdir. Örgütlerin üretim kapasitelerini artırmak, kullandıkları teknolojiden kaynaklı fazla mesai ve vardiyalı çalışma düzeni üretim ve hizmet alanlarında geniş bir uygulama alanına sahiptir. Uzun çalışma süresi, personelin fiziksel ve psikolojik yönden yorgun hissetmelerine, uykusuz olmalarına ve sosyal hayatlarına yeteri kadar zaman ayıramadıklarına yol açar ve bu durum çatışmaların beraberinde kişilerde stres yaratır (Güney, 2011: 412).

Vardiyalı çalışma düzeninde personellerde fiziksel ve ruhsal bazı karmaşıklıkların meydana gelebileceği belirtilmektedir. Vardiyalı çalışanlara yönelik yapılan çalışmalarda bu tip çalışma sistemlerini uygulayan işletme çalışanlarında uyku problemleri, vücutta dengesizliğin meydana çıkması, metabolik sıkıntılar gözlemlendiği ve personellerin motivasyonlarının kötü şekilde etkilendiği saptanmıştır (Yılmaz ve Ekici, 2006: 36).

5.2.2.6. Tehlikeli Çalışma Koşulları

Çalışılan mekanda insan hayatı için tehlikeli araç geçlerin olması iş hayatında personel için stres yaratabilir. Çalışma ortamları işletmeden işletmeye değişiklik göstermektedir. Bazı işletmelerin çalışma ortamlarında tehlike arz eden unsurlar fazlayken bazılarında azdır. Çalışma ortamı tehlikeli olan işyerlerinde çalışan kişiler sürekli gergin ve dikkatli olmalıdır. Düşme, kayma, zehirlenme, yanıcı ve ateşleyici maddelerden zarar görme, radyasyona maruz kalma, kimyasallarla uğraşma gibi iş kazalarının yaşanma ihtimali bireyleri strese maruz bırakır, endişelenmelerine yol açar ve bu iş kazaları ölümle sonuçlanabilir Yapılan işin tehlikeli oluşu işletmenin faaliyet gösterdiği alana göre değişiklik arz eder. Madencilik, inşaat, havacılık, enerji ve nükleer santraller gibi alanlar iş kazalarının dolayısıyla tehlikenin yoğun olduğu meslek gruplarıdır. İşletmede bulunan her tehlike aslında çalışanları daha çok strese girdirir (Özkalp ve Kırel, 2011: 385). Zeminlerin kaygan olması, aydınlatma eksiklikleri, bozuk ve eski araç gereçler, bakımsız, temizlenmeyen işyeri, makinelerin bakımlarının düzenli olarak yapılmaması, makinelerin koruyucularının kullanılmaması, mal ve malzeme depolarının rastgele ve tehlikeli şekilde yığılması çalışma ortamında risk teşkil eden tehlike faktörleri arasında sayılabilir (Örnek ve Aydın, 2006: 173).

5.2.2.7. Değerlendirmede Haksızlıkların Yapılması

Örgütlerin bünyesinde bulunan insanlar, hem performansları hem de bilgi ve becerileri ile değerlendirmeye tabi tutulurlar. Bireylerin değerlendirilmesi yapılırken şaibeler ve haksızlıkların yapılması bu değerlendirmenin kriterlerinin sorgulanmasına sebep olacak, insanların haksızlığa uğradıkları için stresli bir yapıya bürünmelerini sağlayacaktır. Bir başka ifade ile açıklamak gerekirse personelin örgüt içersindeki kariyeri yönetici veya üstünün kendisi hakkında yapacağı analiz ve değerlendirmeye bağlı ve yapılan değerlendirmenin kıstaslarının belirsiz olması bu kişi için önemli bir stres kaynağı olacaktır (Tutar, 2004: 237).

5.2.2.8. İşe Devamsızlık

Çalışanların işlerinde yaşadıkları stres ve sorunlar, işlerinden uzaklaşmalarına, sıkılmalarına ve artık zevk almamalarına neden olmaktadır. Bu bağlamda personelin işine karşı sergilediği tutum ve tavır değişecek motivasyonu ve çalışma şevki kırılacaktır. Stres altındaki personeller stresten uzaklaşmak için işlerini gözden çıkarma derecesine geleceklerdir. İşini gözden çıkaran bir birey yasa dışı veya yasal yolları kullanmaya yönelecektir. Yasaların işçilere tanıdığı izin ve rapor kullanma haklarını ileri sürerek işe gitmemek adına her yolu deneyecek ve işlerinden ayrı kalmanın kendilerine iyi geleceğini savunacaklardır. Aslında kişi işinden değil işinde yaşadığı stresten uzaklaşmak istemektedir. Bu gerekçeyle hasta olmadığı zaman bile rapor almaya çalışır, bahane üreterek izin ister veya devamsızlık hakkını sonuna kadar tüketir (Pehlivan, 2002: 120).

5.2.3. Çevresel Stres Kaynakları

Genel bir bakışla ekonomik, siyasal ve teknolojik belirsizlikler çevresel yönden strese yol açan faktörler olarak değerlendirilir. Bireyi dış çevresinden gelen tehditlerin yadsınamaz düzeyde etkilediği ve bu belirsizliklerle karşı karşıya kaldığında ne yapması gerektiği ve nasıl davranması gerektiği konusuna kararsızlık yaşaması bireyi dışarıdan gelen belirsizlikler karşısında genel olarak olumlu olmayan davranışlar sergilemeye yöneltecektir. Bu bağlamda bireyin çevresinden kaynaklı stres faktörlerinin önemle ele alınması gerekmektedir (Yenilmez, 2019: 10).

5.2.3.1. Ekonomik Belirsizlikler

Hanehalklarının refah seviyelerine etki edecek faiz oranları, istihdamın düşmesi ve vergilerin artış göstermesi vb. durumlar stres yaratmaktadır. Ülkelerin ekonomik sorunlarla baş başa kalması vergilerin artışına sebebiyet vermekte ve o ülke de yatırım harcamalarının durmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla bu gibi durumlar kişilerde gelecek kaygısına yol açmakta ve duydukları güvenin azalmasına sebep olarak stres oluşturmaktadır (Eren, 2000: 283).

Ekonomilerde meydana gelen ani dalgalanmaların yarattığı belirsizlikler nedeni ile oluşan hayat pahalılığı, krizler, yüksek enflasyon ve düşük refah seviyesi insanların ana gereksinimlerini giderme noktasında sıkıntı çekmelerine ve bunlara bağlı olarak stres düzeylerinin artmasına sebep olacaktır. Bireylerin ekonomik kazançlarını arttırmak için ek işte çalışmak ya da fazla mesai yapmak gibi durumlar neticesinde aşırı iş yükü, yorgunluk, halsizlik, gerilim ve stres oluşacaktır (Tutar, 2000: 221).

5.2.3.2. Politik Belirsizlikler

Devletlerin sürekli karar almaları ve yürürlüğe girdirdiği çeşitli sistemler insanlarda güvensizlik algısı oluşturarak çalışanları strese sürükleyebilir (Bayraktar, 2019: 12). Bürokratik problemler ortaya çıktığında ise “Bu iş benim iş tanımıma uymuyor” ya da “Bu iş diğer bölümlerin işi” şeklinde tepkilerin verilmesidir. Bu gibi tutumlarla karşı karşıya kalan bireyler stresi yaşayabilirler. Örgüt çalışanları işlerini ifa ederken bu gibi kalıplaşmış sorunlu cümlelere denk geldikleri zaman stres seviyeleri doğrudan artmaktadır (Artan, 1986: 88).

5.2.3.3. Teknolojik Belirsizlikler

Çalışanların şimdiki konumlarına gelene kadar ki geçen zamanda edindikleri bilgi, yetenek, deneyim ve kabiliyetlerini kullanamayacakları, kullansalar dahi yetersiz kalacağı için teknolojiye yeni gelişmelerin her geçen gün artması strese sebep olacaktır. Bilgisayarlar, telefonlar, makineler, robotlar, tabletler buna örnek olarak sayılabilir. Teknolojiye ayak uyduramamak ve sürekli gelişen yenilikleri takip edememek, adapte olamamak kişiyi strese girdirir ve yetersiz olduğunu düşünmeye sevk eder (Şahverdioğlu, 2019: 56).

Gelişen teknoloji yeni iş imkanları sunarken aynı zamanda yeni iş kurallarını da getirerek çalışanlar bu kurallara uyum sağlamak, yeteneklerini ve becerilerini geliştirerek teknolojik bilgilerini arttırmak zorunda kalacak. Bunu başaramayan personeller artık örgütte kendilerine gerek kalmadığı düşüncesine kapılacak (Örn. robotlaşma evresinden sonra) yeni bir iş bulma stresine gireceklerdir. Değişen teknolojik süreçlerin işgörenler üzerinde stres yaratmasına mahal veren diğer bir evre ise çalışanların, işverenlerinin sergilediği panoptik tutumların bir sonucu olarak sürekli kayıt altına alınmaları, izlenmeleri, gözetlenmeleri, sesli veya diafonla işçilerini takip etmeleridir. Bu takip işçilerde kişisel iş alanlarının ihlal edilmesi, sürekli izlendikleri hatta işverenin kendisine güvenmediği için bu yola başvurduğu algısını oluşturur. Böylece işgörenlerin özellikle iş doyumsuzluğu ve stres yaşamaları olası hale gelmektedir (Solmuş, 2004: 85).

5.2.3.4. Sosyal, Kültürel Değişimler

Günümüz dünyasında her alanda hız değişimler yaşanırken sosyal ve kültürel evrimleşme de kaçınılmaz bir hal almaktadır. Önceki nesillerde her şeyin değişmesine ihtimal verilmezken şimdilerde ise gelenekler, görenekler, insanların yaşam tarzı, alışkanlıkları ve ulusal kimlikleri değişerek evrensel bir hal almaya başlamıştır. Bu evrenselleşme, özellikle muhafazakar kesimde yer alan bireyler ve yaşlı kuşaklar üzerinde hayat tarzlarında belirsizlik, kararsızlık ve dengesizlik durumu yaratmaktadır. Bu tip gruplarda yer alan kişiler değişen dünyaya uyum sağlamada zorlanırken ne yapacakları konusunda strese girerler. Bu tarz bir stresle başa çıkmak için şahıs sosyal hayatını aktif yaşamalı, teknolojik araçları (Örn. Telefon, bilgisayar, tablet vb.) daha yakından takip etmeli ve sosyal evrilmenin yıkılabilir ve dönüşebilir olduğuna inanması gerekmektedir (Eren, 2000: 286-287).

5.2.4. İş ve Stres İlişkisi

Yapıları gereği iş ile alakalı olan aşamalar belirli sınırlar doğrultusunda zorluk, görevlerin ve rollerin karışması ve halledilmesi gereken sorunları bünyesinde bulundurur. Kapsadığı bu konu başlıklarının ve özelliklerin azlık ya da çokluk derecesi stres oluşumunu yok etmez tam tersine bazı koşullarda yapılan işin zorluk seviyesinin yüksek olmaması bile kendi çapında bir stres oluşturur. Bu açıdan bakıldığında iş stresi adaleti sonucuna ulaşılabilir. Bütün bu anlatımlara karşın günümüzde iş ve sektör yelpazeleri için kesin ifadeler kullanılamamaktadır. Bu durum ise beraberinde iş aşamalarının personellerde çeşitli tepkiler vermesine sebep olmaktadır. Bu noktada çözüm üretilmesi gereken sorun-görev ve stres arasındaki dört etkiye değinilebilir (Bağ, 2012: 16):

- Yapılacak iş çalışanlarda doğrudan stres yaratabilir. İşi yerine getirecek personel o personelin kişilik özelliklerinin ve yeteneklerinin sınırlarını aşabilir ya da zorlayabilir.
- Yapılan iş dışındaki stresörler işin belirli bölümlerine yansiyabilir.
- İnsanlar iş aşamalarında meydana gelebilecek risk taşıyan ve stresli durumları ortadan kaldırmak veya en aza indirmek için uğraşabilir.
- Yapılan işlerin nihai sonucu ile alakalı olası başarısızlık meydana geldiğinde veya başarının azalmaya başlaması strese sebebiyet verir. Kısacası yapılan işin kendisinin stresör olması ile beraber stres boyutunu ölçen bir hale de evrilebilir.

Bu dört bölümden oluşan sınıflandırma stres ve iş başarımının kendi aralarında bulunan etkileşimi kanıtlar niteliktedir. Etkileşim denilmesinin sebebi ise çok az rastlansa da kendi aralarındaki etkileşimin çift yönde işleyebilmesidir. Ender zamanlarda stres iş başarısının kazanımına pozitif etki edebilmektedir. Çalışanların başarısını, grupların başarısını ve hedeflenen üretim çıktılarının nitelik seviyesini azami derecede tutmak için stres yönetimi devreye girmelidir. Stres yönetimi ile süreç esnasına stresin seviyesi denetlenerek sorun teşkil edebilecek yerlerde sürece müdahale etme imkanı yaratacaktır. İş yaşamındaki stres personellerin duygusal ve fiziksel baskı görüyormuş gibi bir hisse kapılmalarına akabinde personellerin ast ve üstlerle iletişimde aksaklıklar ve kopukluklar yaşamasına sebep olacaktır. Beraberinde ise stresörlerin ve stresi yaşayan kişilerin verimi ve işletmenin çıktı kalitesini asgari seviyeye indirdiği için dolaylı yoldan süreç maliyetlerini azami seviyeye çıkarır ve işletme personellerinin iş doyumu ile ilgili kademelerini yavaş bir şekilde düşürür (Ertekin,1993: 25).

İş şartlarının ve fiziksel çalışma ortamının daha kullanışlı hale getirilmesi adına birkaç kriter şu şekilde sıralanabilir (Bağ,2012: 16):

- Mesai saatinin başlamasından bitimine kadar geçen zamanda personelin işi istediği şekilde yapmasını sağlayacak fiziksel ortamın oluşturulması
- Mesai saatlerindeki eylem ve aktivitelerin, işçilerin bedensel ve ruhsal sağlığını kötü yönde etkilememesi
- İş yapan personelin çalışırken kendisini mutlu hissetmesi ve iş tatminini sağlayabilmesi için gerekli koşulların sağlanması
- İş kademelerinin işçiyi bilişsel ve fiziksel açıdan olumlu etkilemesi
- İşletmenin bulunduğu bölgenin toplumsal kurallarına uygun olması ve çalıştırılacak personele uygunluğu

AIS tarafından yürütülen araştırmalardan saptanan bilimsel verilere göre bir işin stresli olarak nitelendirilebilmesi için birkaç ölçüte uyması gerekmektedir (Baltaş ve Baltaş, 2004: 62):

- Gün içerisinde sıradanlaşmış sorunları kısa yoldan çözebilmeyi zorlaştıran/engelleyen meslekler; emniyet mensupları, askerler ve deniz trafiği kontrolörü gibi.
- Yapı bakımından personelin iş ile alakalı kontrol mekanizması oluşturamadığı meslekler; bu mesleklerin temel özellikleri bireysel olarak etkili iletişim kurulması sonucunda psikolojik açıdan yıpratıcı olmakla beraber iş aşamalarının getirdiği bireyin doğrudan karar vermeye katılamadığı meslek grupları çağrı merkezleri, özel kalem, satış temsilciliği gibi.
- Bedensel açıdan azami seviyede güç ve efor gerektiren meslekler; hamallık ve kot taşıyıcılığı gibi.

- Süre kısıt olan ve aşırı riskli meslekler; Savaş gazeteciliği ve borsa brokerliği gibi.

Yapılan iş ile ilgili stresin vereceği zararın boyutlarını öngörmek çok zor olsa da yapılan araştırmalar hem ekonomik zararı hem de çalışanlara karşı zararı olduğu görülmektedir. Örnek vermek gerekirse yapılan çalışmalardan birinde anket araştırması İngiltere'de yarım milyona yakın çalışanın iş ile ilgili stresten, örgütsel depresyondan ya da iş kaygısından şikayetçi olduğuna inanıyor (Jones vd., 2006: 56).

5.2.5. İş Stresi Kavram ve Tanımı

İş stresi gün geçtikçe gelişim gösteren ve çözülemez bir hale bürünen iş yaşamındaki herkesin kabul ettiği bir konu haline gelmiştir. Çalışma ortamları stres için oldukça önemli alanlardır. İnsanlar zamanlarının büyük bir bölümünü hatta yarısından fazlasını çalıştıkları kurumlarda geçirirler. Bu yüzden iş stresi günlük yaşamın büyük bir bölümünü meşgul etmektedir (Keser, 2014: 20).

İş stresi çalışma hayatında salgın bir hastalık haline gelerek yayılmaya başlamasıyla birlikte araştırmacılar ve bilim insanları, iş stresi ve iş stresinin örgütsel sonuçlarının farklı boyutlarına ilişkin çıkarsamalara odaklanmış durumdadırlar. İş yükünün artması, iş teminatının olmaması ve teknoloji ile birlikte hayatın akışındaki hızlanma, durmaksızın artış gösteren çalışan sayısının stres altında kalmasından ötürü iş stresinden rahatsızlık duyulmaktadır. İş stresi, kişisel bir tepki olmakla beraber işletme ve yapılan iş ile alakalı olması dolayısıyla bilinen genel stres kavramından farklılıklar teşkil etmektedir. İş stresi, önemli ama şaibeli neticeleri meydana getiren istekler, sınırlılıklar ve fırsatlarla karşılaştıklarında işçiler tarafından içselleştirilen psikolojik bir rahatsızlık olarak ifade edilmektedir (Yozgat vd., 2013: 518-519).

İşgörenler çalışma ortamında rahat olmadıkları takdirde dış çevrelerine karşı kaba davranışlar sergileyerek ve kötü iletişim kurarak zamanla içe dönük bir yaşamı tercih edeceklerdir. İşin gerekliliklerinin personelin tahmini kapasitesinin üstüne çıktığı durumlarda oluşan kişisel bir duygu durumu olarak kavramsallaştırılan iş stresi, çalışma hayatında yer alan bireylerde kaygı, korku ve gerilim oluşturur. Aynı zamanda iş stresinin ekonomik yönden de negatif yönlü etkileri mevcuttur (Cropanzano vd., 1997: 162-165).

Bir örgütteki mevki, makam ve yaptığı iş ayırt etmeksizin herkesi etkisi altına alan stres, çalışan insanlarda bedensel, ruhsal ve duygusal açıdan etkileyen durumların sınırlarını zorlamaktadır. İş stresi, üzerinde yoğun baskı olan bireyler için kullanılan bir ifade olmakla birlikte baskılar sebebiyle personellerin iş performanslarını düşürerek sağlıkları konusunda risk teşkil etmektedir. İş stresi tüm dünyada var olan ve şiddeti yüksek bir stres boyutudur. İşgörenlerin iş çevresi ve dış çevresi ile iletişimi sonucunda meydana gelen çalışan tutumları, iş stresine alt yapı oluşturmaktadır. Yani iş stresi, personel, iş çevresi ve sosyal çevresinin etkileşime geçmesinden kaynaklanabilmektedir (Pehlivan, 2002: 22). Ayrıca stres fiziksel ve psikolojik bir faktör olarak karşımıza çıkıp, insan sağlığı için tehdit yaratarak bazen işletmeye zarar verse de belirli bir oranda stresin yaşanması hem örgüt hem de örgütte bulunan personeller için doğal bir durum olduğu söylenebilir. Belirli bir sınıra kadar stres yaşanması işçilerde motivasyona vesile olabilir, iş tatminini sağlayabilir ve çalışanların kendilerini işleri açısından geliştirmelerine imkan sunar. Bu stresin olumsuz etkilerinden kaçınmak için stresin seviyesinin kontrol altına alınıp sabit tutulması gerekmektedir. Boyutu aşırıya kaçan stres, personellerde tükenmişlik algısının ortaya çıkmasına sebep olabilir ve buna bağlı olarak çalışan performansını düşürebilir (Tınaz, 2013: 37).

İş stresi, bireyin kontrol etme yetisini yükseltebilir, aynı zamanda bünyesinde bulunduğu örgütün iş performansını düşürebilecek, işten ayrılmalarını ve sunulan sağlık hizmetlerinden fazlasıyla istifade edebilecek psiko-sosyal bir risk unsurudur. Ayrıca çalışılan kurumda stres, hastalık yüzdesindeki yükselme ile pozitif yönlü ilişki içersindeyken yaşam beklentisi ile negatif yönde ilişkiye sahiptir. Bireysel sonuçların beraberinde, çalışılan iş ortamında stres tecrübeleri edinmelerinin toplumsal boyutu da bulunmaktadır. 2013 yılında, Avrupa'da yaptıkları işin sonucunda doğan depresyonun (stres dahil) maliyet tablolarının senelik 617 milyar Euro civarında seyrettiği gözlenmektedir. Bu rakam kurucu ve yöneticiler için verimlilik düşüş maliyeti, sağlık maliyetleri ve engelli destek harcamaları olan sosyal yardım giderlerini kapsamaktadır. Bu bağlamda iş stresinin sebeplerini tespit ederek stresin bağlantılarını keşfetmek toplumsal harcamaları ve maliyetleri en aza indirmeye yönelik stratejilerin oluşturulması ve hayata geçirilebilmesi adına oldukça elzem bir husustur (Hessels vd., 2017: 179).

İş stresi, iki sebepten dolayı önemlidir. Bunlardan ilki finansal ikincisi insani etkilerden kaynaklıdır. Doğru bir şekilde yönetilmeyen iş stresi sonrasında doğrudan veya dolaylı yoldan örgütün maliyetleri gündeme gelir. Beraberinde yanlış yönetilen iş stresi, iş ortamında fiziksel ve ruhsal sıkıntı çekmeye yer hazırlamaktadır (Quick vd., 2017: 467). İş hayatında bulunan insanlar, yaptıkları işlerin gerekli kıldığı bütün fiziksel ve ruhsal faktörlere erişmesini tehdit edici hatta zarar verici olarak algıladığı zaman strese maruz kalmış olurlar. İşten kaynaklanan stresler çalışanların performansını etkilemekle kalmayarak genel sağlık durumunu ve kişinin refah seviyesini negatif yönde etkisi altına alabilir. Ayrıca, işte yaşanan ve maruz kalınan stresörlerin toplumsal maliyetleri de(örneğin, sağlık bakımı ve verimliliğin azalması) yadsınamaz. Bu bireysel ve toplumsal maliyetleri en aza indirmek, iş ile ilişkili stresin sebepleri ve bağlantıları hakkında fikir ve bilgiye sahip olunması gerekmektedir (Hessels vd., 2017: 178).

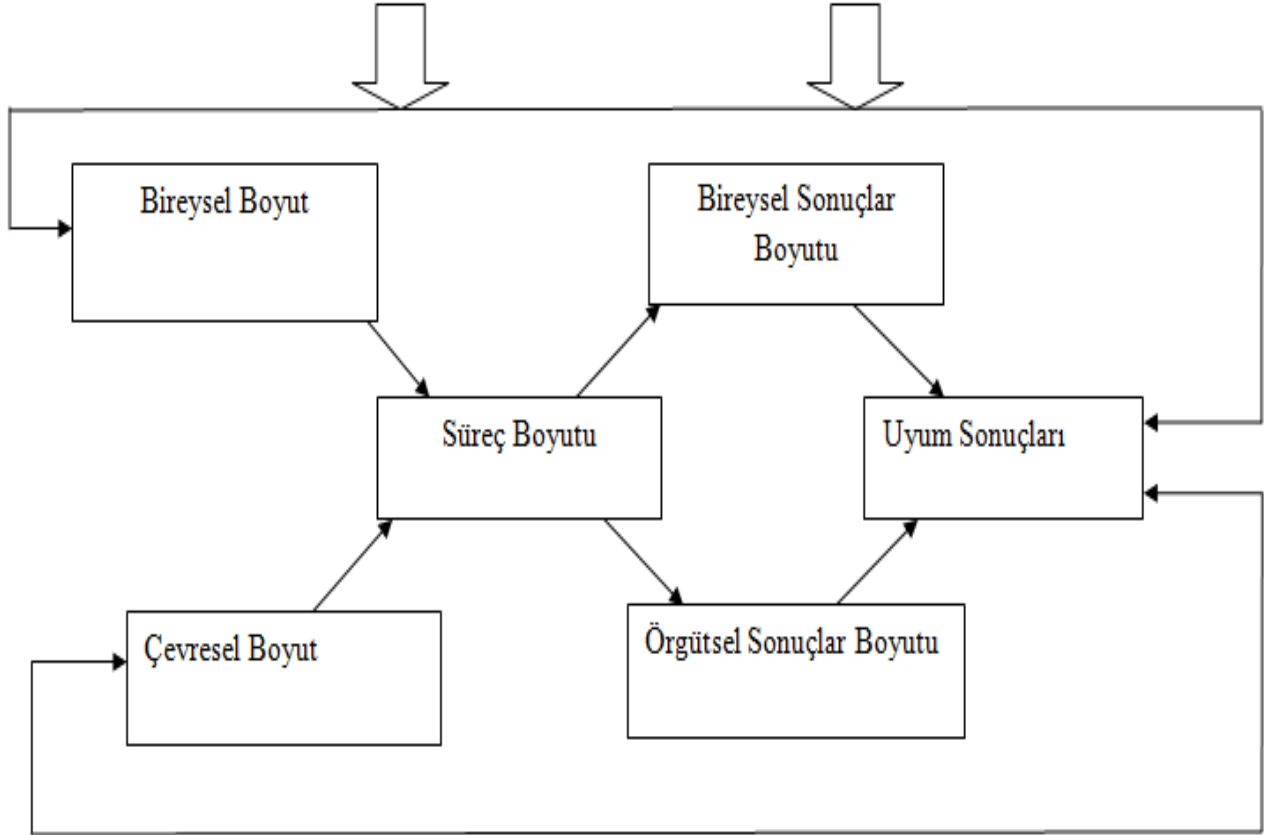
5.2.6. İş Stresi Modelleri

Bilimsel veriler toplayarak çalışmalar yapan araştırmacı ve bilim insanları stresin nasıl ve ne şartlar altında meydana geldiğini anlamak ve daha iyi anlaşılmasını sağlamak adına birçok farklı model geliştirerek üzerinde çalışmalar yapmışlardır. Geliştirip ortaya çıkarmış oldukları bu modellerde insanların hayatlarını idame ettirdikleri ve çalıştıkları iş ortamlarında stresörler bulunduğunu aktarmaya çalışmışlardır. Bu konuda göze çarpan ve üzerinde genel bir yorum yapılabilecek olan nokta şudur; iş hayatında yer alan bireyler çok kolay bir şekilde strese sahip olabilirler ve her birey stres ile alakalı birbirinden değişik bakış açılarına ve farklı savunma sistemlerine sahiptir. İş ortamlarının aynı olması ve aynı şartların içinde bulunmaları her bireyin aynı tepkiler vereceğini anlamına gelmemektedir tepkilerin şiddeti de aynı düzeyde olmayacaktır. Yani kimi insanlarda stres çok yüksek düzeyde seyrederken bazı insanlarda stres en alt seviyelerde gözlenir (Balaban, 2000: 189-190). İş stresi ile alakalı geliştirilen ve üzerinde çalışılmış birbirinden farklı modeller mevcuttur. Bunlardan birkaç tane model aşağıda verilmiştir.

5.2.6.1. Beehr ve Newman'ın Genel İş Stresi Modeli

İş stresinin modeli Beehr ve Newman (1978) tarafından gündeme getirilmiştir. Bu model daha önce yapılan çalışmalar ve teorilere göre geliştirilmiş bir model olmak özelliğini taşımaktadır (Beehr ve Newman, 1978: 665-669). Modelde mekanla ilgili

stres unsurlarını ve bu unsurlar çerçevesinde meydana gelen stres seviyelerini inceler. Beehr ve Newman'ın modeli bireysel özellikler ve çevresel faktörleri etkileşimde bulundukları zaman oluşturdukları ortak stres sebeplerini irdeler. Oluşan ortak strese karşı çalışanlar tarafından geliştirilen tepki sistemlerini ve düşünsel hallerini inceler (Rujnan,2010: 7).Beraberinde ilgili örgütün yapısına ilişkin varsayımlarda bulunarak kesin sonuca ulaşmaya çalışır. Örgütte var olan emekçinin örgüt tarafından düzenlenen toplu aktivitelere katılım sağlamaması, performansındaki azalmalar ve artışlar vb. gibi davranışsal yapıya ait olan stresin neden ve sonuçlarına odaklanır (Beehr ve Newman, 1978: 670).

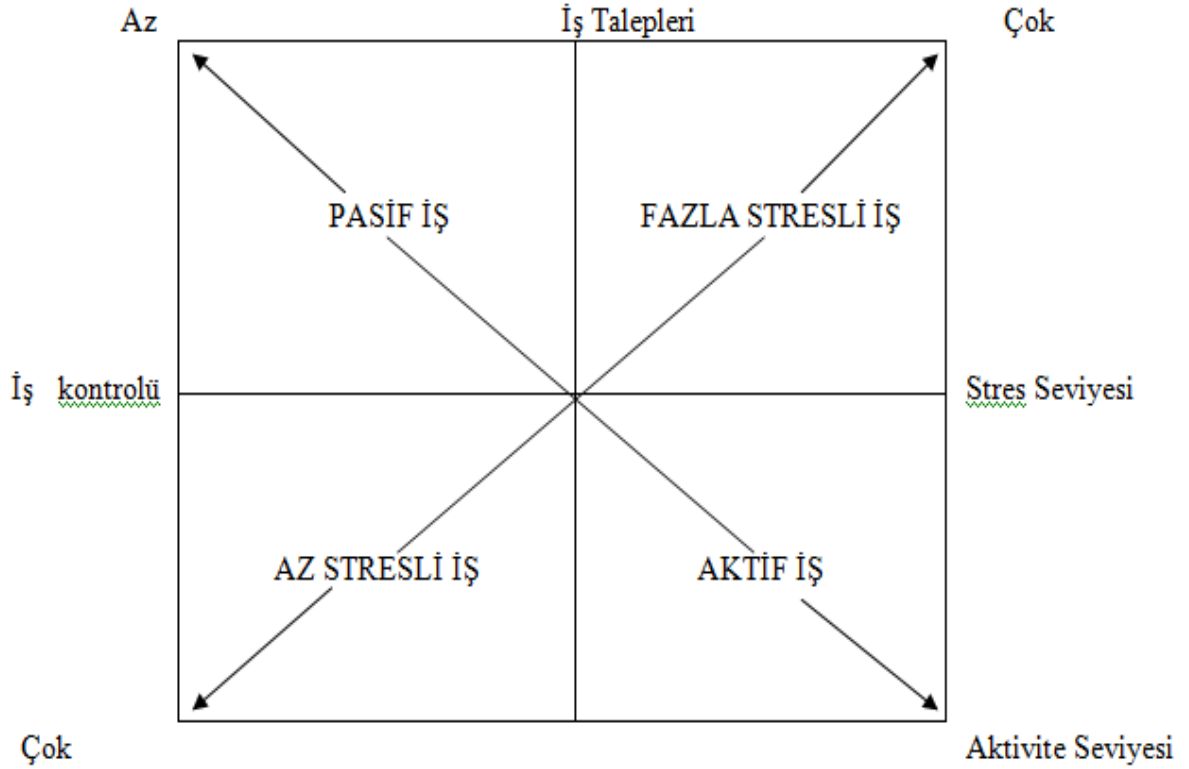


Şekil 5.1. Beehr ve Newman'ın Genel İş Stresi Modeli (Beehr, T. A. ve Newman, J. E., 1978: 676).

5.2.6.2. Karasek Talep ve Kontrol Modeli

Robert A. Karasek Jr. İş stresine ilişkin oluşturduğu modelinde bireyin çalıştığı işyerinde oluşan ve yaptığı işin gerekliliklerinin çok olması, işiyle ilgili taleplerin aşırı düzeyde olması stresin boyutunu büyütürken, iş üzerindeki kontrol etme mekanizmasının da stresin boyutunun artmasına katkı sağladığını belirtmişlerdir. Modelde, çalışanın kendisini zihinsel açıdan zorlandığının ve gerginliğinin, iş yerindeki taleplerinin, işverenlerinin beklentilerinin, katılım oranlarındaki değişimlerin ve iş kararındaki rahat tutumların diğer bir ifade ile iş üzerinde yapılan kontrollerin etki içerisinde olmasından kaynaklandığını açıklamaya çalışmaktadır. Zihinsel zorlanma, kendini aşma veya stres durumunun, daha az iş kontrolü ve ağır iş isteklerinin toplamıyla ilgili olduğu öngörülmektedir. Bu toplam beraberinde personellerin düşük iş tatmin düzeyi, iş stresi, işte kaytarma, iş yerinden ve koşullarından memnuniyet duymama, işten sıkılma ve sürekli bir koşuşturma içinde yaşadığını/çalıştığını

düşünmesine yol açmaktadır. Bu modelin kuşkusuz en önemli rolü, çalışanların verdikleri kararlarda büyük çaplı yükseliş sağlaması yani yapılan iş üzerinde hakimiyet kurmak istemesi, stresi büyük oranda azaltacağı gibi aynı zamanda organizasyonun nihai ürün/hizmet çıktılarıyla ilişkilendirilebilecek iş taleplerinin ve görevlerinin yerine getirilebilmesini ifade etmektedir (Karasek Jr, 1979: 285).



Şekil 5.2. Karasek' in Talep ve Kontrol Modeli (Karasek, R. A., 1979: 288).

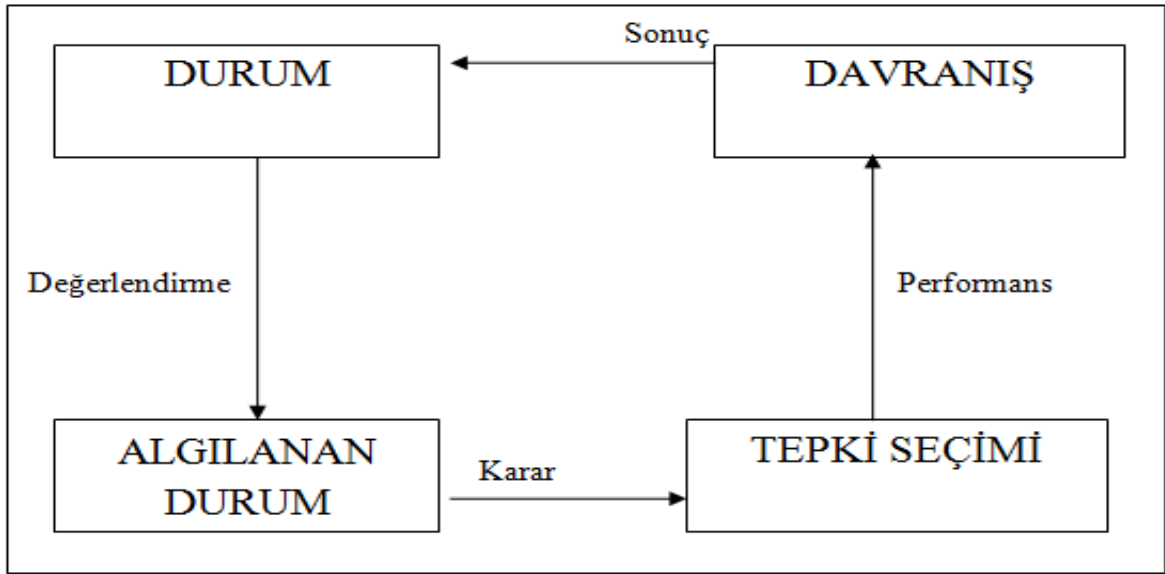
5.2.6.3. McGrath İş Stresi Modeli

McGrath (1970), stresin tanımını yaparken bireylerin istediği, sahiplendiği ya da istediği gibi davranacağı zaman karşı karşıya kaldığı sınırlılıklar veya istekler sonucunda meydana gelen dinamik bir şart olarak ifade etmiştir. Aynı zaman içerisinde McGrath stresi, çevresel arzular ile örgütün cevap verme kapasitesi arasındaki yok sayılamayacak kadar büyük bir dengesizlikten bahsetmektedir. McGrath, önceki çalışmalarında stresin veya stresin olduğu koşulların meydana gelirken aştığı kademelerin hangileri olduğunu öğrenmeye çalışmış ve bunun cevabını aramıştır. Çalışmalarında bu durumu açıklamak adına kapalı sistem şeklinde ve dört mertebeli yapısı olan çember modelini çizmiştir. "Stres Çemberi Modeli" şeklinde tanımlanan bu modelde stresin kaynağı, bu stresin işçilere yansımaları, işçilerin bu yansımaya verdikleri tepkiler ve elde edilen sonuçların arasında bağ kurmaya çalışmıştır. Bunun yanı sıra McGrath çalışmalarının sonucunda stresin ana kaynağı olarak şu faktörleri tespit etmiştir (Ertekin, 1993: 149-150):

- Yapılan işin yükünün fazlalığı, zor ve belirsiz olması gibi meslekten kaynaklanan stres,
- Rol belirsizliği ve iş gereklilikleri gibi durumlardan kaynaklanan stres,
- İş Ortamında çalışan işçi sayısının çok olmasından kaynaklı stres

- Nemli, kuru, rutubetli gibi fiziksel koşullardan kaynaklanan stres,
- İşyerinde dışlanma, yalnız kalma, çatışma gibi sosyal ortamdan kaynaklanan stres,
- Kaygı, olayları idrak etme düzeyi gibi kişinin kendisinden kaynaklanan stres.

McGrath'ın geliştirip oluşturduğu bu modelde, kişi stres olarak algıladığı bir olayla karşı karşıya kaldığında ilk olarak olayı idrak etmeye çalışacak ve olayın tüm yönlerini değerlendirmek için gayret gösterecektir. Kişi değerlendirmesi sonucunda idrak ettiği olayı karar mekanizmasından geçirerek bu olayın en iyi şekilde son bulması için tepkileri sıralar ve en uygun gördüğü tepkiyi vermeyi tercih eder. Seçtiği tepkiyi sergileyen kişi, geçtiği diğer aşamada seçtiği tepkinin gerektirdiği tavırları ve tutumları sergilemeye başlar. Son aşamaya geldiği zaman ise sergilediği tavır, tutum ve davranışların sonucunda elde etmiş olduğu olay ile ilgili çıkarsamalar yapacaktır (Ertekin, 1993: 150).



Şekil 5.3. McGrath İş Stresi Modeli (Beehr, T. A., 2014: 32).

5.2.7. İş Stresinin Sonuçları

İşletmelerde stres kavramı ile sadece çalışanları değil beraberinde örgütü de etkileyen bir konu olarak karşı karşıya kalmaktayız. Bahsi geçen bu etkiler fiziksel, psikolojik ve davranışsal seviyelerde kendilerine yer bulurlar (Sonnentag ve Frese, 2003: 452; Akt: Jex ve Crossley, 2005: 575-599).

5.2.7.1. İş Stresinin Bireysel Sonuçları

Stresin davranışsal yönden birçok olumsuz sonuçları meydana getirdiği gözlemlenmiştir. Buna ilişkin stresin dikkat kaybına yol açtığı, hafıza kapasitesini azalttığı, dikkat dağınıklığından ötürü riskli yollara girdiği (Sonnentag ve Frese, 2003: 453-492), işimi kısaltayım derken daha fazla mesai harcamadığı tespit edilmiştir (Jex ve Crossley, 2005: 575-599). Beraberinde iş yerinde maruz kalınan ve yaşanan stres personellerin iş dışı hayatını da kötü yönde etkilemektedir (Sonnentag ve Frese, 2013: 560-592). Kişilerin stresten kaynaklı meydana gelen duygusal ve ruhsal bozuklukları bireyin dış çevresiyle çatışması, arkadaşlarıyla anlaşamaması, sürekli gergin, asabi

sinirli,zorba , kaba, iletişimi zayıf bir bireye dönüşmesi ve son olarak aile yaşantısında olumsuzluklara sebebiyet vermesi gibi durumlar yaratır (Ilies vd., 2007: 368-1379).

5.2.7.2. İş Stresinin Örgütsel Sonuçları

İş stresinin sonuçları sadece bireysel seviyede kalmamakla birlikte örgütsel açıdan farklı sonuçlarda doğurmaktadır. Mesela stres sebebiyle personellerin karşı karşıya kaldığı fiziksel ve psikolojik hastalıklar, örgütsel bağlamda personellerin rahatsızlıktan dolayı işe devamsızlık yapması veya işten ayrılarak tazminat istemesi örgütsel açıdan meydana gelen sonuçlardan sayılabilir (Jex ve Crossley, 2005: 575-599). Ayrıca personellerin iş stresine maruz kalmaları, sabotaj, kavgacı ve düşmanca tavırlar (Chen ve Spector, 1992: 177-184), iş kazaları ve sakatlanmalar (Jex ve Crossley, 2000:5575-599; Akt: Nahrgang vd., 2011:71-96), üretkenliğe karşı direnç gösteren tutumlar (Fox vd., 2001: 291-309) ve performans düşüşlerinin (Jex ve Crossley, 2005: 579-599) oluşmasına mahal vermektedir.Bütün bunlar, personellerin yaşadığı stres seviyelerinin artmasıyla örgüte bağlılıklarının eksilmesi (Mathieu ve Zajac, 1990:171-194; Akt: Meyer vd., 2002: 20-52), iş tatmin düzeylerinin azalması, işe katılım sağlamamaya başlamaları (Jex ve Crossley, 2005: 575-599), işten ayrılma niyetlerinin ve iş tesliminin ise arttığı söylenebilir (Podsakoff vd., 2007: 438-545; Akt: Chen ve Spector, 1992: 177-184).

5.2.7.3. İş Stresinin Çevresel Sonuçları

Günümüz enformatik toplumunda sürekli değişen teknolojiyi göz önüne alındığı zaman yöneticilerin bu değişimi yakından takip etmedikleri zaman hem örgütlerini verimliliği hem de örgütlerinin çıktıları niteliksiz olacaktır. Teknolojideki evirilmeyi takip etmeyen yöneticiler rekabet etme avantajlarını dezavantaja çevirmiş olacak bu ise örgütlerinin yaşam seyrini değiştirerek sektör ve pazarda geri planda kalmalarına zaman içerisinde de örgütlerinin ölümünün gerçekleşmesine yol açacaktır. Yakından takip etmeyen işyerleri rekabet avantajını kaybederek kapanma tehlikesi ile karşı karşıya kalacaktır böylece hem işverenler hem de örgütte çalışan personeller stres yaşayacaklardır. Teknolojinin gelişmesi aynı zamanda birçok meslek gruplarının akıbetini belirsizleştirmekle kalmayıp bu meslek gruplarında yer alan çalışanları daha fazla strese maruz bırakacaktır. Aksi düşünüldüğünde teknoloji bazı meslek gruplarını ortadan kaldıracakken bazı meslek gruplarını da ortaya çıkaracaktır (Eren, 2000: 285-286).

Örgütün faaliyet gösterdiği ülkede yaşanan politik durumlar, seçimlerin erken tarihlere çekilmesi, demokrasiye dışarıdan müdahale gibi etkinlikler o ülkedeki sosyal ve finansal hayatın dalgalı olması ve dengesiz hale gelmesi, kişilerin demokrasi ve ülkeye olan inançlarının eksilerek gelecek kaygısına kapılmalarına yol açacaktır. Politik istikrarsızlık dolayısıyla örgütün faaliyette bulunduğu ülkede yatırımcıların uzun vadeli yatırım yapması olanaksız hale gelmekte ve dünyaya açılması gibi konular gündeme gelmektedir. Yatırımcıların ülkeye sıcak bakmaması ve yeni iş imkanları tanıyıp ülkenin istihdamına katkı sağlamayacak olmaları ile birlikte işsizlik eğrisi artış göstererek genç bireylerin çalışma kaygısı da doğru orantılı olarak artacaktır. Bu durum genç yaşlı demeden tüm ülkeyi iş ve çalışma açısından strese maruz bırakacaktır (Eren, 2000: 300).

6. ÖRGÜTSEL DEPRESYON

Bu bölümde, depresyon kavramı, örgütsel depresyon, örgütsel depresyonun meydana getiren faktörler, örgütsel faktörler, yönetsel faktörler, bireysel faktörler konularına ve alt başlıklarına yer verilmiştir.

6.1. Depresyon Kavramı

Günümüzde depresyon olarak isimlendirilen ruh hali, tarihin en eski yazarları tarafından melankoli şeklinde kavramlaştırılmıştır. Homeros'un kitaplarında kahramanları tanımlamak için kullandığı melankoli kavramını ilk defa M.Ö 450'de Hipokrat'ın kullandığı görülmektedir (Alper, 2012: 9). Depresyonun eş anlamlısı olarak bilinen melankoli kelimesi, ruhsal çöküntüyken melankolinin umulmadık bir vakadan sonra bireyin dayanma gücünün en aza indiği durumlarda ortaya çıktığı söylenmektedir (Kaya, 2011: 42). Depresif sorunlara ilişkin kavramlarını Mısır, Yunan ve Çin asıllı ilk metinlerde görülmektedir (Olshan, 1982: 12). Depresyon (melankoli) iki bin yılı aşkın klinik vaka olarak görülmekle birlikte bu konu ile alakalı değişik ve birbirini tamamlamayan etkenlerinin olması araştırmacılar için çalışmalarda kullanılacak tatmin edici olgular sunamamaktadır (Beck, 1975: 3). Ayrıca melankolinin M.Ö. 4. yüzyılda Hipokrat tarafından ilk kliniksel tanımı yapılmıştır (Beck, 1975: 4).

Depresyon bir duygusal bozuklukken kişinin iç ve dış dünya ile olan etkileşimlerinin, çevreyle olan entegrasyonunu negatif yönde etkilenmesi gibi olaylar gün yüzüne çıkmaktadır. Depresyon, hayatın belli bir kısmında hemen hemen tüm insanların yaşadığı bir ruh halidir. Kişilerin büyük bir kısmı depresif duygu durumu veya depresif tutumlar ile günlük yaşamlarına devam etmektedir. Depresyon durumu insanları kaması mümkün olmayan ve onları bir şekilde yakalayan bir duygudur (Lewis, 2012: 1). Depresyon; başka dillerde çekmek, aşağı bastırmak, gamlı, kederli, donuklaştırmak, durgunlaşmak gibi ifadeler şeklinde de kullanılmaktadır. Türkçede depresyonun kelime karşılığı ise çökkünlük ya da ruhsal çöküntüdür (Köknel, 2005: 14).

Depresyon duygusal, davranışsal, bilişsel ve bedensel olarak belirti gösteren psikiyatrik bir aksaklık olarak ifade edilebilir (Sayar, 2013: 128). Tedavisi mümkün olmayan depresyonun en önemli sonuçlarından birtanesi ise kişinin yaşamına son vererek intihar etmesidir. Depresyonda olan hastalarda yaşamlarına son vermeyi düşünme oranı % 60'dan fazladır (Köroğlu, 1997: 390-421).

Depresyonun belirtileri şu şekilde şekildedir (Beck, 1975: 6, Blackburn vd., 1990:5, Akt: Olshan, 1982: 14):

- Depresif ruh hali, üzüntü, keder, sinirli olmak,
- Hayattan zevk almamak,
- Yadsınamaz derecede kilo kaybetmek veya kilo almak,
- Kalitesiz uyku, asabiyet,
- Bitkinlik veya enerjiyi kaybetme, tembellik, hareketsiz kalmak,
- Kendisini değersiz hissetmek ve devamlı ölümü düşünmek,
- Dikkat kaybı, ağır ve karışık düşünme, karar verememe,
- Motivasyon eksikliği, işten ve hobilerinden artık zevk alamama
- İş ve sosyal faaliyetlere ilginin tükenmesi

Depresyonun psikolojik belirtilerine bakıldığında bilişsel üçlü, düşünme ve şema olmak üzere üç aşama sayılabilir (Gotlib, 1983: 399-412). Bireyin zayıf ilişkiler kurmasıyla beraber meydana gelen olaylar “en üst seviyede ben olmazsam başarısız

sayılıyorum, hata yapmam beceriksiz olduğum anlamına gelir, öteki insanların hakkımda ne düşündükleri değerimi belirler, benim gibi düşünmeyen insanlar benden nefret ediyordur” gibi negatif fikirlerle birleşerek depresyon seviyesini daha da arttırabilir (Beck, 1974: 151-169). Yalnızca olumsuz bir tecrübe sonucunda değil bazen de devamlı stres altında olmak veya çevresel etmenler vasıtasıyla ortaya çıkabilen depresyonun belirtilerinden birkaçı ümitsizlik ve çaresizlik hissetme, kişinin enerjisinin kalmaması, konsantrasyon eksikliği, zihinsel ve bedensel çabalarda azalmalar görülebilmektedir (Bakan, Taşlıyan, Taş ve Aka, 2014: 295-315).

Örgütler çalışanlardan meydana geldiği için olumsuz olaylarla karşı karşıya kaldıklarında tıpkı kendisini meydana getiren çalışanlar gibi tutumlar sergileyebilir. Çalışanlar nasıl depresyona giriyorsa, örgütlerde aynı psikolojik evrelerle depresyona girebilirler. Bir başka deyişle çalışanların içinde bulunduğu depresyon ile örgüt depresyonunun birçok ortak noktasının olduğu söylenebilir. Her iki depresyon durumunda da kişilerin geleceğe dair umutları yoktur, hayata karşı ilgilerini yitirmişlerdir, ilerleme kaydedemediklerini, fare kapanına kısıldıklarını düşünür ve hayatlarının bittiğine dair fikirler içinde kendi benliklerini kaybederler (Bilchik, 2000: 34-38).

6.2. Örgütsel Depresyon

Örgüt; kuruluşunda belirlemiş olduğu amaçlarına ulaşabilmek adına çalışanların bir araya geldiği, karşılıklı dayanışma ve entegrasyon içinde, belirlenmiş bu amaçlara dair ortak çaba sarf eden grup şeklinde ifade edilebilir (Aytaç, 2004: 217). İnsan kaynağı ise örgütün yapı taşıdır. Psikolojik ve fizyolojik ihtiyaçları olan bu komplike sistemin doğru algılanması ve örgüt politikalarının ortak amaçlara yönelik düzenlenmesi hem örgütün hem de insan kaynağının gelecekleri açısından önem arz etmektedir (Sezer, 2010: 36-50).

Örgütsel depresyon örgütün bütün yapısında görülen durağanlık, örgütün ilerleme kaydedememesi, örgütün bünyesinde bulunan çalışanların inovasyon konusunda isteksiz davranması ve örgüte ait bir vizyonu benimsememesi şeklinde söylenebilir (Bilchik, 2000: 34-38). Bahsedilen bu etkenler, örgütün ruhsal durumunu çift yönlü bir şekilde etkileyebilmektedir. Olumsuz etkenlerin yoğun olduğu bir organizasyon yapısında, örgütün depresyona girmesi beklenmedik bir durum olmayacaktır. Depresyona giren örgütler gün geçtikçe fonksiyonlarını yitirir. Bu durum, örgütteki insan kaynağının başarımlarında azalmayı neden olarak örgütü olumsuz yönde etkileyebilir (Gray, 2008: 9-11). Örgütün bu olumsuz havasından o örgütte çalışan işgörende olumsuz etkilenecek ve yoğun stres altında çalışacaktır. Artan stres zaman içinde evirilerek depresyon halini alacak ve depresyona giren personel tükenmişlik hissetmeye başlayacaktır. Bu da örgütsel depresyonu tetikleyecektir (Lee vd., 2014: 985-989).

Çalıştığı kurumda örgüt depresyonu yaşayan kişi artık çalışmak istemeyecek ve işe karşı hevesi kalmayacaktır. Ortaya çıkan problemlere karşı zayıf kalır, hızlı bıkar, kendisi ve çevresi ile uyum içinde olmak adına iletişim kurmakta oldukça zorlanır (Bilchik, 2000: 34-38). Örgüt depresyonunun birden çok belirtisi vardır ancak bu belirtilerden en önemlisi umutsuzluktur (Bilchik, 2000: 34-38). Örgüt depresyonu yaşayan bir kurumun var olması, personelini ve kaynaklarını harekete geçirmekte başarısız olması durumunda kurumun depresyona bir müdahalesi olmadıkça kurumun varlığı tehdit eder (Cohen ve Cohen, 1993: 43).

Örgüt depresyonu örgütlerin yönetim hiyerarşilerinde yadsınamaz yapısal sorunları beraberinde getirir. Bu örgütlerde çalışan personeller umutsuz ve sürekli sabit kalma hissine kapılırlar (Scurlock, 1995: 10-11). Kurumların kendi içinde yaşanan tutarsızlıkları, uyumsuz tavırları faaliyet gösterdikleri devletin yasalarına göre kendini değiştirmemesi örgütte çelişen durumları ortaya çıkarır ve bununla birlikte kurumdaki sorunların çözümü noktasında depresyon durumuna dair belirtiler görülür (Brunsson, 1986: 165-185). Örgütsel depresyonun davranışsal belirtileri sayılacak olursa (Sezer, 2010: 38):

- Genel olarak görülen uyuşukluk durumu,
- Değişikliklere karşı direnç gösterme,
- Yaratıcılıkta azalma ve yeniliklere duyarsız kalma,
- Verimliliğin en alt sınırdaki seyretmesi,
- İşe devamsızlıkların çoğalması, mesai saatinden sonra gelme ve öğle aralarını uzatma,
- Departmanlar arası ve departman içinde en az düzeyde iletişim kurma,
- Çalışmayı istememek ve bunun sonucunda döner sermayede düşüş yaşanması,
- Karar verememe,
- Başarılarını kutlamama.

6.2.1. Örgüt Depresyonunu Meydana Getiren Faktörler

Bir örgütte depresyona sebep olabilecek birçok etken bulunabilir. Bu etkenler şu şekilde sıralanabilir: örgütün sebep olduğu örgütsel faktörler, yöneticilerin sebep olduğu yönetsel faktörler, çalışanların sebep olduğu bireysel faktörlerdir (Keleş, 2016: 17).

6.2.1.1. Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler, örgütün psikolojik yapısının bozulmasına neden olmaktadır. Örgütten kaynaklanan bu faktörler örgütün belli bir düzenle ilerleme kaydetmesine engel olabilir, örgüt bünyesindeki personellerin olumsuz duygular beslemesini sağlamakta ve örgütün geleceği için risk oluşturmaktadır. Stres, tükenmişlik, örgüt iklimi, örgüt kültürü, örgüte bağlanma, iş doyumu ve örgütsel yabancılaşma örgüt tarafından kaynaklanan faktörler arasında sayılabilir (Keleş, 2016: 17).

6.2.1.1.1. Stres

Stres, kişinin kendisine yönelik tehdit unsuru olarak algıladığı çevresel etmenlere karşı tepki göstermesi olarak tanımlanabilir (Balcı, 2000: 7-64). Genel bir ifade ile olumsuz bir durum olarak tanımlanan stresi, kişilerde bedensel veya ruhsal istekler doğuran herhangi bir dışsal etkinlik sonucunda meydana gelen, fiziksel özelliklerle veya ruhsal aşamalarla ortaya çıkan uyum tepkisi şeklinde ifade eden araştırmacılar, stresin kişinin çevresi ile etkileşiminden kaynaklandığını söylemektedirler (Aktaş, 2001: 4).

Günümüz toplumunda örgütsel ve bireysel sebepler strese yol açmaktadır. Örgütsel etkinliklerdeki yoğunluk, toplumsal rollerdeki değişimler, çalışma temposu, örgüt içinde yaşanan rekabet ve çalışanlar arasındaki çatışmalar, isteklerin yüksek olması gibi etmenler personellerin ruhsal tavırlarını olumsuz yönde etkileyerek strese sebep olabilmektedir (Kul ve Güçlü, 2010: 1021-1038).

6.2.1.1.2. Tükenmişlik

Tükenme kavramı, ilk kez Freudenberg tarafından ortaya çıkarılan akabinde Maslach ve Jackson tarafından geliştirilerek değiştirilen bir kavramdır (Dolunay, 2002: 55). Çalışanlar tarafından yaşanan yorgunluk hali, hayal kırıklığı ve işten ayrılmalara sebep olan bir tecrübeyi ifade etmek amacıyla ortaya çıkarılan tükenmişlik kavramını Maslach, uzun süren iş stresine maruz kalan kişinin, yaptığı işin asıl amacından sapması, enerjisini kaybetmesi, motivasyon eksikliğinin artması, olumsuz tutumlar sergilemesi ve çalışma arkadaşlarından kendisini geri çekmesi olarak tanımlar (Kaçmaz, 2005: 68).

Maslach, insanlarla birebir çalışan kişilerde daha sık rastlanan stresin bir türü sayılabilecek “tükenmişlik” kavramını bir sendrom olarak ele almış ve sendromu duygusal tükenmişlik (emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalizasyon) ve kişisel başarı duygusunda (personel accomplishment) eksiklik olmak üzere üç ana başlık olarak ele almıştır (Çimen vd., 2012: 21-31).

Fiziksel açıdan kendisini yorgun ve güçsüz hisseden, uyku bozukluğu ve kişinin öz enerjisinde düşüş yaşaması, duygusal açıdan depresif, karamsar ve güven duymayan bir ruh haline bürünmesidir. Tükenme durumunda bu fiziksel ve duygusal tepkilere bir takım zihinsel tepkiler de eklenmektedir. Kişinin zihinsel tükenmişlik belirtileri göstermesi de kendine, iş hayatına ve özel yaşamına karşı doyumсуuzluğu ve olumsuz tavırları olarak kısaltılabilir (Havle vd., 2008: 4-13). Kişide görülen uykusuzluk, bitkinlik gibi fiziksel belirtiler ile stres, çaresizlik hissi gibi duygusal semptomlar bireysel stresin sonuçları arasında gösterilebilir (Çiftçi ve Sarıışık, 2015: 17-230). Beraberinde stresin yoğun bir şekilde yaşandığı ve iş doyumunun olmadığı yerlerde bulunan kişilerin yaşam doyumу ve tükenmişlik düzeylerinin olumsuz yönde etkilendiğı ifade edilebilir. İş doyumunun azalmış olması, bireysel sonuçlarla ilişkili olduğu gibi örgütsel sonuçlara da yol açan bir belirti olarak kabul gören tükenmişliğinde önemli bir sebebi olarak gösterilebilir (Ünal, vd., 2001: 113-118).

6.2.1.1.3. Örgüt İklimi

Örgüt iklimi kavramı, örgüt üyelerinin paylaştığı değerler, inançlar, normlar ve örgüt içindeki uygulamalardır (Silva vd., 2003: 205-220). Çalışanların örgüt içinde sergiledikleri tutum ve davranışlarında yadsınamaz bir rolü olan örgüt iklimi kavramsallaştırılırken örgüt çalışanlarının algılarından yola çıkılır (Hoy, 2003: 2121-2124). Örgüt çalışanlarının bu algıları, iş yaşamındaki olaylarla yakından alakalı bir durumken çalışanların örgütün nesnel özelliklerini ne şekilde gözlemlediklerini anlatmaya çalışmaktadır (İşcan ve Karabey, 2007: 180-193).

Örgüt iklimi, genel bir ifadeyle bir örgütte çalışan kişilerin davranışsal özelliklerini yansıtmaktadır. Bu sebeple iklim, örgütün gözle görülebilen günlük faaliyetlerinden ve yapısal özelliklerinden oluşmaktadır (Schauber, 2001: 25-35).

Örgüt ikliminin bulunduğu yerlerde yaratıcılık ve girişimcilik kaçınılmazdır. Yaratıcılık ise dinamik bir ortamda gelişir. Yönetici açık hedefler belirleyerek, çalışanları ile daha sık iletişime geçerek ve çalışanlarının düşüncelerini dinleyip önemseyerek yaratıcılığın gelişimine katkı sağlar (Çekmecelioğlu, 2005: 23-39). Örgüt iklimi iş görenler üzerindeki bu etkisi dolayısıyla bir örgütü diğer tüm örgütlerden farklı kılar (Dönmez ve Korkmaz, 2011: 169-186).

6.2.1.1.4. Örgüt Kültürü

Değerler, kahramanlar, törenler, mitler, hikayeler, öyküler ve normlar örgüt kültürünü oluşturan unsurlardır (Köse, vd., 2007: 227). Örgüt kültürünün oluşması uzun zaman alıyor olsa da örgüt kültürü örgüt motivasyonunu aracısız bir şekilde etkilemektedir (Berberoğlu ve Baraz, 1999: 29-52; Akt: Schaubert, 2001: 25-35).

Çalışma ortamının pozitif olduğu örgütlerde iş doyumunun ve çalışan memnuniyetinin yüksek olduğu gözlemlenirken bu durum çalışanlarda örgüte karşı aidiyet duygusu hissetmelerini de beraberinde getirir. Çalıştıkları örgütte motivasyonları düşük olan personellerin ise mutlu olmak için ekstra bir çaba sarf etmeleri, işe gitmeme istekleri, düzenli olarak işe devamsızlık yapmaları ve yaptıkları işten tatmin olmadıkları bilinmektedir (Landy, 1989: 475).

Örgüt kültürü ile örgüt iklimi arasında pozitif bir ilişkinin varlığından söz edilebilir. Eğer çalışanlar örgütün kültürünü gereken ölçüde benimsiyorsa, işyerindeki benimsenmiş kültüre alışıp kabulleniyorsa örgüt iklimi sıcak demektir; aksi takdirde çalışan üzerinde baskıcı bir etki oluşturuyorsa o örgütün soğuk bir iklimi olduğu anlamına gelir (Dinçer, 1996: 211).

6.2.1.1.5. Örgütsel Bağlanma

Psikolojik bir kavram olarak kabul gören bağlılık, örgütsel aşamalarda meydana gelen belirleyici bir durum özelliğini taşımaktadır. Bağlılığın örgütlerde uygulanabilir oluşu örgütsel bağlılık kavramını alan yazına kazandırmıştır (Koç, 2009: 200-211). Örgütsel bağlılık, çalışanların örgüte karşı aidiyet duygusu hissetmeleridir. Örgüte bağlı çalışanların; örgüt içinde entegre çalıştıklarını, örgüt için üst düzey verimlilik sağladıklarını ve örgüte karşı sorumluluklarının farkında oldukları için çok daha az sorun çıkardıklarını belirtmiştir. Kendisini çalıştığı örgütün bir parçası olarak gören personeller, çalışma şartları zorlayıcı olsa da aidiyet duygularından dolayı işleri ile alakalı negatif fikirlerden kaçınırlar (Namasivayam ve Zhao, 2007:1212-1223).

Bir çalışan örgüte karşı ait olma duygusu hissediyorsa verimliliği artacaktır. Daha önceki yapılan araştırmalar ait olma hissi ile depresyon arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu açıklar niteliktedir. Psikolojik olarak bir kuruma aidiyet hissetmek, çalışanı kaygı ve depresyondan mümkün olduğunca uzak tutmaktadır. İş yerine aitlik hissetmek ile örgütte depresyon belirtilerinin zaman içerisinde belirgin hale gelmesi arasında oldukça güçlü bir ilişki olduğu gözükmemektedir (Cockshaw, vd., 2013: 240-251). İşe bağlılık ve depresyon ilişkisi ele alındığında işçilerin işe bağlılıkları arttıkça depresyona kapılma ihtimallerinin düştüğü söylenmektedir (Tanrıverdi ve Sarıhan, 2013: 206-228).

6.2.1.1.6. Örgütsel Yabancılaşma

Örgüt, beşeri ve fiziki kaynakların sistemli bir şekilde birleştirip toplandığı açık bir sistem olarak karşımıza çıkmaktadır (Güney,2004: 184). Açık bir sistem olan örgütlerde yabancılaşmayı bir yandan örgütsel etmenler diğer yandan çevresel faktörler etkileyecektir (Şimşek vd., 2011: 576).

Yabancılaşmaya sebep olan çevresel ve örgütsel etmenler, çalışanların iş hayatında kişisel doyumunu sağlayamaması, iş yaşam kalitesinde oluşan sorunlardan ötürü çalışma hayatında bazı tedbirler alınmasını mecburi kılar. Bu nedenle katılımcı yönetim, iş genişletme, iş değiştirme, iş zenginleştirme ve işin yeniden tasnifi gibi uygulamalara örgüt içerisinde yer vermek gerekmektedir (Silah, 2005: 215-217). Kişi

kendini kanıtlama aşamasında yaşamının içinde yolunu bulamaz ve başka bireyler tarafından etki altında bırakılarak yönlendirilir. (Şimşek, vd., 2006: 569-587). Örgütte çalışan işgörenlerin işe yabancılaşması, örgüt için çok önemli bir konudur. İşe yabancılaşan çalışanlar, sorumluluklarında olan işlere yeteri kadar önem vermezler, düşük motivasyona sahiptirler ve dışsal güdülenirler (Agarwal, 1993: 723).

6.2.1.2. Yönetmel Faktörler

Kaynağı yönetim olan yönetmel faktörler örgütün işlevlerini yerine getirmesine engel olarak, örgüt bünyesindeki personelin negatif hisler beslemeye başlamasını sağlar. Bu olumsuz hisler örgütün akıbetini riski girdirir. Liderlik özellikleri, iletişim, mobbing ve çatışma yönetmel faktörler arasında sayılabilir (Keleş, 2016: 24). İşgörenlerin motivasyonunu yükselten örgütsel-yönetmel faktörlere değinilecek olursa; amaç birliği, yetki ve sorumluluk dengesi, eğitim ve yükselme, alınacak kararlara katılım oranı, iletişim, iş genişletilmesi, iş zenginleştirme, yarı otonom çalışma grupları, çalışma ortamını geliştirme sayılabilir (Kuşluvan, 1999: 61).

6.2.1.2.1. Liderlik Özellikleri

Liderlik ve yöneticilik kavramları birbirlerine yakın iki kavram gibi gözükse de aslında farklı anlamlar taşımaktadırlar. Liderlik, belli şartlara göre, bireysel ve grupsal hedeflere yönelik işgörenin diğer işgörenleri etkisinde bırakması olarak tanımlanır (Serinkan, 2008: 150-151).

Alas, Tafel, Tımlık'e göre (2007), literatürde yer alan liderlik özellikleri şu şekilde sıralanır (Akt: Erdem ve Dikici, 2009: 198-213):

- Otoriter liderler: Bu liderler için güç önemlidir ve güçlerini hiyerarşiden alırlar.
- İşlevsel liderler: Bu liderler, ödüllerin motivasyonu ve sadakati arttırdığına inandıkları için ödüllendirmeye sıkça yer verirler.
- Transformasyonel (Dönüşümcü) liderler: Bu liderler için asıl önemli olan çalışanların ihtiyaçlarını gidermek ve etik değerlerin önemini kaybetmemesidir.
- Otantik liderler: Bu liderler akılcılığın yanı sıra duygularıyla hareket ederek çalışanlar için yardımcı konumundadırlar.

6.2.1.2.2. İletişim

Örgütte yer alan temel dinamiklerden bir tanesi iletişimdir. Örgütteki yatay veya dikey iletişimin zayıf olması örgüt içi bütün ilişkilere zarar verirken iletişim kuvvetli olduğu zaman örgüt içi etkileşimi beraberinde verimliliği de artırır. Kurum içi ve çalışanlar arası sıkıntıların büyük bir kısmı iletişimdeki aksaklıklardan dolayı ortaya çıkmaktadır. Bu sebeple iletişim, yönetmel ve örgütsel açıdan ilişkiler adına önemli bir role sahiptir (Schruijer, 2008: 466).

Kişilerin grup içi iletişim ve irtibatları bir diğer önemli rolü üstlenir. Gerek mesleki gerekse sosyal yaşam gruplarında kişinin etkileşimde ve irtibatla olduğu gruplara aidiyet hissetmesi çok önemlidir. Eğer kişi kurumla karşılıklı bir kurarsa o kurumun içinde olmaktan zevk alacaktır. Aksine halde gruptan soyutlandığını hissederse sorunlar yaratacak ve bu sorunlar kişinin mutsuz olmasına sebep olacaktır. Grubu oluşturan kişiler birbirlerine düşünce veya fiziksel yapısı olarak ne kadar çok benzerlerse anlaşmalar kolay olacak ve sorunlarda önemli ölçüde azalacaktır. Irk, etnik köken veya kuşak farklılıkları olan kişilerin etkileşimde bulunup ortak bir paydada

buluşmaları güçleşebilir (Schein, 1980: 175). Bu sayede örgütün hayatına devam edebilir çünkü örgütün kimliği kişilerarası iletişimi doğrudan etkilemektedir (Karcıoğlu, vd., 2009: 67).

6.2.1.2.3. Mobbing

Günümüz iş hayatında çalışanlar bir yandan değişimin, diğer yandan iş ortamlarında eksik sosyal destekleyici, stresör ve gerilim altında çalışmaktadır. Bir taraftan sürekli gelişerek dönüşen yeni teknolojiler bir taraftan teknoloji kullanımının beraberinde getirdiği yalnızlık duygusu, yönetici ve iş arkadaşlarından gelen cinsel taciz, ayrımcılık yapılması, dışlanma, iletişimsizlik, psikolojik taciz gibi saldırılara maruz kalınması iş hayatında çalışanların sıkça karşılaştığı problemlerdendir. İş yerinde çalışanların yaşadığı duygusal tacizi ve zorbalığı tanımlayan mobbing kavramı, bireyleri arkası kesilmeyen bir şekilde baskı uygulayarak bunaltma, korkutma, tehdit gibi yöntemlerle işlerinden ayrılmasına sebep olabilecek bir süreçtir. İlk önce duygusal saldırıyla başlayan mobbing, personelde yalnızlık, güçsüzlük ve acizlik düşüncelerinin ortaya çıkmasına ve işletmenin verimsizleşmesine yol açar (Tutar, 2004: 237-238). Kelime köküne bakıldığında, “Mob” kelimesi, İngilizce’de yasa dışı şiddet eğilimli düzeni olmayan kalabalık veya çete anlamında, aşırı şiddetle alakalı ve yasa dışı kalabalığı tanımlar ve Latince’de “Kararsız kalabalık” anlamı taşıyan “Mobile Vulgus” sözcüğünden meydana geldiği söylenebilir (Yücetürk, 2005: 244).

Zapf (1999), mobbinge maruz kalan işgörenlerin genel olarak iş arkadaşlarından daha sert, hataya müsaade etmeyen, dürüst ve zamanı iyi kullanan çalışanlar olduklarını belirtmektedir. Öte yandan Einarsen, mobbinge maruz kalan işgörenlerin kişisel güvenlerinin daha az olduğunu ve sosyal ortamlarda normalden daha endişeli tutumlar sergilediklerini söylemekte, Brodsky ise bu mağdur çalışanları ortamdaki başka kişilere istinaden daha vicdanlı, hayal gücü zayıf, hemen kandırılabilen çalışanlar olarak nitelendirmektedir. Leymann (1996) ise, mobbing davranımının meydana gelmesinde karakterin önemli bir etkisi olmadığını, karakterle ilgili alakalı meydana gelen endişeli ve sert gözlemlerin mobbingin oluşma sebebi değil, sonucu olduğunu söylerken yapılan bu araştırmalarda gözlenen elemanın daha çok baskıcı tutumlar sonucunda tahribata uğramış olan karakterler olduğunu ortaya koymaktadır. Fakat Zapf (1999); Leymann’ın bu görüşünün tersini savunmakta ve mobbing e maruz kalan kişilerin endişe ve depresyon belirtilerinin mobbing sürecinden önce de var olduğunu aktarmaktadır (Aydın, 2008: 17-18).

6.2.1.2.4. Çatışma

Yönetimsel faktörler örgüt depresyonuna sebep olan bir diğer faktördür. İş ortamında çatışma mobbing ile benzer özelliklere sahip olsa da içerik bakımından farklı kavramlardır. Mobbing süreci çalışana yönelik yapılan duygusal bir taarruzdur ve hedefteki birey kendisini müdafaa etmekte oldukça zorlanır (Salin, 2001: 425-441).

Çatışma, klasik ve geleneksel bakış açısının yansıması şeklinde olumsuz bir durum olarak görülmekle birlikte çatışmanın örgütü zora soktuğu söylenmektedir. Örgütün zora girmesi örgüt bünyesinde çalışan kişilerin çatışmayı idrak etmesinden ve yapmış olduğu tercihlerinden ortaya çıkmaktadır. Kişisel tercihler anlık gelişen tepkilerle ilişkiliyken tepkiler ise grubun etkinlik özelliği ile ilişkilidir ve farklı biçimlerde çatışmayı meydana getirebilir (Jones ve White, 1985: 152-167).

6.2.1.2.5. Kaos

Bloch'a (2005: 179) göre, doğrusal yöntemlerde, etki ile tepkinin eşit olması gerektiğine dair bir beklenti oluşmaktadır. Oysaki doğrusal olmayan yöntemlerde yadsınamaz oranda iç ve dış değişkenler sistemi müteselsil olarak etkisi altında bırakmaktadır. Kaneko ve Tsuda, "Kaos" kavramını öngörülemeyen hareket şeklinde ifade etmektedirler (Kaneko ve Tsuda, 2001: 4). Bu tanıma göre kaos kuramını, sistemdeki tahmin edilme olasılığı olmayan bir kuram olarak aktarırlar. Sinai'ye göre, kaosu ifade eden en iyi şey, bir sistemin ya da vakanın ortaya çıkış noktasına olan duyarlı bağımlılığıdır (Sinai, 2010: 3).

6.2.1.3. Bireysel Faktörler

Kişilerin özel hayatlarında yaşadıkları kötü durumlar çalıştıkları kurumada yansımaktadır. Bireyin karakteristik özelliklerinden, motivasyonundan ve iş tatmininden doğabilecek negatif durumlar kurum içi depresyonu tetikleyerek örgütsel depresyona sebep olabilir (Aktürk, 2019: 19).

6.2.1.3.1. Kişilik Özellikleri

Kişilik kavramı; kişinin sosyal veya iş hayatında kurduğu, diğer insanlardan farklı ve tutarlı bir şekilde sergilediği davranış özellikleri olarak tanımlanır (Cüceloğlu, 2003: 404). Bu davranış veya kişilik özelliklerine birkaç özellik daha eklemek gerekirse bunlar; çekirdek öz değerlendirme, makyavelcilik, narsisizm, öz-denetim, risk alma eğilimi, A tipi ve B tipi kişilikler olabilir (Robbins ve Judge, 2013: 141).

Aydın (2008)'a göre örgütlerde çalışan kişilerin A ve B tipi kişilik özelliklerini aynı anda gösterebileceklerini aktarmaktadır. Bu tip kişilikler karma tip kişilik olarak adlandırılır. Buradaki hassas nokta kişinin hangi tip özellikleri daha ağır şekilde yansıttığıdır. Çünkü bir birey hem sinirli hem de sakin tutumlar sergileyememektedir (Aydın, 2008: 34).

6.2.1.3.2. Motivasyon

Motivasyon kavramı, kişiyi durağanlıktan çıkararak hareketlenmesine sebep olan ve sergilediği hareketlerin hangi yönde olduğunu belirleyen içgüdülerdir (Örücü ve Kanbur, 2008: 85-97).

Motivasyon (güdüleme), Latince "motive" kelimesinden gelmektedir. Motivasyon, insanı harekete teşvik eden ve teşvik ettiği hareketlerin ne doğrultuda belirleyen ihtiyaç ve çekinceleridir. Bir başka anlatımla, kişiyi belirli hallerde belirli tutumlara yönelten etkenler olarak ifade edilir (Fındıkçı, 2009: 371). Motivasyon, bireylerin belirli olan kurumsal hedefleri gerçekleştirmek için kendi rızası ve istekleriyle güç harcamalarıdır. Eğer çalışan belirli kurumsal hedefleri gerçekleştirmek için tüm kapasitesini, bilgisini, tecrübesini ve enerjisini kendi rızasıyla harcıyorsa kurumsal motivasyondan söz etmek mümkündür (Uygur ve Göral, 2005: 121)

Pearson'a (1991) göre, üst kademeler çalışanını nelerin motive edeceğini bilmesi gerekir. Yöneticiler tarafından kurumun misyonu belirlenmeli ve örgütün misyonunun personelin davranış ve tutumlarına yol göstermesi beklenerek motive olmaları amaçlanmalıdır (Pearson, 1991: 174).

Sabuncuoğlu (1984), kişileri motive etmek adına çeşitli özendirici aracı faktörlerin kullanılabileceğini ifade etmiştir. Bu aracı faktörlerden bazıları: ekonomik, psiko-sosyal, örgütsel ve yönetsel faktörler olarak sıralanabilir (Sabuncuoğlu, 1984: 84).

6.2.1.3.3. İş Doyumu

İş doyumu, bireysel veya örgütsel faktörlerden etkilenmektedir. Örgütsel faktörler işin içeriği, terfi imkanı, denetlenme aşaması, aylık gelir, sosyal haklar, örgüt içindeki ilişkiler, çalışma arkadaşları, çalışma şartları ve primken kişisel faktörler ise cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum gibi bireysel özelliklerdir (Sünter vd., 2006: 9-14). İş ortamının şartları, doyumsuzluğu ortaya çıkaran bir etkiye sahip ise bu durum personelleri fiziksel ve duygusal yönden olumsuz yönde etkileyerek kendilerini başarısız görmeleri, uygunsuz davranışlara yönelmeleri ve örgütlerine karşı negatif duygular beslemeleri ile sonuçlanır (Aktaş, 2001: 56).

İş doyumu; çalışanın yaptığı işe karşı beslemiş olduğu duygu ve düşünceleridir. Bir işin iyi, kötü, olumlu, olumsuz bütün yönleri çalışanın memnuniyet düzeyini veya memnuniyetsizlik düzeyini etkisi altında bırakmasıdır (Riggio, 2003: 214). Çalışanların iş hayatında, isteklerine ulaştıklarında hissettikleri olumlu duyguları ifade eden kavram, iş görenin işine karşı olumlu tavırlar sergilemesinde aracı rol üstlenirken bu durum iş doyumu olarak ifade edilebilir (Izgar, 2008: 317-334). İş doyumu ile alakalı ABD’de son 30 yıldır sürdürülen araştırmalarda yaptıkları işten tatmin olan personellerin oranında artış olduğu saptanmıştır. İşgörenler; yaptıkları işten, yöneticilerinden ve iş arkadaşlarından çoğu zaman memnun olduklarını ifade etmişlerdir (Robbins ve Judge, 2013: 81).

7. PANOPTİKON, ÇALIŞAN VERİMLİLİĞİ, İŞ STRESİ VE ÖRGÜTSEL DEPRESYONUN İLİŞKİSİ

Alan yazın taraması yapıldığında “çalışan verimliliği”, “iş stresi” ve “örgütsel depresyon” değişkenlerinin aralarındaki ilişkileri ele alan az sayıda ampirik çalışma olduğu görülmüştür. Beraberinde gözetlenmeyi konu edinen panoptikon kavramı da yeni geliştirilen bir ölçek olması sebebiyle bu kavramlarla ilk kez ilişkilendirilmiştir. Bu bağlamda, bu araştırmanın, taranan yerli ve yabancı literatüre göre, ilk defa oluşturulan bir ilişki yapısını irdelemesi bakımından ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

7.1. Panoptikon ile Çalışan Verimliliği Arasındaki İlişki

Günümüz iş hayatında yer alan iş şartlarında yapılan güncellemeler, işçilerin üretim aşamaları üzerindeki kontrol ve denetleme arzusunı artırmıştır. Algı ve davranışlarda yaşanan dönüşümler, büyük ölçekli örgütlerde başlasa da geçen süre içerisinde örgütlerin yönetime karşı bakış açılarına kadar işlemeye başlamıştır (Aksoy, 2012: 406).

EPİS’lerin kullanılmasını düşünen yönetici veya örgütler, performansın elektronik şekilde denetlenmesini kalite ve verimliliğin azami seviyeye ulaşmasında etkin bir aracı rolü üstlendiğini ifade etmektedirler. Örneğin, General Electric’de yönetici sıfatı taşıyan bireyler, personeller ve müşteriler arasındaki telefon iletişimleri kaydederek acentelerinin müşterilerle kurdukları diyalogların niteliğini yükseltmişlerdir. General Electric’e göre, %96’lık müşteri memnuniyetinin altında yatan temel sebep bu izlenme uygulamasıdır. Detaylıca incelendiğinde yapılan uygulamadaki farklı örneklerde bu durumu destekler niteliktedir. Kaliforniya’da faaliyet gösteren bir sigorta şirketi, telefon görüşmelerini dökümana çeviren sistemi kullanmaya başlamaları sonucunda, telefon kullanımında 300 saatlik bir azalma sağlamış ve verimlilikte ayda 7,5 kişilik tasarrufta bulunmuşlardır. Verimlilikte sağlanan bu artışı ayda %15’lik maliyet düşüşüne sebep olmuştur. Bu da ayda 81.000 dolara denk gelmektedir (Alder ve Tompkins, 1997: 263-264). Yine bir başka şirket, müşteri hizmetleriyle iletişim kurulan telefonlara elektronik denetleme ve izleme uygulandıktan sonra müşteri temsilcilerinin verimliliklerinin yükseldiğini görmüşlerdir. Bu bağlam sonucunda müşterilerin memnuniyet seviyeleri üst sınırlarda seyretmiştir (Bylinski, 1991: 131-140).

Avis’de yetki sahibi bir çalışan, izlemenin işletme gelirleri üzerinde yadsınamaz bir artış sunduğunu şu şekilde dile getirmiştir: “Yılda 24 milyon çağrı alıyoruz ve bir aracın kiralınması ortalama 6 çağrı sonucunda gerçekleşiyor. Eğer çağrı-arac kiralama oranını 5,9’a çekebilirim, bu işletme için yılda 2 milyon dolara yakın bir kazanç anlamına gelir” (Laabs, 1992: 98-99). Yapılan farklı araştırmalarda elektronik sistemlerle personellerin gözetlenmesinin örgüt içi verimliliği yükselttiği bulgusuna varılmıştır. Aiello ve Kolb azami seviyede kabiliyetli katılımcıların gözetlendiklerinde gözetlenmedikleri süreye istinaden daha hızlı katılımcıların izlendiklerinde izlenmedikleri zamana oranla ellerindeki işi daha hızlı bir şekilde tamamladıklarını fark etmişlerdir. Benzer bir çalışmada ise Griffith, veri girişinden sorumlu personellerin elektronik olarak kontrol edilip denetlendikleri zaman üst kademede görevli olan personeller veya yöneticiler tarafından izlenmelerine oranla daha sabit düzeyde iş yaptıklarını saptamışlardır (Alder ve Tompkins, 1997: 264).

Gözetlenme ve gözlenme durumu, yöneticilere hangi personelin verimli çalıştığını, hangi personelin işinin hakkını verdiğini, hangi personelin zamanını boşa

geçirdiğini, hangi personelin ne sürede iş yaptığını tespit etmek amacıyla gerçekliği olan bilgiler sunmaktadır. İşgörenlerin performansı ve verimliliğiyle ilgili tarafsız bir geri besleme performans değerlendirmede, hangi personelin terfi ve maaşına zam alacağı konusunda, verilen eğitimin ne kadar işe yaradığı veya sağlanması gereken disiplinle ilgili faaliyetlerin yürütülmesine yardımcı olmaktadır. Gözetlenme patronlara tek yönlü bilgi akışı sağlamaz. Yani olumsuz durumları objektif şekilde yansıtırken olumlu durumları da objektif bir şekilde yansıtır (Mishra ve Crampton, 1998: 13). Teknolojinin gözetleme veya denetleme amacıyla kullanılması, yöneticilerin işletmelerindeki problemleri kriz çıkmadan önce tespit etmesi ve çözüm üretebilmesini sağlar (Stanton ve Julian, 2002: 87).

Örgütlerde bulunan bazı kişisel eylemler, iş saatlerinde yapılabilir. Telefonların iş ile ilgili olan konularda kullanılmaması örnek olarak verilebilir. Bu gibi eylemler patronun maaşını ödediği mesai saatlerinin boş zamanmış gibi kullanılması demektir. EPİS'ler bu tarz istenmeyen davranışlar sergileyen personellerin disipline girdirilmesi ve iş etiğini ihlal etmemesi için de kullanılabilir (Ariss, 2002: 555).

Örgütler, mevcuttan fazla üreten mevcuttan daha kıymetlidir prensibiyle işçilere baskı uygulayarak küresel rekabet şartları çerçevesinde verimlilik ve üretkenliği denetlemek arzusundadırlar ve bu prensibe bağlı olarak elektronik izleme mekanizmalarını kullanırlar (Büyük ve Keskin, 2012: 63). Akabinde işverenler, çalışma yaşamında en üst sınıra ulaşabilmek ve bu başarıyı devam ettirebilmek için işçileri hakkında veri toplayarak bilgi sahibi olmak adına çalışanlar üzerinde farklı denetim metotlarını araştırarak örgütlerine yerleştirirler. Bu bağlamda Özdemir (2010: 234) çalışma ortamında gözetlenme nedenlerini beş ana başlık altında açıklamıştır:

Tablo 7.1. İşyerinde Elektronik İzleme Faaliyetlerinin Uygulanma Nedenleri

İşyerinde İzleme Nedenleri	
Kanuni Zorunluluklar	Özellikle tele pazarlama hizmeti veren işletme ya da oluşumların telefon görüşme kayıtları delil niteliği taşımaktadır.
Kanuni Sorumluluklar	İşletmelerde cinsel taciz, hırsızlık, tehlike teşkil eden durumlar gibi hassas konularda bilgisayar kayıtları, kamera kayıtları, ses kayıtları gibi dosyaların tespit edilmesi gerekebilir.
Performans Değerlendirme	Özellikle çağrı merkezlerinde, operasyonlarda ve müşteri hizmetlerinde çalışan işgörenlerin durumlarının tespit edilmesi ve değerlendirmeye tabii tutulması için oldukça önemlidir.
Verimlilik Ölçümü	İnternet veya sanal ortamlarda gezinti yapmak, kişisel e-posta hesapları, işletme hatlarının kontrolü gibi esas takip edilmesi gereken, örgütün işiyle alakasız eylem ve girişim faaliyetleri gözetleme, denetleme aracılığıyla saptanabilir.
Güvenlik Sebepleri	İnternetin ve sanal ağların gelişerek değiştiği ortamlarda, işletmelerin veri gizliliğini sağlar.

Performans gözetleme yöneticinin, personelin iş faaliyetleri üzerine veri depolanması anlamı taşımaktadır. Performans gözetlemenin, aktif yönetimin bölünemez bir parçası haline gelmesinin sebebi yönetimin, altında çalışan personellerinin verimlilik seviyeleri ile alakalı kayıtlar tutmasına destek olur. Performans gözetleme iki ana sebepten dolayı önemlidir; Bunların birincisi, diğer önemli yönetim çalışmaları için altyapı hazırlar. Örnek vermek gerekirse, performans gözetlenmeden toplanan verilerle yöneticiler personellerine geri besleme yapabilir, performans ve verimlilikle alakalı sorunların tespit edilmesi kolaylaşır, iyi performans gösterip verimli çalışanlar ödüllendirilebilir, ileriki dönemlerde performans ve verimlilik kapasitelerine yönelik hedefleri koyulabilir. Performans gözetleme, personellerin de sergiledikleri mevcut

tutumları değiştirecektir. Yani yönetimin niyeti personellere sosyal ipuçları verir, işçilere iş hareketlerinin hangisinin ne derece önemli olduğu hakkında işaretler verir ve bu durum personellerin yöneticileri tarafından gözetlenen ve kontrol edilen tutumları üzerine dikkat kesilmesini sağlar (Aiello, ve Shao, 1993: 1011).

7.2. Panoptikon ile İş Stresi Arasındaki İlişki

İşverenler tarafından bakıldığında genellikle gözetlenme durumunun kendilerinin en doğal hakkı olduğu fikri egemenken, işgörenler tarafından bakıldığında gözlenme, izlenme durumu aşağılanma, küçük düşürülme, güvensizlik duyma, zan altında bırakma gibi düşünceler oluşturmaktadır. Bunun beraberinde Elektronik izlemenin çalışma ortamlarında aşırı strese, iş memnuniyetinin azalmasına, ürün veya hizmetin niteliğinde eksilmeye neden olduğundan bahsedilmektedir (Büyük ve Keskin, 2012: 59).

Amerikan Yönetim Birliği'nin yürüttüğü çalışmada 900 büyük holdingde yapılan bir çalışma, holdinglerden üçte ikisinin personellerin üzerinde elektronik gözetim mekanizmalarını aktif şekilde kullandıkları sonucunu ortaya çıkartmıştır. Microsoft'un "Intellimouse" ismini taşıyan mekanizmalarında bir taraftan bilgisayarın açıldıkları saatlerin bilgilerini depolayarak işgörenlerin ne zaman işlerinin başında olduklarını öğrenmeyi hedeflerken, diğer taraftan ise bilgisayar mouse'nun ne kadar süre zarfında ne kadar hareket ettiği ve ne kadar veriyi tıkladığını hesaplayarak bu bilgileri depolamak ve sisteme kaydetmektedir (Dolgun, 2005: 510-510).

İbiş ve Batman (2014), yaptıkları çalışmada izlenmeye yönelik girişimlerin personellere yönelik performans artırıcı pozitif yönlü etkileri sonucunda devamlı söz ve eylemlerinin denetlenmesinden kaynaklı personellerde baskı oluşturmaları, stres yaratma, gerilim ortamı, mahremiyet ihlali gibi negatif yönlü etkilerinin de olduğunu ifade ederek yapılan uygulamaların personel psikolojisine olumsuz yönde etkisinden bahsetmişlerdir. Çalışmada İstanbul ilinde faaliyet gösteren 10 seyahat acentesindeki personeller aracılığıyla nitel bir çalışma yapılmıştır. Çalışma sonucunda elektronik gözetim uygulamalarının personeller açısından artı ve eksi yönleri değerlendirilmiştir. 10 çalışandan 8'i güvenlik sağlama açısından pozitif cevap vermiştir. 7'si ürün ve hizmet kalitesinin yükselmesi bağlamında pozitif cevap vermiştir. Yöneticiler tarafından bakıldığında ise personel performansını değerlendirmede ve iş yeri güvenliğini sağlamada pozitif etkiler oluşturacağı sonucuna varılmıştır. Olumsuz yönde verilen cevaplar incelendiğinde ise, personellere yöneltilen elektronik denetleme sistemleri sonucunda kişisel verilerin veya özel hayatın mahremiyetini ihlal eden verilerin ifşa edilmesi ve üçüncü kişi veya kişilerin eline geçmesi halinde örgütünüzü karşı sergileyeceğiniz tutumlarınız ne olur sorusuna 6 kişi yasal süreci başlatıp haklarını arayacaklarını söylemişlerdir. Katılımcılardan iki kişi ise örgütte herhangi bir özel verinin mümkün olamayacağını, özel hayat mahremiyetinin olmadığını dolayısıyla gözetlenmenin sonucunda bu tarz durumların yaşanmayacağını ifade etmişlerdir. Katılımcılardan 3 kişi ise bu örgütte çalışmayı bırakım yanıtını vermişlerdir. Örgüt personellerinin hepsi örgütte bulunan elektronik gözetim uygulamalarının bireyin mahremiyetini ihlal ettiğine dair edişe duyduklarını söylemişlerdir. Çalışanlar iş yerinde sürekli olarak gözlenmelerinin işçiler üzerinde stres artırıcı etkisi yarattığını dile getirmektedir.

7.3. Panoptikon ile Örgütsel Depresyon Arasındaki İlişki

Gözetlenmenin çalışanlar üzerinde oluşturduğu en belirgin iki durum stres ve depresyondur. Gözetlenme, personellerde sinir, yüksek tansiyon vb. sağlık sorunlarına sebep olabilmektedir. Ancak beraberinde gözetlenmenin pozitif etkileri de mevcuttur. Örnek vermek gerekirse gözetleme sistemlerini uygulayan örgütlerde, personellerin grupsal tutumlara daha çok eğilim gösterdikleri, gözetlenme ile personellerin kişisel anlamda daha güvenli hissettikleri, daha verimli çalıştıkları ve daha nitelikli üretim yaptıkları sonucuna ulaşılmaktadır (Aydın, 2002: 235).

Elektronik gözetleme, patronların iş şartlarını ve gerekliliklerini denetleme hakkına sahipliğini desteklerken, personelin mahremiyet, otonomi gereksinimi arasında bir gerginlik hali oluşturmuştur. İş ortamında mahremiyet konusu bir kenara atılacak olursa, EPİS çok önemli problemlere sebep olmaktadır. Bu problemlerden bir kaçına aşağıda değinilmiştir (Alder ve Tompkins, 1997: 262):

- Gün geçtikçe artan iş sınırları
- Gittikçe düşen moral
- Çalışan adaylarına uyum sağlayamayan iş standartları
- İşverenlerin izleme yoluyla elde ettikleri bilgileri, işçilerine ceza vermek için şantaj malzemesi olarak kullanması
- Devamlı olarak izlenme ve normalin üzerinde bir hız sergilemek için iş yaptırma baskısının neticesinde doğan stres ve depresyona bağlı sağlık sorunlarının yaşanması

8. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın amacı, önemi, evreni, alan araştırmasında uygulanan anketlerin geri dönüşünden elde edilen verilerin analiz sonuçları, elde edilen bulgulara ve araştırmanın amaçlarına yönelik yorumlara yer verilmiştir. Buna bağlı olarak, öncelikle araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliği test edilmiştir. Daha sonra ankete katılan çalışanların demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı istatistiklere yer verilerek araştırma modelinde bulunan değişkenler arasındaki ilişkiler ve etkiler ile ilgili bulgulara yer verilerek hipotezler test edilmiştir.

8.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı Mersin, İstanbul ve Ankara illerinde enerji, rafineri, filo ve dolum tesislerinde çalışan Balkan Group (Bpet Energy) adlı şirket çalışanları üzerinde panoptikonun çalışan verimliliği, iş stresi ve örgütsel depresyon üzerine etkilerini incelemektir.

Panoptikon kavramı ülkemizde üzerinde çalışma sayısı çok az olan konulardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bentham ve Foucault ile gelişmeye başlayan konu enformatik topluma evrildikçe çığ gibi büyüüp hapisane haricindeki topluluk gerektiren işletmelere, hastanelere, okullara vb. yayılarak uygulanmaya başlamıştır.

“...bina, endüstrinin her alanındaki iş kollarındaki ıslah edilemeyenlerin cezalandırılması, acizlerin bakılması, hastaların tedavi edilmesi, gönüllülerin yönlendirilmesi, ya da eğitim alanında yeni neslin eğitilmesinde olsun: tek kelimeyle, ölüm odalarında hükümlülerin kaldığı cezaevlerinin ya da yargılanma öncesi sanıkların tutulduğu nezarethanelerin ya da azılı suçluların kaldığı hapisanelerin, ya da ıslahevlerinin ya da düşkünler evinin, ya da imalathanelerin, ya da akıl hastanesinin, ya da hastanelerin, ya da okulların amaçlarına uygulanabilir.”(Bentham vd., 2016: 12).

Panoptikon kavramının işletmelerde vazgeçilmez bir uygulama olması beraberinde birçok sorunu getirmektedir. Panoptikon (izlenme, kontrol, denetleme), işletmeler ve bu işletmelerin yönetimleri açısından ele alınmış ve bu bağlamda çalışanların verimliliğini ve iş streslerini etkileyeceğini bunların sonucunda örgütte bir depresyon hali oluşabileceği düşüncesinden yola çıkılarak detaylı bir şekilde incelenecektir. Panoptikon'un çalışan verimliliği, iş stresi ve örgütsel depresyon üzerindeki etkilerini incelemek bu tezin temel amacını oluşturmaktadır.

8.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Evren, saptanan hedefler doğrultusunda belirlenmiş birimler grubunun tamamı şeklinde ifade edilmektedir. Örneklem ise, evreni en iyi tanımlayan ve belli bir yöntem çerçevesinde, evrenden seçilen alt grup şeklinde ifade edilmektedir. Evrenin tamamına ulaşmak oldukça zor olduğu için örneklem alma durumu birçok yerde fayda sağlayan bir faaliyet olarak bilinmektedir. Yapılan çalışmaların maliyetlerini azaltması, süreyi tasarruflu kullanmak, tam sayıma oranla daha dakik veriler elde edilmesi ve tam sayıma istinaden uygulama esnasında hata yapma yüzdesinin daha düşük olması, örneklem almanın olumlu yönleri arasında sayılabilir (Nakip, 2006: 196). Bu sebeple, yapılan bu çalışmada evren üzerinden örneklem alma yolu tercih edilmiştir.

Araştırmada örneklem sayısını belirleme konusunda ihtimalli örnekleme yöntemlerinden basit tesadüfi örnekleme yöntemine başvurulmuştur. Ana kütlenin sınırlarının veya örneğin sınırlarının belirlenmesinin imkansız yakın olduğu durumlarda ihtimalsiz örnekleme yöntemi tercih edilmektedir. İhtimalli örnekleme yönteminde ise, tek bir ana kütleden kaç tane örnek kütle oluşturulabileceği ve her örneğin seçilme ihtimalini tahmin etmek olası bir durumdur. Basit tesadüfi örnekleme yöntemi, ihtimalli örnekleme yönteminin tipik bir örneği olup en çok başvuru alan yöntem olarak onay almaktadır. Bu yöntemde örnek, örnekleme sınırlarından tesadüfi şekilde seçilmektedir. Bu bağlamda örneğin; ana kütle N, örnek kütle n ise seçim ihtimali n/N olarak hesaplanmaktadır. Bu yöntem, ana kütleyi meydana getiren birimlerin örneğe seçilme yüzdelерinin belli ve eşit olacağını kesin olarak göstermekle birlikte örneğin genişliğine bakmadan ana kütleyi temsil edebilmesinin bir ifadesi şeklinde kabul görmektedir (Nakip, 2006: 208-211).

Araştırma evrenini; Mersin, İstanbul ve Ankara illerinde enerji, rafineri, filo ve dolum tesislerinde çalışan Balkan Group (Bpet Energy) adlı şirket çalışanları oluşturmaktadır. Bu şirketin toplam personel sayısının 10.000 civarında olduğu bilinmektedir. Sekaran (1992), çeşitli evren büyüklükleri için kabul edilebilir en az örneklem sayısını tespit etme amacı ile %95 güvenirlilik ve %5 örneklem hatası ile temsil edilebilecek örneklem büyüklüklerini hesaplamıştır. Bu hesaplama sonucu tespit edilen değerler Tablo 7.1’de gösterilmiştir .

Tablo 8.1. Çeşitli Evrenler İçin Kabul Edilebilir Asgari Örneklem Büyüklükleri
(Sekaran, 1992: 5-13)

Evren Büyüklüğü	100	500	750	1000	2bin	5bin	10bin	20bin	50bin	100bin	1 milyon
Örneklem Sayısı	79	217	254	278	322	357	370	377	381	383	384

Tablo 8.1’deki örneklem bilgilerine göre, 10.000 evren için örneklem sayısının en az 370 kişiden oluşması gerektiği anlaşılmaktadır. Bu araştırma için ulaşılan örneklem sayısı **456 kişiden** oluşmaktadır. Bu bağlamda, yapılan bu araştırma için ulaşılan örneklem sayısının yeterli sayıda olduğu ve evreni temsil edebilecek düzeye ulaşıldığı ifade edilebilir. Dolayısıyla örneklem grubundan elde edilen neticeler ışığında araştırma modeli dahilindeki hipotezleri test etmenin ve analize tabii tutulmasının mümkün olduğu anlaşılmaktadır.

8.3. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları

Araştırma örnekleminin evreni temsil edeceği ve uygulanan anket formlarının örneklem grubu tarafından objektif, samimi ve güvenilir bir şekilde doldurulması araştırma kapsamında kabul edilen temel varsayımlar olarak ele alınmıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama araçları olarak kullanılan ölçeklerin konuyla ilgili bütün detayları (panoptikon, çalışan verimliliği, iş stresi ve örgüt depresyonu) kapsadığı varsayılmıştır.

Bu araştırmanın sınırlılıkları ise aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Araştırmanın evrenini oluşturan iş kollarının sayı bakımından fazla olmasından dolayı gözlem, deney, mülakat, anket gibi veri toplama araçlarından sadece anket yöntemi tercih edilmiştir.
- Araştırmanın amacına ulaşabilmesi adına çalışanlara uygulanan anket formlarından elde edilen veriler belirli bir zaman dilimine ait verilerdir.
- Araştırma sonuçları, uygulanan anket formunda yer alan ölçeklerden toplanmış veriler ile sınırlıdır.
- Örneklem grubunu enerji sektörü çalışanlarının oluşturması ve diğer sektörler açısından genellenebilirliği sınırlandırması kısıt olarak ifade edilebilir.
- Tercih edilen evren grubunun enerji sektöründe Türkiye’de önde gelen ve uluslararası faaliyet gösteren büyük ölçekli bir firma olması ve daha küçük ölçekli sınıfa giren şirketler açısından genellenebilirliği sınırlandırması bu araştırma bakımından bir kısıt olarak değerlendirilmektedir.
- Bu çalışmada; panoptikonun çalışan verimliliği, iş stresi ve örgüt depresyonu üzerine etkilerine bakılması, panoptikonun diğer değişkenlerle bağlantısını kapsam dışı bırakılması bu araştırmanın diğer bir sınırlılığını oluşturduğu düşünülmektedir.

8.4. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Aracı

Bu çalışmada, nicel araştırma yöntemlerinden faydalanılarak veri toplama yöntemi olan anket tekniği kullanılmıştır. Araştırma amacına uygun olarak hazırlanan ve uygulanan anket formu ekler kısmında verilmiştir.

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak anket formları kullanılmıştır. Anket formu oluşturulduktan sonra Mersin, İstanbul ve Ankara illerinde kurucu ve yöneticilerin izinleri alınarak şirket çalışanlarına yüz yüze uygulanmıştır. Alınan izin belgesi ekler kısmında sunulmuş olup verilerin toplanması 2 ay sürmüştür.

Araştırmada kullanılan anket formu 5 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine ilişkin sorular (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışma süreleri, aylık ortalama gelirleri vs.), ikinci bölümde panoptikon algılarını ölçen ifadeler, üçüncü bölümde; çalışan verimliliğini ölçen ifadeler, dördüncü bölümde; iş stresini ve beşinci bölümde ise çalışanların örgütsel depresyon algılarını ölçen ifadeler yer almaktadır.

Bu çalışmada ele alınan dört değişkeni ölçmek üzere toplam dört ölçekten faydalanılmıştır. Ölçekler; 1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum şeklinde oluşturulan beşli Likert ölçeği formatına göre hazırlanmıştır. Bu ölçekler ile meydana getirilen anket sorularından elde edilen veriler SPSS 25.0 programı üzerinden analize tabi tutulmuştur. Araştırmada kullanılan ölçekler ile ilgili ayrıntılı bilgiler aşağıda verilmiştir.

8.4.1. Panoptikon Ölçeği

Araştırmada kullanılan birinci ölçek panoptikonu ölçmek üzere Bıyıkbeyi (2019) tarafından geliştirilen bir ölçektir. Hazar’ın 2012 yılında yapmış olduğu “Gözetleme Toplumu Bağlamında Çağdaş Sosyal Kontrol Araçları: Kapalı Devre Kamera Sistemleri ve Toplumsal Fayda ve Maliyetleri Ankara İli Örneği” isimli yüksek lisans tez çalışmasında kullandığı mülakat soruları, ölçek ifadelerinin hazırlanmasında temel alınmıştır. Bu çalışmada hem incelenen literatürdeki bilgilerden hem de Hazar’ın nitel

araştırma yöntemi olarak uyguladığı mülakat formundaki ifadelerinden yararlanılarak ortaya nicel araştırmalarda kullanılabilecek bir anket formu çıkarılmıştır. Mülakat formundaki ifadeler, uzman ve akademisyen görüşleri ile seçilip elenerek ve literatürdeki incelemeler sonucunda edinilen bilgiler dahilinde geliştirilen ölçek; dışsal sorumluluk, pozitif panoptikon, negatif panoptikon, izlenme bilinci olmak üzere toplam 28 ifade ile dört boyuttan oluşmaktadır. Ölçek maddeleri 5’li Likert tipindedir.

- boyut olan dışsal sorumluluk ile ilgili ifadeler; 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
- boyut olan pozitif panoptikon ile ilgili ifadeler; 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14
- boyut olan negatif panoptikon ile ilgili ifadeler; 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22
- boyut olan izlenme bilinci ile ilgili ifadeler; 23, 24, 25, 26, 27, 28

8.4.2. Çalışan Verimliliği Ölçeği

Araştırmada kullanılan Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen, daha sonra ise 2000 yılında Sigler ve Pearson tarafından yapılan araştırmada da kullanılan Çöl (2008)’den alınan çalışan verimliliği ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 4 ifade ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçek maddeleri 5’li Likert tipindedir.

8.4.3. İş Stresi Ölçeği

Araştırmada kullanılan House ve Rizzo (1972) tarafından ortaya çıkarılan, Efeoğlu’nun (2006) geliştirdiği ve doktora tezinde faydalandığı ölçek kullanılmıştır. Ölçek 7 ifade ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçek maddeleri 5’li Likert tipindedir.

8.4.4. Örgütsel Depresyon Ölçeği

Sezer (2011) tarafından geliştirilen örgüt depresyonu ölçeği; örgütün içindeki bireylerden, olay ve durumlardan etkilenecek depresyon özellikleri taşıyıp taşımadıklarını, taşıyorlarsa ne düzeyde bir depresyon yaşadıklarını ortaya koymak amacıyla oluşturulan bir ölçektir. Örgüt depresyonu ölçeği 42 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları yoktur, ölçekte olumlu cevaplar yüksek puanlanırken olumsuz ifadeler tersine puanlandığından (5’ten 1’e doğru) olumsuz cevaplar düşük puan almaktadır. Ölçekten alınabilecek puanlar 42 ile 210 arasında değişmektedir. Ölçekten alınan toplam puanın yüksek olması, örgütsel depresyon düzeyinin düşük olduğunu; ölçekten alınan puanın düşük olması ise örgütsel depresyon düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçek Keleş (2016) yüksek lisans tezinden alınmıştır ve ölçek maddeleri 5’li Likert tipindedir.

8.5. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma kapsamında oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

H1: Panoptikon çalışan verimliliğini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

H1a: Negatif panoptikon (panoptikon boyutu) çalışan verimliliğini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

H1b: Pozitif panoptikon (panoptikon boyutu) çalışan verimliliğini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

H1c: Dışsal sorumluluk (panoptikon boyutu) çalışan verimliliğini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

H1d: İzlenme bilinci (panoptikon boyutu) çalışan verimliliğini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

H2: Panoptikon iş stresini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

H2a: Negatif panoptikon (panoptikon boyutu) iş stresini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

H2b: Pozitif panoptikon (panoptikon boyutu) iş stresini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

H2c: Dışsal sorumluluk (panoptikon boyutu) iş stresini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

H2d: İzlenme bilinci (panoptikon boyutu) iş stresini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

H3: Panoptikon örgütsel depresyonu anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

H3a: Negatif panoptikon (panoptikon boyutu) örgütsel depresyonu anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

H3b: Pozitif panoptikon (panoptikon boyutu) örgütsel depresyonu anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

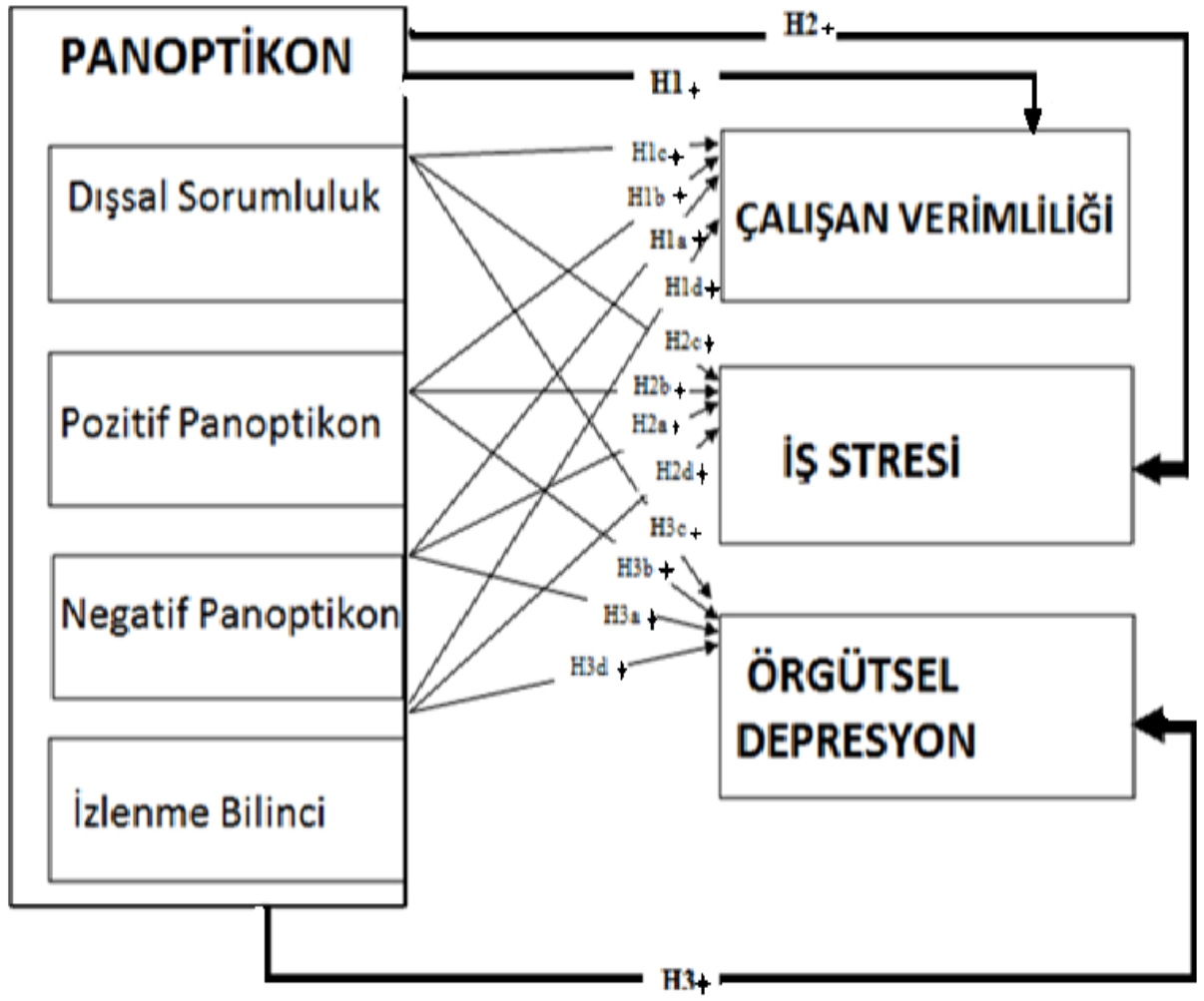
H3c: Dışsal sorumluluk (panoptikon boyutu) örgütsel depresyonu anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

H3d: İzlenme bilinci (panoptikon boyutu) örgütsel depresyonu anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

8.6. Araştırmanın Modeli

Araştırma modeli Tablo 8.1’de gösterilmiştir.

Şekil 8.1’deki araştırma modeli, panoptikon ve panoptikon boyutlarının çalışan verimliliğini, iş stresini ve örgütsel depresyonu etkilediğini göstermektedir.



Şekil 8.1. Araştırmanın Modeli

9. BULGULAR

Bu bölümde alan araştırmasında uygulanan anketlerin geri dönüşünden elde edilen verilerin analiz sonuçlarına, elde edilen bulgulara ve araştırmanın amaçlarına yönelik yorumlara yer verilmiştir. Buna bağlı olarak, öncelikle araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliği test edilmiştir. Daha sonra ankete katılan çalışanların demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir.

9.1. Anket Formu Ölçeklerinin İç Tutarlılık (Güvenilirlik) Analizi

Güvenilirlik, ankette bulunan soruların birbirileri ile olan tutarlılığını ve kullanılan ölçeğin ilgilenilen sorunu ne derece yansıttığını ifade etmektedir. Dolayısıyla güvenilirlik, elde edilen ölçümler üzerindeki yorumlar ve daha sonra yapılacak analizler için bir temel teşkil etmektedir. Güvenilirlik analizi; ölçmede kullanılan testlerin, anketlerin ya da ölçeklerin özelliklerini ve güvenilirliklerini değerlendirmek üzere geliştirilmiş bir yöntem olup, bu yöntem ile toplam puanların söz konusu olduğu Likert tipi ve benzeri ölçeklerin güvenilirliğini belirleyen katsayılar hesaplanabilmekte ve ölçekte yer alan sorular arasındaki ilişkiler görülebilmektedir (Kayış, 2018: 403).

Cronbach Alpha, güvenilirlik analizinde kullanılan yöntemlerden biridir. Bu yöntem, ölçekte yer alan k tane sorunun homojen bir yapı gösteren bir bütünü ifade edip etmediğini araştırmaktadır. Ağırlıklı standart değişim ortalamasını ifade etmekte ve bir ölçekteki k tane sorunun varyansları toplamının genel varyansa ortalaması ile elde edilmektedir. 0 ile 1 arasında değer almaktadır. Güvenilirlik analizi sonucu hesaplanan alfa katsayısı, birime ait toplam skorun ölçekteki her bir soruya ait puanların toplanması ile elde edilen ölçeklerde soruların benzerliğini ya da yakınlığını ortaya koyan bir katsayıyı ifade etmektedir. Güvenilirlik analizi sonucunda alfa (α) katsayı elde edilmekte olup, elde edilen bu katsayının değerlendirilmesi aşağıdaki gibi yapılmaktadır (Kayış, 2018: 405):

- $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değil,
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşük,
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise oldukça güvenilir,
- $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Bu araştırmada kullanılan anket formunda yer alan ölçekler ile ilgili güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 9.1’de gösterilmiştir. Anket formunda sorulan bütün soruların genel olarak güvenilirlik analizi yapılmıştır.

Tablo 9.1. Güvenilirlik Analizi

<i>Değişkenler</i>	<i>Önerme Sayısı</i>	<i>Cronbach Alpha Değeri</i>
Panoptikon	28	0,687
Dışsal Sorumluluk	7	0,509
Pozitif Panoptikon	7	0,547
Negatif Panoptikon	8	0,467
İzlenme Bilinci	6	0,515
Çalışan Verimliliği	4	0,787
İş Stresi	7	0,730
Örgütsel Depresyon	42	0,731

Tablo 9.1’deki güvenilirlik analizi sonuçları incelendiğinde;

- Panoptikon Ölçeği alfa değerinin (0,687) $0,60 \leq \alpha < 0,80$ arasında olduğundan oldukça güvenilir olarak değerlendirilebileceği saptanmıştır. Ölçekte 28 ifade bulunmaktadır.
- Panoptikon Ölçeğinin 1. boyutu Negatif Panoptikon (0,467), $0,40 \leq \alpha < 0,60$ arasında olduğundan güvenilirliğinin düşük olarak değerlendirilebileceği saptanmıştır. Boyut 8 ifadeden oluşmaktadır.
- Panoptikon Ölçeğinin 2. boyutu Pozitif Panoptikon (0,547), $0,40 \leq \alpha < 0,60$ arasında olduğundan güvenilirliğinin düşük olarak değerlendirilebileceği saptanmıştır. Boyut 7 ifadeden oluşmaktadır.
- Panoptikon Ölçeğinin 3. boyutu İzlenme Bilinci Cronbach Alpha (α) değerinin (0,515), $0,40 \leq \alpha < 0,60$ arasında olduğundan güvenilirliğinin düşük olarak değerlendirilebileceği saptanmıştır. Boyut 6 ifadeden oluşmaktadır.
- Panoptikon Ölçeğinin 1. boyutu Dışsal Sorumluluk Cronbach Alpha (α) değerinin (0,509), $0,40 \leq \alpha < 0,60$ arasında olduğundan güvenilirliğinin düşük olarak değerlendirilebileceği saptanmıştır. Boyut 7 ifadeden oluşmaktadır.
- Çalışan Verimliliği Ölçeği Cronbach Alpha (α) değerinin (0,787) $0,60 \leq \alpha < 0,80$ arasında olduğundan oldukça güvenilir olarak değerlendirilebileceği saptanmıştır. Ölçek 4 ifadeden oluşmaktadır ve alt boyutu bulunmamaktadır.
- İş Stresi Ölçeği Cronbach Alpha (α) değerinin (0,730) $0,60 \leq \alpha < 0,80$ arasında olduğundan oldukça güvenilir olarak değerlendirilebileceği saptanmıştır. Ölçek 7 ifadeden oluşmaktadır ve alt boyutu bulunmamaktadır.
- Örgütsel Depresyon Ölçeği Cronbach Alpha (α) (değerinin (0,731) $0,60 \leq \alpha < 0,80$ arasında olduğundan oldukça güvenilir olarak değerlendirilebileceği saptanmıştır. Ölçek 42 ifadeden oluşmaktadır ve alt boyutu bulunmamaktadır.

Alan araştırmamızdaki ölçeklere uygulanan güvenilirlik analizi sonucunun Cronbach Alpha (α) değerleri detaylarıyla yukarıda verilmiştir. Sosyal bilimler alanında yapılan çalışmalarda 0,600 ve üzerindeki Cronbach Alpha değerleri oldukça güvenilir bulunmaktadır (Özdamar, 2004; akt. Altuntaş ve Baykal, 2010). Nitekim elde edilen bu değerler araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilir düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır.

9.2. Katılımcıların Demografik Özellikleri İle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmaya katılan bireylerin demografik özelliklerini (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, iş hayatında toplam çalışma süresi vs.) ortaya koymak amacıyla frekans analizi yapılmıştır. Yapılan frekans analizi sonucu elde edilen tanımlayıcı istatistikler aşağıdaki tablolarda gösterilmektedir.

9.2.1. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımları

Tablo 9.2. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımları

<i>Cinsiyet</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Geçerli %</i>	<i>Kümülatif %</i>
Kadın	134	29,4	29,4	29,4
Erkek	322	70,6	70,6	100,0
Total	456	100,0	100,0	

Ankete katılan 456 çalışandan 134'ünü (%29,4) kadın, 322'sini (%70,6) ise erkek olduğu görülmektedir. Buna göre, katılımcıların büyük çoğunluğunu erkekler oluşturmaktadır (Tablo 9.2).

9.2.2. Katılımcıların Yaş Aralığına Göre Dağılımları

Tablo 9.3. Katılımcıların Yaş Aralığına Göre Dağılımları

<i>Yaş</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Geçerli %</i>	<i>Kümülatif %</i>
18-30	165	36,2	36,2	36,2
31-45	234	51,3	51,3	87,5
46-55	45	9,9	9,9	97,4
56 ve üzeri	12	2,6	2,6	100,0
Total	456	100,0	100,0	

Araştırmada elde edilen bulgulara göre katılımcılardan 165 kişi (%36,2) 18-30 yaş aralığında, 234 kişi (%51,3) 31-45 yaş aralığında, 45 kişi (%9,9) 46-55 yaş aralığında son olarak 12 kişi (%2,6) 56 ve üzeri yaş aralığındadır (Tablo 9.3).

9.2.3. Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Dağılımları

Tablo 9.4. Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Dağılımları

<i>Medeni Durum</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Geçerli %</i>	<i>Kümülatif %</i>
Evli	289	63,4	63,4	63,4
Bekar	167	36,6	36,6	100,0
Total	456	100,0	100,0	

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre katılımcılardan 289'unun (%63,4) evli, 167'sinin (%36,6) bekâr olduğu görülmektedir. Buna göre evlilerin oranı bekarların oranından daha fazladır (Tablo 9.4).

9.2.4. Katılımcıların Çocuk Durumuna Göre Dağılımları

Tablo 9.5. Katılımcıların Çocuk Durumuna Göre Dağılımları

<i>Çocuk Durumu</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Geçerli %</i>	<i>Kümülatif %</i>
Hayır	206	45,2	45,2	45,2
Evet	250	54,8	54,8	100,0
Total	456	100,0	100,0	

Araştırmada elde edilen bulgulara göre yöneltilen “Çocuğunuz var mı?” sorusuna katılımcılardan 206 kişi (%45,2) hayır cevabını verirken, 250 kişi (%54,8) evet cevabını vermiştir. Buna göre katılımcılardan çocuk sahibi olanların, çocuk sahibi olmayanlara oranla daha fazla oldukları görülmektedir (Tablo 9.5).

9.2.5. Katılımcıların Çocuk Sayısına Göre Dağılımları

Tablo 9.6. Katılımcıların Çocuk Sayısına Göre Dağılımları

<i>Çocuk Sayısı</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Geçerli %</i>	<i>Kümülatif %</i>
1-2	144	31,6	59,0	59,0
3-5	77	16,9	31,6	90,6
6 ve üzeri	23	5,0	9,4	100,0
Total	244	53,5	100,0	

Araştırmada elde edilen bulgulara göre katılımcılardan 144'ünün (%31,6) 1-2 aralığında, 77'sinin (%16,9) 3-5 aralığında, 23'ünün 6 ve üzeri çocuk sayısına sahip

olduğu saptanmıştır. Katılımcılardan 212 kişinin (%46,5) bekar olmasından dolayı çocuk sahibi olmadığı görülmektedir (Tablo 9.6).

9.2.6. Katılımcıların Eşlerinin İş Durumlarına Göre Dağılımları

Tablo 9.7. Katılımcıların Eşlerinin İş Durumlarına Göre Dağılımları

<i>Eşlerin İş Durumu</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Geçerli %</i>	<i>Kümülatif %</i>
Eşim yok	154	33,8	33,8	33,8
Hayır	147	32,2	32,2	66,0
Evet	155	34,0	34,0	100,0
Total	456	100,0	100,0	

Araştırmada elde edilen bulgulara göre katılımcılara yöneltilen “Eşiniz çalışıyor mu?” sorusuna 154 kişi (%33,8) eşim yok, 147 kişi (%32,2) hayır, 155 kişi (%34,0) evet cevabını vermiştir. Buna göre katılımcılardan eşi çalışanların sayısı eşi olmayan ve eşi çalışmayanlara oranla daha fazla olduğu görülmektedir (Tablo 9.7).

9.2.7. Katılımcıların Eşlerinin Çalıştıkları Sektöre Göre Dağılımları

Tablo 9.8. Katılımcıların Eşlerinin Çalıştıkları Sektöre Göre Dağılımları

<i>Eşlerin İş Sektörü</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Geçerli %</i>	<i>Kümülatif %</i>
Özel Sektör	87	19,1	56,1	56,1
Kamu	68	14,9	43,9	43,9
Eşim yok/ Ev hanımı	301	66,0	66,0	66,0
Total	456	100,0		

Araştırmada elde edilen bulgulara göre katılımcılardan 87’sinin (%19,1) eşi özel sektörde, 68’inin (%14,9) kamuda çalıştığı, eşi olmayan veya çalışmayanların ise 301 kişiyi (%66,0) oluşturduğu saptanmıştır. Buna göre eşi olmayan veya çalışmayan katılımcıların, eşi kamu ve özel sektörde çalışanlara göre daha fazla olduğu görülmektedir. Eşi özel sektörde çalışanların ise eşi kamu sektöründe çalışan katılımcılara oranla daha fazla olduğu görülmektedir (Tablo 9.8).

9.2.8. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları

Tablo 9.9. Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Dağılımları

<i>Eğitim Durumunuz</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Geçerli %</i>	<i>Kümülatif %</i>
İlkokul	30	6,6	6,6	6,6
Ortaokul	46	10,1	10,1	16,7
Lise	164	36,0	36,0	52,6
Ön Lisans	99	21,7	21,7	74,3
Lisans	99	21,7	21,7	96,1
Lisansüstü	18	3,9	3,9	100,0
Total	456	100,0	100,0	

Araştırmada elde edilen bulgulara göre katılımcılardan 30’unun (%6,6) ilkokul, 46’sının (%10,1) ortaokul, 164’ünün (36,0) lise, 99’unun (21,7) ön lisans, 99’unun (%21,7) lisans, 18’inin (%3,9) lisansüstü eğitim durumuna sahip oldukları saptanmıştır. Buna göre ilkokul ve ortaokul çalışan oranlarının birbirine yakın olduğu, önlisans ve

lisans katılımcılarının aynı oranda olduğu, en fazla oranın lise olduğu, en az oranın ise lisansüstü eğitime sahip olan katılımcılardan oluştuğu görülmektedir (Tablo 9.9).

9.2.9. Katılımcıların Eğitimini Aldıkları Meslekte Çalışma Dağılımları

Tablo 9.10. Katılımcıların Eğitimini Aldıkları Meslekte Çalışma Dağılımları

<i>Eğitim –İş İlişkisi</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Geçerli %</i>	<i>Kümülatif %</i>
Hayır	138	30,3	30,3	30,3
Kısmen	209	45,8	45,8	76,1
Evet	109	23,9	23,9	100,0
Total	456	100,0	100,0	

Araştırmada elde edilen bulgulara göre katılımcılara yöneltilen “Çalıştığınız iş eğitim aldığınız alanla ilgili mi?” sorusuna 138 kişi (30,3) hayır, 209 kişi (%45,8) kısmen, 109 kişi (23,9) ise evet cevap vermiştir. Buna göre katılımcılardan şuan çalıştıkları işe yönelik kısmen eğitim alanların, eğitim alan ve almayanlara oranla daha fazla olduğu görülmektedir (Tablo 9.10).

9.2.10. Katılımcıların Aylık Ortalama Gelirlerine Göre Dağılımları

Tablo 9.11. Katılımcıların Aylık Ortalama Gelirlerine Göre Dağılımları

<i>Gelir Düzeyi</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Geçerli %</i>	<i>Kümülatif %</i>
0-4000	280	61,4	61,4	61,4
4001-5000	74	16,2	16,2	77,6
5001-6000	40	8,8	8,8	86,4
6001-8000	21	4,6	4,6	91,0
8001-10000	13	2,9	2,9	93,9
10001 ve üzeri	28	6,1	6,1	100,0
Total	456	100,0	100,0	

Araştırmada elde edilen bulgulara göre katılımcılardan 280 kişi (% 61,4) 0-4.000 TL aralığında, 74 kişi (%16,2) 4.001-5.000 TL aralığında, 40 kişi (%8,8) 5.001-6.000 TL aralığında, 21 kişi (%4,6) 6.001-8.000 TL aralığında, 16 kişi (%2,9) 8.001-10.000 TL aralığında, 28 kişi (%6,1) 10.000 TL ve üzerinde aylık gelire sahiptir. Buna göre yoğunluğun 0-4000 TL aralığında aylık gelire sahip olan çalışanlardan, oluştuğu saptanmıştır. En az oran ise 8.000-10.000 TL aralığında aylık gelire sahip olan katılımcılara aittir. (Tablo 9.11).

9.2.11. Katılımcıların Ailelerinin Aylık Ortalama Gelirlerine Göre Dağılımları

Tablo 9.12. Katılımcıların Ailelerinin Aylık Ortalama Gelirlerine Göre Dağılımları

<i>Aylık Ortalama Gelir</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Geçerli %</i>	<i>Kümülatif %</i>
0-4000	184	40,4	40,4	40,4
4001-5000	68	14,9	14,9	55,3
5001-6000	62	13,6	13,6	68,9
6001-8000	39	8,6	8,6	77,4
8001-10000	55	12,1	12,1	89,5
10001 ve üzeri	48	10,5	10,5	100,0
Total	456	100,0	100,0	

Araştırmada elde edilen bulgulara göre katılımcılara yöneltilen “Ailenizin aylık ortalama geliri nedir?” sorusuna katılımcılardan 184 kişi (% 40,4) 0-4.000 TL aralığında, 68 kişi (%14,9) 4.001-5.000 TL aralığında, 62 kişi (%13,6) 5.001-6.000 TL aralığında, 39 kişi (%8,6) 6.001-8.000 TL aralığında, 55 kişi (%12,1) 8.001-10.000 TL aralığında, 48 kişi (%10,5) 10.000 TL ve üzerinde aileye ait aylık ortalama gelire sahiptir. Buna göre yoğunluğun 0-4000 TL aralığında aileye ait aylık ortalama gelire sahip oldukları saptanmıştır. (Tablo 9.12).

9.2.12. Katılımcıların Araç Durumlarına Göre Dağılımları

Tablo 9.13. Katılımcıların Araç Durumuna Göre Dağılımları

<i>Araç Durumu</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Geçerli %</i>	<i>Kümülatif %</i>
Yok	153	33,6	33,6	33,6
Kendime Ait Var	120	26,3	26,3	59,9
Aileme Ait Var	107	23,5	23,5	83,3
Hem Kendime Ait Hem Aileme Ait Var	76	16,7	16,7	100,0
Total	456	100,0	100,0	

Araştırmada elde edilen bulgulara göre katılımcılara yöneltilen “Kendinize ya da ailenize ait arabanız var mı?” sorusuna 153 kişi (%33,6) yok, 120 kişi (%26,3) kendime ait var, 107 kişi (%23,5) aileme ait var, 76 kişi (%16,7) hem kendime ait hem aileme ait var cevabını verdikleri saptanmıştır. Buna göre katılımcıların hem aileme hem kendime ait araç yok cevabını verenlerin yoğunlukta olduğu görülmektedir (Tablo 9.13).

9.2.13. Katılımcıların Ev Durumlarına Göre Dağılımları

Tablo 9.14. Katılımcıların Ev Durumuna Göre Dağılımları

<i>Ev Durumu</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Geçerli %</i>	<i>Kümülatif %</i>
Yok	195	42,8	42,8	42,8
Kendime Ait Var	72	15,8	15,8	58,6
Aileme Ait Var	118	25,9	25,9	84,4
Hem Kendime Ait Hem Aileme Ait Var	71	15,6	15,6	100,0
Total	456	100,0	100,0	

Araştırmada elde edilen bulgulara göre katılımcılara yöneltilen “Kendinize ya da ailenize ait eviniz var mı?” sorusuna 195 kişi (%42,8) yok, 72 kişi (%15,8) kendime ait var, 118 kişi (%25,9) aileme ait var, 118 kişi (%25,9) hem kendime ait hem aileme ait var cevabını verdikleri saptanmıştır. Buna göre katılımcılardan kendine ait evi olan ve hem ailesine hem kendisine ait evi olanların oranlarının çok yakın olduğu, ailesine veya kendisine ait evi olmadığını söyleyenlerin ise yoğunlukta olduğu görülmektedir (Tablo 9.14).

9.2.14. Katılımcıların Genel Ekonomik Durumlarına Göre Dağılımları

Tablo 9.15. Katılımcıların Genel Ekonomik Durumlarına Göre Dağılımları

<i>Ekonomik Durum</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Geçerli %</i>	<i>Kümülatif %</i>
Gelir Giderden Az	221	48,5	48,5	48,5
Gelir Giderle Dengeli	171	37,5	37,5	86,0
Gelir Giderden Fazla	64	14,0	14,0	100,0
Total	456	100,0	100,0	

Araştırmada elde edilen bulgulara göre katılımcılardan 221 kişi (%48,5) gelir giderden az, 171 kişi (%37,5) gelir giderle dengeli, 64 kişi (%14,0) ise gelir giderden fazla cevabını vermiştir. Buna göre gelir giderden az diyenlerin, gelir giderle dengeli cevabını verenlere oranla daha fazla olduğu, gelir giderden fazla diyenlerin ise en az orana sahip oldukları görülmektedir (Tablo 9.15).

9.2.15. Katılımcıların Gelirlerinin Aileye Katkı Açısından Önemine Göre Dağılımları

Tablo 9.16. Katılımcıların Gelirlerinin Aileye Katkı Açısından Önemine Göre Dağılımları

<i>Gelirin Önemi</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Geçerli %</i>	<i>Kümülatif %</i>
Önemli Değil	79	17,3	17,3	17,3
Kısmen Önemli	145	31,8	31,8	49,1
Çok Önemli	232	50,9	50,9	100,0
Total	456	100,0	100,0	

Araştırmada elde edilen bulgulara göre katılımcılara yöneltilen “Elde ettiğini gelirin ailenize katkı açısından önemi nedir?” sorusuna 79 kişi (%17,3) gelirin aile katkısında önemli olmadığını, 145 kişi (%31,8) kısmen önemli olduğunu, 232 kişi (%50,9) çok önemli cevabını verdikleri saptanmıştır. Buna göre gelirim aile için çok önemli diyen katılımcıların en yüksek orana sahip oldukları görülmektedir (Tablo 9.16).

9.2.16. Katılımcıların Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Dağılımları

Tablo 9.17. Katılımcıların Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Dağılımları

<i>Kurumdaki Süresi</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Geçerli %</i>	<i>Kümülatif %</i>
1 yıldan az	45	9,9	9,9	9,9
1-3 yıl	101	22,1	22,1	32,0
4-6 yıl	135	29,6	29,6	61,6
7-10 yıl	94	20,6	20,6	82,2
11-15 yıl	48	10,5	10,5	92,8
16 yıl ve üzeri	33	7,2	7,2	100,0
Total	456	100,0	100,0	

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre katılımcılara yöneltilen “Bu kurumdaki çalışma süreniz nedir?” sorusuna 45 kişi (%9,9) 1 yıldan az, 101 kişi (%22,1) 1-3 yıl, 135 kişi (%29,6) 4-6 yıl, 94 kişi (%20,6) 7-10 yıl, 48 kişi (%10,5) 11-15 yıl, 33 kişi (%7,2) 16 yıl ve üzeri çalıştıkları saptanmıştır. Buna göre kurumda çalışan bireylerin %29,6 oranında 4-6 yıl arası çalışanlarının daha fazla olduğu, %7,2 oranında 16 yıl ve üzeri çalışan sayısının en az orana sahip olduğu görülmüştür (Tablo 9.17).

9.2.17. Katılımcıların Toplam Çalışma Sürelerine Göre Dağılımları

Tablo 9.18. Katılımcıların Toplam Çalışma Sürelerine Göre Dağılımları

<i>Çalışma Süresi</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Geçerli %</i>	<i>Kümülatif %</i>
1 yıldan az	31	6,8	6,8	6,8
1-3 yıl	59	12,9	12,9	19,7
4-6 yıl	118	25,9	25,9	45,6
7-10 yıl	105	23,0	23,0	68,6
11-15 yıl	77	16,9	16,9	85,5
16 ve üzeri	66	14,5	14,5	100,0
Total	456	100,0	100,0	

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre 31 kişi (%6,8) 1 yıldan az, 59 kişinin (%12,9) 1-3 yıl, 118 kişi (%25,9) 4-6 yıl, 105 kişi (%23,0) 7-10 yıl, 77 kişi (%16,9) 11-15 yıl, 66 kişi (%14,5) ise 16 yıl ve üzeri çalışma hayatında yer aldıkları saptanmıştır. Buna göre çalışan bireylerin %25,9 oranında 4-6 yıl arası çalışanlarının daha fazla olduğu, %6,8 oranında 1 yıldan az çalışma hayatında bulundukları görülmüştür (Tablo 9.18).

9.2.18. Katılımcıların Kurumdaki Pozisyonlarına Göre Dağılımları

Tablo 9.19. Katılımcıların Kurumdaki Pozisyonlarına Göre Dağılımları

<i>Kurumdaki Pozisyon</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Geçerli %</i>	<i>Kümülatif %</i>
Üst Düzey Yönetici	28	6,1	6,1	6,1
Orta Düzey Yönetici	49	10,7	10,7	16,9
Alt Düzey Yönetici	83	18,2	18,2	35,1
İşçi Teknik Eleman	296	64,9	64,9	100,0
Total	456	100,0	100,0	

Araştırmada elde edilen bulgulara göre katılımcılardan 28 kişi (%6,1) üst düzey yönetici, 49 kişi (%10,7) orta düzey yönetici, 83 kişi (%18,2) alt düzey yönetici, 296 kişi (%64,9) ise işçi/ teknik eleman olarak görev yaptığı saptanmıştır. Buna göre en az oranın üst düzey yöneticilere ait olduğu ve işçi/ teknik elemanın en fazla orana sahip oldukları görülmektedir (Tablo 9.19).

9.2.19. Katılımcıların Mevcut Pozisyonunda Çalışma Sürelerine Göre Dağılımları

Tablo 9.20. Katılımcıların Mevcut Pozisyonunda Çalışma Sürelerine Göre Dağılımları

<i>Mevcut Pozisyonundaki Süre</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Geçerli %</i>	<i>Kümülatif %</i>
1 yıldan az	74	16,2	16,2	16,2
1-3 yıl	96	21,1	21,1	37,3
4-6 yıl	146	32,0	32,0	69,3
7-10 yıl	71	15,6	15,6	84,9
11 yıl ve üzeri	69	15,1	15,1	100,0
Total	456	100,0	100,0	

Araştırmada elde edilen bulgulara göre katılımcılardan 74 kişi (%16,2) 1 yıldan az, 96 kişi (%21,1) 1-3 yıl, 146 kişi (%32,0) 4-6 yıl, 71 kişi (%15,6) 7-10 yıl, 69 kişi (%15,1) ise 11 yıl ve üzeri mevcut pozisyonlarında görev yaptıkları saptanmıştır. Buna

göre en az oranın 1 yıldan az cevabını verenlere, en fazla oranın ise 4-6 yıl içerisinde aynı pozisyonda çalışan katılımcılara ait olduğu görülmektedir (Tablo 9.20).

9.2.20. Katılımcıların Günlük Ortalama Fiili Çalışma Sürelerine Göre Dağılımları

Tablo 9.21. Katılımcıların Günlük Ortalama Fiili Çalışma Sürelerine Göre Dağılımları

Çalışma Saatleri	Sayı	%	Geçerli %	Kümülatif %
4 saatten az	20	4,4	4,4	4,4
4-5 saat	26	5,7	5,7	10,1
6-8 saat	195	42,8	42,8	52,9
9-11 saat	159	34,9	34,9	87,7
12 saat ve üzeri	56	12,3	12,3	100,0
Total	456	100,0	100,0	

Araştırmada elde edilen bulgulara göre katılımcılardan 20 kişi (%4,4) 4 saatten az, 26 kişi (%5,7) 4-5 saat, 195 kişi (%42,8) 6-8 saat, 159 kişi (%34,9) 9-11 saat, 56 kişi (%12,3) ise 12 saat ve üzeri günlük ortalama çalıştıkları saptanmıştır. Buna göre en az oranın 4 saatte az çalışanlara ait olduğu ve en yüksek oranın 6-8 saat çalışanlara ait olduğu görülmektedir (Tablo 9.21).

9.2.21. Katılımcıların Çalışma Saatleri Memnuniyetlerine Göre Dağılımı

Tablo 9.22. Katılımcıların Çalışma Saatleri Memnuniyetlerine Göre Dağılımı

Memnuniyet Düzeyi	Sayı	%	Geçerli %	Kümülatif %
Memnun Değilim	67	14,7	14,7	14,7
Kısmen Memnunum	220	48,2	48,2	62,9
Çok Memnunum	169	37,1	37,1	100,0
Total	456	100,0	100,0	

Araştırmada elde edilen bulgulara göre katılımcılardan 67 kişi (%14,7) memnun değilim, 220 kişi (%48,2) kısmen memnunum, 169 kişi (%37,1) çok memnunum cevabını verdiği saptanmıştır. Buna göre çalışma saatlerinden memnun olmayanların en az katılım oranına sahip oldukları, çalışma saatlerinden çok memnun olanların ise çalışma saatlerinden kısmen memnun olanlara göre daha fazla oldukları görülmektedir (Tablo 9.22).

9.3. Araştırma Modelinde Yer alan Değişkenlerle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

Bu bölümde, ankete katılan Balkan Group (Bpet Energy) çalışanlarının araştırma değişkenlerine (panoptikon, çalışan verimliliği, iş stresi ve örgütsel depresyon) ilişkin algılarına yönelik elde edilen bulgular yer verilmiştir.

Araştırma modelinde yer alan değişkenlerle ilgili tanımlayıcı istatistikler; panoptikon, çalışan verimliliği, iş stresi ve örgütsel depresyon ile ilgili bulgular olmak üzere 4 başlık altında ele alınmıştır. Ankete katılan çalışanlar bu 4 değişkene ilişkin her bir ifadeyi “1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum” şeklinde değerlendirmişlerdir. Bu doğrultuda ortalama değer 5’e yakın olması katılımcıların belirtilen ifadeye katıldıklarını gösterirken, 1’e yakın olması ise belirtilen ifadeye katılmadıklarını gösterecektir.

Yalnızca verilere bakarak yorumlama yapmak ve anlamlı bir sonuç çıkarmak mümkün olmadığı için verilerin birtakım özelliklerinin de verilmesinin gerektiği ifade

edilmektedir. Bu nedenle veri setinin ortalamasının ve standart sapmanın da değerlendirilmesi gerekmektedir (Çiçek, 2018: 51). Aşağıda değişkenlere ilişkin ifadeler yorumlanırken aritmetik ortalama değerlerinden faydalanılacaktır.

9.3.1. Panoptikon Algılarıyla İlgili Bulgular

Tablo 9.23’de ankete katılan Mersin, İstanbul ve Ankara illerinde enerji, rafineri, filo ve dolum tesislerinde çalışan Balkan Group (Bpet Energy) adlı şirket çalışanlarının panoptikon konusunun 4 boyutuna dair algılarını belirlemek amacıyla ankette yer alan 28 ifadeye ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri sunulmuştur. İnsan kaynakları uygulamaları ölçeğindeki her bir boyut ile ilgili ifadeler verilen yanıtlar tablo halinde gösterilmiştir.

Tablo 9.23. Panoptikon ve Boyutlarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

<i>İfadeler</i>	<i>A.O</i>	<i>S.S</i>
Dışsal Sorumluluk	3,7549	,61101
1.İzlendiğimi bildiğim için iş yeri kurallarına uymaya dikkat ederim.	4,2456	1,01688
2. İş yerimde izlenmediğimi bildiğim alanlarda kurallara uymadığım olur.	3,6096	1,38001
3. Gözetim ve denetim mekanizmalarının olmadığı yerlerde çalışanların davranışlarında farklılık olur.	3,7275	1,14980
4. Gözetim ve denetim mekanizmalarının olmadığı yerlerde benim davranışlarımda farklılık olur.	3,3794	1,35822
5. Gözetim ve denetim mekanizmaları olduğu yerlerde olumlu özelliklerimi ön plana çıkarıp, olumsuz özelliklerimi göstermeme gayretine girerim	3,7033	1,19003
6.Gözetim ve denetim mekanizmalarının olduğu yerlerde iş arkadaşlarımla olan ilişkilerime ve iletişime dikkat ederim.	3,9648	1,12778
7.İş yerindeki gözetim ve denetim mekanizmalarının yerlerinin belli ve görülür olması gerektiğini düşünüyorum	3,6586	1,24493
Pozitif Panoptikon	3,5320	,67751
8.Gözetim ve denetim mekanizmalarının yer aldığı bölgeler bende o yerlerin güvenli olduğu hissini uyandırıyor	4,1033	1,02839
9.İş yerindeki gözetim ve denetim mekanizmalarının şirket içi kurallara uyumu sağlamak için gerekli olduğuna inanıyorum.	3,5837	1,27492
10. İş yerimde gözetim ve denetim mekanizmalarının olması bana güven duygusu verir.	3,7061	1,24972
11. İş yerimdeki gözetim ve denetim mekanizmaları sayesinde yönetimin, çalışanlar arasında adaleti sağladığını düşünüyorum	3,2149	1,40872
12. İş yerimdeki gözetim ve denetim mekanizmalarının beni olumlu yönde etkilediğini ve işimi daha iyi yapmaya teşvik ettiğini düşünüyorum.	3,5307	1,33060
13. Kurumumda gözetim ve denetim olmasa bile kimse kuralları ihlal etmez	3,4229	1,34608
14. Kurumumdaki kurallara vicdanım rahat olsun diye uyarım	3,1648	1,44551
Negatif Panoptikon	3,2839	,60411
15.İş yerimdeki gözetim ve denetim mekanizmalarının üzerimde baskı oluşturduğunu ve beni strese soktuğunu düşünüyorum	3,7736	1,25730
16.İş yerimdeki gözetim ve denetim mekanizmaları sebebiyle bazen kendimi bir kalenin içine veya duvarları olmayan şeffaf bir hapishaneye konulmuş gibi hissediyorum	3,4066	1,30213
17.Gözetim ve denetim mekanizmalarının benim yetki düzeyimi sınırlandırabilir.	3,0198	1,34461
18. İş yerimdeki gözetim ve denetim mekanizmalarının varlığı beni tedirgin eder	3,4781	1,26819
19.Gözetim ve denetim mekanizmaları özerk karar vermeme olumsuz yönde etkileyebilir	3,0242	1,37531

Tablo 9.23. Devamı

<i>İfadeler</i>	A.O	S.S
20.Benim hakkımda işyerinde kayıtların var olması ve bu kayıtların belirsiz bir zamanda izlenme/dinlenmesi ihtimali beni tedirgin eder.	3,4452	1,37051
21.İş yerimdeki gözetim ve denetim mekanizmalarını çalışma mahremiyetime ihlal olarak düşünürüm.	3,6579	1,21405
22.Çevremde kurallara uymayanlara kötü gözle bakılır.	2,4715	1,36005
İzlenme Bilinci	3,5723	,69085
23.İş yerimdeki kameraların işlevleri hakkında tüm bilgilere sahibim.	2,5497	1,46049
24.Çalıştığım işletmedeki izleme ve dinleme cihazlarının nerelerde kurulu olduğunu tam olarak biliyorum.	2,7127	1,48647
25.İzlendiğimi hissettiğimde yöneticim tarafından kontrol edildiğimi düşünüyorum.	4,0549	1,07395
26.Gözetleyen kişinin pozisyon ya da yetkisi (alt ya da üst düzey yönetici durumu), gözetlendiğim süreçteki davranış ve düşüncelerimi etkiler.	3,9715	1,10208
27.Elektronik gözetim ve denetim mekanizması yerine, bir denetimci kişiyi tercih ederim.	4,0570	1,23726
28.Çalışma arkadaşlarımı kamera, dinlenme ve benzeri sistemler tarafından izlendiğimiz konusunda zaman zaman ikaz ederim.	4,0811	1,26143

Panoptikonun “dışsal sorumluluk” boyutuna ilişkin toplam 7 ifade sunularak çalışanların bu ifadelere ne oranda katıldıkları tespit edilmeye çalışılmıştır. Dışsal sorumluluk boyutuna ilişkin genel ortalamaya bakıldığında, çalışanların dışsal sorumluluk ile ilgili ifadelere katılıyorum düzeyinde cevap verdikleri görülmektedir (ortalama=3,7549). Dışsal sorumluluk boyutuna ilişkin ifadeler içerisinde en yüksek katılımın gerçekleştiği ifade; “İzlendiğimi bildiğim için iş yeri kurallarına uymaya dikkat ederim” (ortalama=4,2456) şeklindedir. Dışsal sorumluluk boyutuna ilişkin ifadeler arasında katılımın en düşük olduğu ifadenin ise “İş yerimde izlenmediğimi bildiğim alanlarda kurallara uymadığım olur” (ortalama=3,6096) olduğu görülmektedir (Tablo 9.23). Bu sonuçlardan hareketle, çalışanlar işletmelerinde izlendikleri yerlerde hem işletme içi kurallara uydukları hem de izlendikleri yerleri bilerek buna bağlı tutum sergiledikleri söylenebilir.

Panoptikonun “pozitif panoptikon” boyutuna ilişkin toplam 7 ifade sunularak çalışanların bu ifadelere ne oranda katıldıkları tespit edilmeye çalışılmıştır. Pozitif panoptikon boyutuna ilişkin genel ortalamaya bakıldığında, çalışanların pozitif panoptikon ile ilgili ifadelere katılıyorum düzeyinde cevap verdikleri görülmektedir (ortalama=3,5320). Pozitif panoptikon boyutuna ilişkin ifadeler içerisinde en yüksek katılımın gerçekleştiği ifade; “Gözetim ve denetim mekanizmalarının yer aldığı bölgeler bende o yerlerin güvenli olduğu hissini uyandırıyor” (ortalama=4,1033) şeklindedir. Pozitif panoptikon boyutuna ilişkin ifadeler arasında katılımın en düşük olduğu ifadenin ise “Kurumumdaki kurallara vicdanım rahat olsun diye uyarım”(ortalama=3,1648) olduğu görülmektedir (Tablo 9.23). Bu sonuçlardan hareketle, çalışanlar işletmelerindeki gözetim ve denetim mekanizmaları (kamera, ses sistemler, kart okuma vb.)bulunan yerlerde canlarını ve mallarını güvende hissettiklerini ve kameraların varlığından bir nevi memnuniyet duyduklarını saptarken çalışanların vicdanları rahat etsin diye kurallara bağlı kaldıkları söylenebilir.

Panoptikonun “negatif panoptikon” boyutuna ilişkin toplam 8 ifade sunularak çalışanların bu ifadelere ne oranda katıldıkları tespit edilmeye çalışılmıştır. Negatif panoptikon boyutuna ilişkin genel ortalamaya bakıldığında, çalışanların negatif panoptikon ile ilgili ifadelere katılıyorum düzeyinde cevap verdikleri görülmektedir (ortalama=3,2839). Negatif panoptikon boyutuna ilişkin ifadeler içerisinde en yüksek

katılımın gerçekleştiği ifade; *“İş yerimdeki gözetim ve denetim mekanizmalarının üzerimde baskı oluşturduğunu ve beni strese soktuğunu düşünüyorum”* (ortalama=3,7736) şeklindedir. Negatif panoptikon boyutuna ilişkin ifadeler arasında katılımın en düşük olduğu ifadenin ise *“Çevremde kurallara uymayanlara kötü gözle bakılır”* (ortalama=2,4715) olduğu görülmektedir (Tablo 9.23). Bu sonuçlardan hareketle, çalışanların işletmelerinde bir yandan can ve mal güvenliği açısından kameralara ve izlenme sistemlerine ılımlı baktığını diğer yandan izlenme sistemleri ve kameraların çalışanlar üzerinde baskı oluşturarak strese sebep olduğu görülmektedir. Aynı zamanda gözetlenirken gözetledikleri algısı vardır. Bu bağlamda yöneticiler tarafından izlenen çalışanlar, çalışma arkadaşlarını da kendileri gözlemlemektedir ve kurallara uymayanlara karşı kötü bir izlenim yaratılmadığı söylenebilir.

Panoptikonun “izlenme bilinci” boyutuna ilişkin toplam 6 ifade sunularak çalışanların bu ifadelere ne oranda katıldıkları tespit edilmeye çalışılmıştır. İzlenme bilinci boyutuna ilişkin genel ortalamaya bakıldığında, çalışanların izlenme bilinci ile ilgili ifadelere katılıyorum düzeyinde cevap verdikleri görülmektedir (ortalama=3,5723). İzlenme bilinci boyutuna ilişkin ifadeler içerisinde en yüksek katılımın gerçekleştiği ifadeler; *“Çalışma arkadaşlarımı kamera, dinlenme ve benzeri sistemler tarafından izlendiğimiz konusunda zaman zaman ikaz ederim”* (ortalama=4,0811), *“Elektronik gözetim ve denetim mekanizması yerine, bir denetimci kişiyi tercih ederim”* (ortalama=4,0570) ve *“İzlendiğimi hissettiğimde yöneticim tarafından kontrol edildiğimi düşünüyorum”* (ortalama=4,0549) şeklindedir. İzlenme bilinci boyutuna ilişkin ifadeler arasında katılımın en düşük olduğu ifadenin ise *“İş yerimdeki kameraların işlevleri hakkında tüm bilgilere sahibim”* (ortalama=2,5497) olduğu görülmektedir (Tablo 9.23). Bu sonuçlardan hareketle, çalışanların işletmelerinde çalışma arkadaşlarını izlendiklerini bildikleri için uyarma eğilimi gösterdiklerini çünkü kameraların yönetici tarafından izlendiğini düşündüklerine dair algıları olduğu söylenebilir. Çalışanlar bununla birlikte iş yerlerindeki kameraların işlevlerini (ses kaydetme, görüntü kaydetme vb.) tam anlamıyla bilmedikleri için kamera yerine fiziksel bir denetçinin varlığında daha rahat edecekleri ve arkadaşlarını denetçinin olmadığı yerlerde uyarmak durumunda kalmayacakları söylenebilir.

9.3.2. Çalışan Verimliliği İle İlgili Bulgular

Tablo 9.24’de ankete katılan Mersin, İstanbul ve Ankara illerinde enerji, rafineri, filo ve dolum tesislerinde çalışan Balkan Group (Bpet Energy) adlı şirket çalışanlarının çalışan verimliliklerine dair algılarını belirlemek amacıyla ankette yer alan 4 ifadeye ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri sunulmuştur. Çalışan verimliliği ölçeğindeki ifadelere verilen yanıtlar tablo halinde gösterilmiştir.

Tablo 9.24. Çalışan Verimliliği İle İlgili Bulgular

<i>İfadeler</i>	<i>A.O</i>	<i>S.S</i>
Çalışan Verimliliği	4,1102	,77976
1.İşlerimi zamanında tamamlarım.	4,1535	,97806
2.Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.	4,1491	,96061
3.Problem çıktığında hızla çözerim.	4,0921	,97680
4.Mutlaka kalite standartlarında ya da üzerinde ürünler üretirim.	4,0461	1,07523

Çalışan verimliliği ölçeğine ilişkin genel ortalama incelendiğinde, çalışanların performansla ilgili ifadelere katılıyorum düzeyinde yanıt verdikleri görülmektedir (ortalama=4,1102). Dolayısıyla katılımcıların yüksek düzeyde verimliliğe sahip

olduklarını algıladıkları söylenebilir. Çalışan verimliliğine ilişkin ifadeler içerisinde “İşlerimi zamanında tamamlarım” (ortalama=4,1535) ve “Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım” (ortalama=4,1491) ifadelerine katılım düzeylerinin “Problem çıktığında hızla çözerim” (ortalama=4,21) ile “Mutlaka kalite standartlarında ya da üzerinde ürünler üretirim” ifadelerine nazaran daha yüksek olduğu görülmüştür (Tablo 9.24). Sonuç olarak; katılımcıların özellikle işleriyle ilgili bir sorunla karşılaştıklarında hızlıca çözüm üretebildiklerini ve sundukları hizmet kalitesinde standartlara fazlası ile ulaştıklarını algıladıkları belirlenmiştir. Bu araştırmadaki örneklem grubunun Türkiye’de enerji, rafineri, filo ve dolum tesisleri açısından önde gelen şirket çalışanları oldukları göz önüne alındığında verimliliklerine ilişkin algıların yüksek düzeyde olmasının sebebi anlaşılabilecektir.

9.3.3. İş Stresi İle İlgili Bulgular

Tablo 9.25’de ankete katılan Mersin, İstanbul ve Ankara illerinde enerji, rafineri, filo ve dolum tesislerinde çalışan Balkan Group (Bpet Energy) adlı şirket çalışanlarının iş stresine dair algılarını belirlemek amacıyla ankette yer alan 7 ifadeye ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri sunulmuştur. İş stresi ölçeğindeki ifadeler verilen yanıtlar tablo halinde gösterilmiştir.

Tablo 9.25. İş Stresi İle İlgili Bulgular

<i>İfadeler</i>	<i>A.O</i>	<i>S.S</i>
İş Stresi	2,5660	,78773
1.İşim sağlığı doğrudan etkilemeye yatkındır.	2,7802	1,33409
2.Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum.	2,7456	1,26012
3.İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum.	2,4978	1,21348
4.Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur.	2,3758	1,22810
5.İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor.	2,3802	1,23747
6.Şirketimde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum.	2,4167	1,24815
7.Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum.	2,7648	1,39211

İş stresi ölçeğine ilişkin genel ortalama incelendiğinde, iş stresiyle ilgili ifadelerle kararsızım düzeyinde yanıt verdikleri görülmektedir (ortalama=2,5660). İş stresine ilişkin ifadeler içerisinde “İşim sağlığı doğrudan etkilemeye yatkındır” (ortalama=2,7802), “Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum” (ortalama=2,7648) ve “Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum” (ortalama=2,7456) ifadelerine katılım düzeylerinin “İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum” (ortalama=2,4978), ifadesine nazaran daha yüksek olduğu görülmüştür (Tablo 9.25). Sonuç olarak; katılımcıların mesai saatleri dışında da işleri ile ilgili konuları düşünmeleri, işlerinde yaşadıkları gerginliklerle bağlantılı olabilir. Bu araştırmadaki örneklem grubunun enerji, rafineri, filo ve dolum tesisleri çalışanları oldukları göz önüne alındığında işleri gereği yanıcı ve yakıcı maddelerle uğraşmaları tehlikeli bir durum oluşturduğu için mesai saatleri dışında işlerini düşünme ve bu bağlamda gerginlik yaşama sebepleri anlaşılabilecektir.

9.3.4. Örgütsel Depresyon İle İlgili Bulgular

Tablo 9.26’da ankete katılan Mersin, İstanbul ve Ankara illerinde enerji, rafineri, filo ve dolum tesislerinde çalışan Balkan Group (Bpet Energy) adlı şirket çalışanlarının

örgütsel depresyona dair algılarını belirlemek amacıyla ankette yer alan 42 ifadeye ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri sunulmuştur. Örgütsel depresyon ölçeğindeki ifadeler verilen yanıtlar tablo halinde gösterilmiştir.

Tablo 9.26. Örgütsel Depresyon İle İlgili Bulgular

<i>İfadeler</i>	A.O	S.S
Örgütsel Depresyon	3,4923	,36744
1.Kurumumda çatışmalara yapıcı çözümler getirilir	3,5219	2,22265
2.Çalışanların düşüncelerine saygı gösterilir	3,4308	1,27460
3. Kişilerarası iletişim yapıcı olmaktan çok yıkıcıdır	2,4637	1,34488
4.Çalışanlarda genel olarak bir halsizlik hali mevcuttur	2,9207	1,41198
5.Çalışanların görev, yetki ve sorumluluklarında belirsizlik vardır	3,2741	1,36256
6.Kurumum yeniliklere açıktır	3,7445	1,14352
7.Çalışanlar teşvik edilip ödüllendirilir	3,2731	1,32236
8.Karar almadan önce her düzeydeki çalışanın fikirleri alınır ve değerlendirilir	2,8855	1,29189
9.Bu kurumda çalıştığım için kendimi değerli ve şanslı hissediyorum	3,3987	1,28743
10.Çalışanlar kurumun geleceği konusunda umutsuzdur	3,0640	1,43220
11.Çalışanlar şevkle çalışmaktadır	3,4923	1,19629
12.Her zaman yönetimin görüşü uygulanır	3,4956	1,25148
13.Farklı görüşlere karşı çıkılır	3,1148	1,41580
14.Kurumum sürekli gelişmekte ve ilerlemektedir	3,5319	1,12763
15.Çalışanların sorunlarıyla sürekli ilgilenilir ve giderilmeye çalışılır	3,5692	1,16631
16.Çalışanların çoğu işini severek yapmaz	3,5330	1,17648
17.Çalışanlar gereksiz işlerle uğraşmaktan gerçek işlerini tam olarak yapamamaktadırlar	3,9934	1,07857
18.Çalışanların çoğu iş yerinde mutsuzdur	3,5275	1,24826
19.Çalışanlar birbirinin gelişimine yardımcı olmaktadır	3,4518	1,25876
20.Çalışma ortamımız her zaman iyileştirilir	3,5553	1,11592
21.Kurumumdaki değişimler ümit vericidir	3,5736	1,19588
22.Kurumun fiziki koşulları bakımsızdır	3,1846	1,37191
23.Kurumum yeni şeyler öğrenmeye elverişlidir	3,4769	1,29001
24.Bürokratik nedenlerden kurumum gelişmemektedir	4,4342	,75305
25.Kurumumda gelişim için planlar yapılır ve uygulanır	3,8542	1,03727
26.Kurumumda çalışanların ihtiyaçları giderilmeye çalışılır	3,7709	1,06539
27.İdare ile iş birliği içinde çalışılmaktadır	3,4846	1,24379
28.Yönetim çalışanlara eşit davranmaz	3,0706	1,46171
29.Çalışanlar öğrencilerin sorunlarını dinlemeye açıktır	3,4035	1,24720
30.Çalışanların çoğu ek sorumluluk almak istemez	3,7868	1,17455
31.Yönetim çalışanların yetenek ve becerilerini geliştirmesi için bütün imkanlarını kullanır	3,1520	1,25766
32.Kurumumda işler yavaş ilerler	3,0549	1,39194
33.Çalışma koşullarımdan memnunum	3,6088	1,21696
34.Kurumumda politika ve prosedürlere daima uyulur	3,7473	1,17231
35.Değerlendirmeler nasıl çalıştığıma göre yapılır	3,6447	1,24781
36.Çalışanlarda işe geç kalma çok olur	3,6044	1,25827
37.Çalışanların fikirleri, projeleri idare tarafından dinlenir ve desteklenir	3,6930	1,20532
38.Çalışanlar değişime direnç gösterir	3,7533	1,17401
39.Çalışanların performansı düşüktür	3,5811	1,29326
40.Çalışmamın kalitesi hakkında düzenli olarak geri bildirim alırım	3,6344	1,27923
41.Bir çatışma durumunda herkes birbirini suçlar	3,9211	1,17404
42.Kurumumda yenilikler takip edilir	3,9956	1,10343

Örgütsel depresyon ölçeğine ilişkin genel ortalama incelendiğinde, örgütsel depresyon ile ilgili ifadeler kararsızım yanıt verdikleri görülmektedir

(ortalama=3,4923). Örgütsel depresyon boyutuna ilişkin ifadeler içerisinde en yüksek katılımın gerçekleştiği ifade; “*Bürokratik nedenlerden kurumum gelişmemektedir*” (ortalama=4,4342) ve “*Kurumumda yenilikler takip edilir*” (ortalama=3,9956) şeklindedir. Örgütsel depresyon boyutuna ilişkin ifadeler içerisinde en düşük katılımın gerçekleştiği ifade ise “*Kişilerarası iletişim yapıcı olmaktan çok yıkıcıdır*” (ortalama=2,4637) şeklindedir (Tablo 9.26). Sonuç olarak; işletme çalışanlarının, örgütlerinde yeniliklerin takip edildiğini fakat dış çevrede meydana gelen bürokratik nedenlerden dolayı kurumlarının gelişme gösteremediğini, örgütün iç çevresi arasında bulunan çalışanların, çalışma arkadaşlarıyla yapıcı ilişkiye sahip oldukları algısına sahip oldukları görülmektedir.

9.4. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Korelasyon analizi; “iki değişken arasındaki doğrusal ilişki veya bir değişkenin iki veya daha çok değişken ile olan ilişkisini test etmek, varsa bu ilişkinin derecesini ölçmek için kullanılan istatistiksel bir yöntem” olarak literatürde yer almaktadır. Korelasyon analizinin asıl hedefi bağımsız değişkenin gösterdiği farklılığa göre bağımlı değişkenin ne yönde farklılık göstereceğini saptamaktır. Korelasyon analizi sonucunda korelasyon katsayısı hesaplanmaktadır ve bu katsayı “r” ile sembolleştirilmiştir. “r” değeri -1 ile +1 arasında bir değer almaktadır. Değişkenler arasında pozitif korelasyon olması, değişkenlerden birinin değeri yükseldiğinde öteki değişkenin de değerinin yükselmesi; veya değişkenlerden birinin değeri düştüğünde diğer değişkene ait değerinde düşüş eğilimi göstermesi demektir. Negatif korelasyon ise bir değişkenin değerinde yükselme olması durumunda diğer değişkenin değerinde azalma eğilimi göstermesi demektir (Sungur, 2018: 115).

Bu çalışmada, araştırma hipotezlerini test edebilmek ve regresyon analizine geçebilmek için öncelikle araştırma değişkenleri olan panoptikon, çalışan verimliliği, iş stresi ve örgütsel depresyon arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile tespit edilmeye çalışılmıştır. Buna göre korelasyon analizine ilişkin sonuçlar Tablo 7.4’te sunulmuştur.

Tablo 9.27. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

	1	2	3	4	5	6	7	8
(1)Panoptikon	1							
(2) Dışsal Sorumluluk	,673**	1						
(3) Pozitif Panoptikon	,590**	,233**	1					
(4) Negatif Panoptikon	,613**	,204**	,023	1				
(5) İzlenme Bilinci	,715**	,348**	,242**	,312**	1			
(6) Çalışan Verimliliği	,066	,169**	,013	,032	-,040	1		
(7) İş Stresi	-,070	-,050	-,020	-,028	-,088	-,207**	1	
(8) Örgütsel Depresyon	,520**	,431**	,190**	,296**	,450**	-,003	,075	1

**p<0,01: Korelasyon 0,01 düzeyi için anlamlıdır.

*p<0,05: Korelasyon 0,05 düzeyi için anlamlıdır.

Panoptikon boyutları, çalışan verimliliği, iş stresi ve örgütsel depresyon arasındaki ilişkiler korelasyon analizi kullanılarak ortaya konmuştur. Araştırma

değişkenleri arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon katsayısı aşağıdaki gibi yorumlanmıştır (Sungur, 2018: 116):

r	ilişki
0,00-0,25	Çok zayıf
0,26-0,49	Zayıf
0,50-0,69	Orta
0,70-0,89	Yüksek
0,90-1,00	Çok Yüksek

Bu çalışmada, araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilerin yorumu, yukarıdaki değerler dikkate alınarak yapılmıştır.

Tablo 9.27’de yapılan korelasyon analizi sonucunda aşağıdaki bulgular elde edilmiştir:

- Panoptikon (r: ,066; $p>0,05$) olduğundan çalışan verimliliği ile arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir.
- Panoptikonun alt boyutlarından dışsal sorumluluk (r: ,169; $p<0,05$) olduğundan çalışan verimliliği ile arasında pozitif yönde çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.
- Panoptikonun alt boyutlarından pozitif panoptikon (r: ,013; $p>0,05$) olduğundan çalışan verimliliği ile arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir.
- Panoptikonun alt boyutlarından negatif panoptikon (r: ,032; $p>0,05$) olduğundan çalışan verimliliği ile arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir.
- Panoptikonun alt boyutlarından izlenme bilinci (r: -,040; $p>0,05$) olduğundan çalışan verimliliği ile arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir.
- Panoptikon (r: -,070; $p>0,05$) ile iş stresi ile arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir.
- Panoptikonun alt boyutlarından dışsal sorumluluk (r: -,050; $p>0,05$) ile iş stresi ile arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir.
- Panoptikonun alt boyutlarından pozitif panoptikon (r: -,020; $p>0,05$) olduğundan iş stresi ile arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir.
- Panoptikonun alt boyutlarından negatif panoptikon (r: -,028; $p>0,05$) olduğundan iş stresi ile arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir.
- Panoptikonun alt boyutlarından izlenme bilinci (r: -,088; $p>0,05$) olduğundan iş stresi ile arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir.
- Panoptikon (r: ,520; $p<0,05$) olduğundan örgütsel depresyon ile arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.
- Panoptikonun alt boyutlarından dışsal sorumluluk (r: ,431; $p<0,05$) olduğundan örgütsel depresyon ile arasında pozitif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.
- Panoptikonun alt boyutlarından pozitif panoptikon (r: ,190; $p<0,05$) olduğundan örgütsel depresyon ile arasında pozitif yönde çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
- Panoptikonun alt boyutlarından negatif panoptikon (r: ,296; $p<0,05$) olduğundan örgütsel depresyon ile arasında pozitif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.
- Panoptikonun alt boyutlarından izlenme bilinci (r: ,450; $p<0,05$) olduğundan örgütsel depresyon ile arasında pozitif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

9.5. Regresyon Analizlerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde, araştırma değişkenleri arasındaki sebep sonuç ilişkilerini açıklamak üzere basit regresyon analizi yapılmıştır.

Regresyon analizi, “bir bağımlı değişken ile bir bağımsız (basit regresyon) veya birden fazla bağımsız (çoklu regresyon) değişken arasındaki ilişkilerin matematiksel bir eşitlik ile açıklanması süreci” şeklinde ifadeleştirilmiştir (Küçüksille, 2010: 199). “Çokluk vd., (2012: 54)’e göre regresyon analizi, “aralarında ilişki olan iki ya da daha fazla değişkenden birinin bağımlı değişken, diğerlerinin bağımsız değişkenler olarak ayrımı ile söz konusu değişkenler arasındaki ilişkiyi matematiksel bir eşitlik yardımıyla açıklamayı amaçlayan güçlü bir istatistiktir.” Belirlilik katsayısı (R Square) R^2 , bağımlı değişkenin yüzde kaçının modele dahil edilen bağımsız değişken(ler) tarafından açıklandığını gösterir (Küçüksille, 2010: 259). Bir diğer deyişle, “regresyon analizi tablosunda bulunan R^2 değeri (örneğin, 650=%65), analizde kullanılan bağımlı değişkenin bağımsız değişken tarafından açıklanma yüzdesidir. R^2 değeri, en alt düzeyi olan 0’a yaklaştıkça bağımsız değişkenin bağımlı değişkendeki değişmeyi açıklama yüzdesinin azaldığını, buna karşılık en üst düzeyi olan 1’e yaklaştıkça bağımsız değişkenin bağımlı değişkendeki değişmeyi açıklama yüzdesinin arttığını, yani bağımlı değişkendeki değişimin bağımsız değişken(ler)e yönelik iyi düzeyde açıklandığını ifade etmektedir” (Küçüksille, 2010: 260).

Geliştirilen *H1c* hipoteziyle, panoptikonun alt boyutlarından dışsal sorumluluk boyutunun çalışan verimliliği üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Geliştirilen hipotez şu şekildedir: “***H1c: Dışsal sorumluluk (panoptikon boyutu) çalışan verimliliğini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir***” Hipoteze ilişkin regresyon analizi değerleri Tablo 9.28’de gösterilmektedir.

Yapılan regresyon analizi sonucunda dışsal sorumluluğun, çalışan verimliliği üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur ($\beta=,169$; $p<0,01$; $F=13,359$). Tablo 9.28’de de görüldüğü üzere R^2 değeri 0,029 olup, regresyon denkleminde yer alan dışsal sorumluluk, araştırmanın bağımlı değişkeni olan çalışan verimliliği değişkenini %2,9 oranında açıklamaktadır. Bir başka ifadeyle; çalışan verimliliğindeki değişimin ancak %2,9’unun dışsal sorumluluk ile tanımlandığı söylenebilir.

Bu sonuçlara göre, “***H1c: Dışsal sorumluluk (panoptikon boyutu) çalışan verimliliğini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir***” hipotezi kabul edilmiştir. Korelasyon analizi değerleri de bu sonucu desteklemektedir.

Tablo 9.28. Dışsal Sorumluluğun Çalışan Verimliliği Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

Değişkenler	Beta	t	P değeri
Dışsal Sorumluluk	,169	3,655	0,000
	$R^2=0,029$	$F= 13,359$	

Bağımlı Değişken: Çalışan Verimliliği

Geliştirilen *H3* hipoteziyle, panoptikon ile örgütsel depresyon arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Geliştirilen hipotez şu şekildedir: “***H3: Panoptikon örgütsel depresyonu anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir***” Hipoteze ilişkin regresyon analizi değerleri Tablo 9.29’da gösterilmektedir.

Yapılan regresyon analizi sonucunda panoptikonun, örgütsel depresyon üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur ($\beta=,520$; $p<0,01$;

F=168,414). Tablo 9.29’da de görüldüğü üzere R^2 değeri 0,269 olup, regresyon denkleminde yer alan panoptikonun, araştırmanın bağımlı değişkeni olan örgütsel depresyon değişkenini %26,9 oranında açıklamaktadır. Bir başka ifadeyle; örgütsel depresyondaki değişimin ancak %26’sının panoptikon ile tanımlandığı söylenebilir.

Bu sonuçlara göre, “**H3: Panoptikon örgütsel depresyonu anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir**” hipotezi kabul edilmiştir. Korelasyon analizi değerleri de bu sonucu desteklemektedir.

Tablo 9.29. Panoptkon’un Örgütsel Depresyonu Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

Değişkenler	Beta	t	P değeri
Panoptikon	,520	12,977	0,000
	R²=0,269	F= 168,414	

Bağımlı Değişken: Örgütsel Depresyon

Geliştirilen *H3a* hipoteziyle, panoptikonun alt boyutlarından negatif panoptikon ile örgütsel depresyon arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Geliştirilen hipotez şu şekildedir: “**H3a: Negatif panoptikon (panoptikon boyutu) örgütsel depresyonu anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir**” Hipoteze ilişkin regresyon analizi değerleri Tablo 9.30’da gösterilmektedir.

Yapılan regresyon analizi sonucunda negatif panoptikonun, örgütsel depresyon üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur ($\beta=,296$; $p<0,01$; $F=43,742$). Tablo 9.30’da da görüldüğü üzere R^2 değeri 0,088 olup, regresyon denkleminde yer alan negatif panoptikonun, araştırmanın bağımlı değişkeni olan örgütsel depresyon değişkenini %8,8 oranında açıklamaktadır. Bir başka ifadeyle; örgütsel depresyondaki değişimin ancak %8,8’inin negatif panoptikon ile tanımlandığı söylenebilir.

Bu sonuçlara göre, “**H3a: Negatif panoptikon (panoptikon boyutu) örgütsel depresyonu anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir**” hipotezi kabul edilmiştir. Korelasyon analizi değerleri de bu sonucu desteklemektedir.

Tablo 9.30. Negatif Panoptkon’un Örgütsel Depresyonu Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

Değişkenler	Beta	t	P değeri
Negatif Panoptikon	,296	6,614	0,000
	R²=0,088	F= 43,742	

Bağımlı Değişken: Örgütsel Depresyon

Geliştirilen *H3b* hipoteziyle, panoptikonun alt boyutlarından dışsal sorumluluk ile örgütsel depresyon arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Geliştirilen hipotez şu şekildedir: “**H3b: Pozitif panoptikon (panoptikon boyutu) örgütsel depresyonu anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir**” Hipoteze ilişkin regresyon analizi değerleri Tablo 9.31’de gösterilmektedir.

Yapılan regresyon analizi sonucunda pozitif panoptikonun, örgütsel depresyon üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur ($\beta=,190$; $p<0,01$; $F=16,976$). Tablo 9.31’de de görüldüğü üzere R^2 değeri 0,036 olup, regresyon denkleminde yer alan pozitif panoptikonun, araştırmanın bağımlı değişkeni olan örgütsel depresyon değişkenini %3,6 oranında açıklamaktadır. Bir başka ifadeyle;

örgütsel depresyondaki değişimin ancak %3,6'sının pozitif panoptikon ile tanımlandığı söylenebilir.

Bu sonuçlara göre, "**H3b: Pozitif panoptikon (panoptikon boyutu) örgütsel depresyonu anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir**" hipotezi kabul edilmiştir. Korelasyon analizi değerleri de bu sonucu desteklemektedir.

Tablo 9.31. Pozitif Panoptikon'un Örgütsel Depresyonu Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

<i>Değişkenler</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>P değeri</i>
Pozitif Panoptikon	,190	4,120	0,000
	R²=0,036	F= 16,976	

Bağımlı Değişken: Örgütsel Depresyon

Geliştirilen H3c hipoteziyle, panoptikonun alt boyutlarından dışsal sorumluluk ile örgütsel depresyon arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Geliştirilen hipotez şu şekildedir: "**H3c: Dışsal sorumluluk (panoptikon boyutu) örgütsel depresyonu anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir**" Hipoteze ilişkin regresyon analizi değerleri Tablo 9.32'de gösterilmektedir.

Yapılan regresyon analizi sonucunda dışsal sorumluluğun, örgütsel depresyon üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur ($\beta=,431$; $p<0,01$; $F=13,355$). Tablo 9.32'de de görüldüğü üzere R² değeri 0,185 olup, regresyon denkleminde yer alan dışsal sorumluluğun, araştırmanın bağımlı değişkeni olan örgütsel depresyon değişkenini %18,5 oranında açıklamaktadır. Bir başka ifadeyle; örgütsel depresyondaki değişimin ancak %18,5'inin dışsal sorumluluk ile tanımlandığı söylenebilir.

Bu sonuçlara göre, "**H3c: Dışsal sorumluluk (panoptikon boyutu) örgütsel depresyonu anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir**" hipotezi kabul edilmiştir. Korelasyon analizi değerleri de bu sonucu desteklemektedir.

Tablo 9.32. Dışsal Sorumluluk'un Örgütsel Depresyonu Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

<i>Değişkenler</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>P değeri</i>
Dışsal Sorumluluk	,431	10,166	0,000
	R²=0,185	F= 13,355	

Bağımlı Değişken: Örgütsel Depresyon

Geliştirilen H3d hipoteziyle, panoptikonun alt boyutlarından izlenme bilinci ile örgütsel depresyon arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Geliştirilen hipotez şu şekildedir: "**H3d: İzlenme bilinci (panoptikon boyutu) örgütsel depresyonu anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir**" Hipoteze ilişkin regresyon analizi değerleri Tablo 9.33'de gösterilmektedir.

Yapılan regresyon analizi sonucunda izlenme bilincinin, örgütsel depresyon üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur ($\beta=,450$; $p<0,01$; $F=115,026$). Tablo 9.33'de de görüldüğü üzere R² değeri 0,202 olup, regresyon denkleminde yer alan izlenme bilincinin, araştırmanın bağımlı değişkeni olan örgütsel depresyon değişkenini %20,2 oranında açıklamaktadır. Bir başka ifadeyle; örgütsel depresyondaki değişimin ancak %20,2'sinin izlenme bilinci ile tanımlandığı söylenebilir.

Bu sonuçlara göre, “H3d: İzlenme bilinci (panoptikon boyutu) örgütsel depresyonu anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir” hipotezi kabul edilmiştir. Korelasyon analizi değerleri de bu sonucu desteklemektedir.

Tablo 9.33. İzlenme Bilinci’nin Örgütsel Depresyonu Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

<i>Değişkenler</i>	Beta	t	P değeri
İzlenme Bilinci	,450	10,725	0,000
	R²=0,202	F= 115,026	

Bağımlı Değişken: Örgütsel Depresyon

10. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

“Her kurum, bedenlerimize, hatta onun istemsiz yapılarına bir dizi model dayatır ve bize bir çeşit bilgi ya da tasarı olarak öngörü olanağı sunar”.

Gilles Deleuze

Küreselleşmenin getirdiği enformasyon çağı ile beraber bilginin hızlı akışı ve herkesin her şeyi bilme arzusu, işletmelere de çok önemli imkanlar sunmaktadır. Özellikle çalışan bireyler açısından yaşamının her alanını doğrudan ya da dolaylı bir şekilde etkileyen teknoloji, McLuhan’a (2005) göre toplumsal düzendeki evrilmenin en önemli itici güçlerinin başında gelmekte ve toplumun gereksinimlerini, teknolojideki ilerlemenin önünü açarken her geçen gün yenilenen teknolojiler de toplumsal yaşamı güncelleştirmeye yönelik hizmet etmektedir.

George Orwell’ın 1984 adlı romanındaki egemen güç, fark ettirmeden izleyen ve onları televizyon ekranı “tele-ekran” dolayısıyla yöneten, aldatan ve kâr beklentisi olmayan düşler ürünü diktatörü, günümüzün gözetleme şekillerini gündelik bir iş gibi lanse etmektedir. İzlenen toplumlarda güç, çeşitli araçlar kullanılarak akış göstermektedir (Lyon, 2006: 23). Önceki dönemlerde iktidarların halklarını denetim altına almak için aracı kişiler kullanmışlar ve bu kişilerin yaptıkları iş denetleyici, ajan, polis vb. isimlerde meslekleştirilmiştir. İktidarın zaman içerisinde teknolojinin gelişmesiyle gözetleme ve her şeyden haberdar olma arzusunun tetiklediği aracı kişileri kullanmak yerine teknolojinin ürünü olan gözetleme sistemlerini tercih etme eğilimi göstermeye başlamışlardır. Kameraların kullanılmaya başlanması aslında Jeremy Bentham’ın panoptikonunun dışı vurum şeklinin bir yansımasıydı. Her geçen gün teknolojinin ilerlemesiyle gözetleme araçları önce televizyon olarak evlere, sonra telefon olarak ceplere kadar girmiştir.

Artık eski dönemde araçların kullanılarak sözlü, yazının icadıyla **kâğıdın** aktarılan gözetleme yöntemleri yerini, her şeyi kaydeden (alışveriş, kredi kartı, adım sayar saatler, yakılan kaloriler, girilen sokaklar vb.) teknolojiye bağlı olarak elektronik izleme sistemlerine olan ilgiyi arttırarak kullanım alanını yaygınlaştırmış ve bilgi üzerinde sağlanan denetim de doğrudan artmıştır. Sanayi sonrası toplumlar olarak isimlendirilen modern dönemde ise bilgi, iktidarın ayrılmaz bir parçası ve “üretimin esas gücü” halini almıştır (Lyotard, 1990: 11-12; Akt: Okmeydan, 2017: 50).

Modernist bir üretim anlayışı olan Fordist üretimde, çalışanlar anadan doğma iş bitiremez ve miskin olarak isimlendirilerek üretim aşamalarında katılımcı çalışan olmaları engellenmiştir. Bu üretim şeklinde tek bir bandın üzerinde lineer bir şekilde yapılan üretimde çalışanların hayal gücünü kullanmaları ve yenilikler yapmaları yasaklanmıştır. Çalışanlar sadece üstleri tarafından tanımlanan işleri yapmışlardır. Tam anlamıyla disiplin üzerine işleyen bu devirde izlenme sistemleri de üretim bantlarını etkisi altına almıştır. Postmodern dönemin üretim yöntemi olan Postfordist üretim şeklinde enformasyon ve iletişim teknolojileriyle lineer ve sabit bir üretim sürecinden çıkılarak bilgisayar teknolojileri yoluyla gerçekleştirilmeye başlanmıştır. İş dünyasında her departmana yayılan veri iletişim sistemleri, postfordist üretim yönteminde kontrolün ana etken olmasını sağlamıştır (Alkan, 2018:123).

Modern toplumlarda, geleneksel toplumların tersine gözetimi iktidar ve güç ilişkileri bağlamına doğru yönlendirmektedir. Modernizme bağlı olan ulus-devletler, egemen güçlerin toplumları ve işletmeleri gözetlemeye alması büyük bir güç unsuru sayılmaya başlamıştır. Egemen güçlerin veya günümüz yöneticilerinin bakış açısıyla “üretimin esas gücü” olarak anlam kazanması, işletmelerinde çalışan personellerinin

verimliliğini denetleme üzerinde yoğunlaşmayı gerekli kılmıştır. Gözetleme, çalışanların verimliliklerinin farklı yazılım ve elektronik mekanizmaların aracı rolüyle ele alınarak toplanıp depolanması ve güncelleştirilmesi evrelerinden oluşur (Alder ve Ambrose, 2005: 43-67). Gözetleme sistemlerini kurumlarında sıklıkla kullanan yöneticiler, e-postaları denetlemek, işyerine giriş çıkışta kart okuma uygulamaları, kimin işini doğru yaptığını veya aksattığını tespit etmek, verimliliğin hangi birimde kopukluk göstermeye başladığını net bir şekilde bilmek, yüz tanıma sistemleriyle işyerinde işlem yapabilmek, lojistik departmanı olan işletmelerin uydu alıcılarla ve sinyal takip sistemleriyle hangi istikamette ilerlediklerini tespit etmek, işletme içinde taciz ve hırsızlık olaylarını önlemek, yapanları kameralar sayesinde tespit etmek, işletmede sanal kaytarmanın yapıp yapılmadığını saptamak, üretilen kaynakların ne kadar kaliteli olduğunu görmek, işçilere yönelik psikolojik şiddetin engellenmesini sağlamak, ticari sırların ve özel bilgilerin dışarıdan bir yere aktarılmasını önlemek, iyi niyet beslemeyen kişilerin patronun bilgisayar sistemine ulaşmasını engellemek, bilgisayar ağında hangi sitelerin ne sıklıkla ziyaret edildiğini gözlemlemek, mahkemeye kadar gitmiş davalarda patrona savunma hazırlamada ana kaynak sağlamak, müşteri standartlarını takip etmek vb. gibi birçok amaçla tercih edilmektedir (Grey-Noble, 2008: 3; Akt: Lasprogata vd., 2004: 2-3).

Aydoğanoglu'na (2011) göre, panoptikon kapitalizmde en baştan yaratılmış ve enformatik çağda gözetimin işyerlerinde yaygınlaşması, çalışanların yönetim tarafından işyerinde kontrol edilmesine yol açmıştır. Helvacıoğlu (2004)'na göre "Eski Ortaçağ Tanrı'nın panoptikonu iken; yeni Ortaçağ, teknolojinin panoptikonudur". Sosyal medya kullanımı ve özellikle işletmelerin elektronik göze bu denli bağlanması, dünyanın neredeyse her bölgesinde dijital gözetimi basitleştirmekte ve kaçınılmaz kılmaktadır. Bu durum, Mark Poster'a (1990) göre "Süperpanoptikon 1", Zygmunt Bauman ve David Lyon'a (2012) göre "Akışkan Gözetim 2", Mark Andrejeviç'e (2007) göre "Dijital Kuşatma 3", Roy Boyne'a (2000) göre "Panoptikon Sonrası 4" gibi isimlerle ifade edilmektedir. Temelinde panoptikon metaforundan çoğaltılan bu ve benzeri ifadelerin tamamı, panoptikonda olduğu gibi izlenmenin baskı yolu ile değil; elektronik egemenliğe dayalı gönüllü olarak onaylandığı gerçeğinden bahsederek küreselleşen ve dijitalleşen gözetim algısını netleştirmek adına kullanılmaktadır (Bauman ve Lyon, 2013: 19). Günümüz toplumlarında, katı gözetim kurallarının yerini gönüllü gözetim pratikleri almış olup, gözetimin katı kurallarla yapıldığı hali, sansür ve tehdit edici araçları ile istenildiği gibi davranma hakkı tanımazken, gözetimin gönüllü şekle evrilmesi kişileri etkileyerek onaylarını almaktadır (Çığ, 2016: 101).

İş hayatında artan yoğun rekabet, çalışanları mevcut kapasitelerinin üzerinde performans göstermeye iterken yöneticileri tarafından verimlilikleri düştüğü anda tespit edilme korkusunu yaşatmakta buna bağlı çalışanlar iş stresi yaşayıp örgütte depresyon hali oluşabilmektedir. İzlenme, amacından bağımsız işletme ve personelleriyle ilgili otomatik bir şekilde toplanıp depolanan verileri temsil etmektedir. Öte taraftan gözetim, bir otoriteyle davranışı denetlenmek istenen birey arasındaki ilişki biçimi olarak adlandırılan kapsamı daha dar bir kavramdır (Yılmaz, 2005: 3).

Daha önce yapılan çalışmalarda örgüt yöneticilerinin panoptik davranışlarda bulunma düzeylerinin ve gözetlemede kullanılan sistemlerin gün geçtikçe artış gösterdiği belirtilmiştir. Gözetleme oranı ise tercih edilen sistemlere göre değişiklikler göstermektedir. Özellikle internet, e-posta ve bilgisayar kullanımının panoptisizmi %60'lara kadar yükselmiştir (Pillar, 1993; Hodson vd., 1999; Oz vd., 1999; Lee ve Kleiner, 2003; Esen, 2005; Akt: Erdemir vd., 2006:556). Dolayısıyla bu çalışma, literatürde yeterince önemi anlaşılmadığı düşünülen bir kavram olan panoptikonun,

etkilediği faktörleri ve bu faktörlerin neler olduğunun araştırılması, konuya ilişkin becerinin kazanılması ve geliştirilmesi açısından faydalı olacaktır.

Panoptikon, çalışan mahremiyeti ve etik açısından (Martin ve Freeman, 2003:353-361; Hartman, 2001:1-27; Mishra ve Cramton, 1998: 4-14; Hodson vd., 1999: 99-108; Akt: Townsend ve Bennett, 2003: 195-205) yoğun biçimde ele alınmaya başlanmıştır. Başka bir açıdan ele alındığında izlenme faaliyetlerinin, çalışan mahremiyetine ters olduğunu, çalışanların moral motivasyonunu, performansını ve iş tatminini olumsuz etkilediğini, iş stresini, işten ayrılma niyetini yükselttiğini, çalışanlarda bazı sağlık sorunlarına yol açtığını belirten çalışmalar da bulunmaktadır. Bu konuda daha önceki dönemlerde yapılmış olan çalışmaların ortak paydada bulunduğu bir diğer durum ise işyeri gözetleme sistemlerinin taraflarını oluşturan ve bu bağlamda kendilerini düşünüyor gibi görünen işletme ve işçi perspektifinden her yönüyle incelenerek iki tarafında lehine bir yaklaşım yöntemi bulma gayretidir (Martin ve Freeman, 2003:353-361; Hartman, 2001:1-27; Mishra ve Cramton, 1998: 4-14; Hodson vd., 1999: 99-108; Akt: Townsend ve Bennett, 2003: 195-205) Panoptikonun çalışan verimliliği, iş stresi ve örgütsel depresyona etkisi üzerine literatürde herhangi bir çalışma bulunamamasına rağmen panoptikon ile ilgili teorik yapı böyle bir etki ve etkileşim olabileceği fikrini ortaya çıkararak bu çalışmada, bu etki veya etkiler incelenerek sonraki dönemde yapılacak çalışmalara ışık tutmak amaçlanmıştır.

İş stresi örgütün verimsizliğine, depresyon sebebiyle işe devamsızlığa, ürünün niteliğindeki düşüşe, kaygının artmasına ve iş tatmininin azalmasını etkileyen bir unsurdur. 1999 yılında Kuzey Batı Amerika’da yapılan alan araştırmasında çalışanların yaklaşık % 40’ı işlerini stres dolu olarak ifade etmişlerdir. Yine 1995 yılında Bruhn, Chesney ve Salcido tarafından gerçekleştirilen diğer bir çalışmada stres kaynaklı depresyonların tedavi edilme maliyetleri ABD ekonomisine yıl bazında kişi başı 13.000 \$ maliyet yaratmaktadır (AbuAlRub, 2004: 73). Çalışanlar işletmelerinde izlenmenin verdiği hisle baş etmeye çalışırken strese maruz kalabilir ve hata yapma payları artabilir. Kişiler strese bağlı işlerde çalıştığı için verimliliklerinde düşüş olabilir. Beraberinde izleniyor olmak, yanlış yapma ve yaptığı yanlıştan ötürü işten atılma korkusu yaratarak verimliliği negatif yönde etkileyebilir. Bütün çalışanlar izlenmeden kaynaklı iş stresi yaşayabilirler mi, bu verimliliklerini etkiler mi ve bunlardan sonra örgütsel depresyon yaşanır mı sorularına cevap bulmak araştırmanın diğer bir amacını oluşturmaktadır.

Araştırma değişkenleri arasındaki bağlantılar, araştırmaya konu olarak seçilen değişkenlerin önemi ve literatürdeki boşluk da göz önüne getirildiğinde bu araştırmanın yapılmasının asıl amacı; panoptikonun çalışan verimliliği, iş stresi ve örgütsel depresyon üzerine etkisini araştırmaktır. Bu doğrultuda öncelikle panoptikonun çalışan verimliliğine etkisine, daha sonra panoptikonun iş stresi üzerindeki etkisine ve son olarak panoptikonun örgütsel depresyon üzerindeki etkisine bakılmıştır. Aynı model içerisinde bu dört değişkenin birlikte ele alındığı bir araştırmaya rastlanmadığı için bu araştırmanın alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmanın amaçları doğrultusunda ilk olarak araştırma modelinde yer alan panoptikon, çalışan verimliliği, iş stresi ve örgütsel depresyona ilişkin kavramsal çerçeveye yer verilmiş ve araştırma değişkenleri arasındaki bağlantılar irdelenmiştir. Akabinde alan araştırmasına yer verilmiştir. Alan araştırması Türkiye’de enerji sektöründe önde gelen Balkan Group (Bpet Energy) kuruluşu rafineri, filo ve dolum tesislerinde çalışan işgörenler üzerine yapılmıştır. Şirket Türkiye’nin birçok yerinde faaliyetlerde bulunmaktadır fakat bu çalışmanın örneklemini Bpet Energy (BALKAN GROUP) Mersin, İstanbul ve Ankara illerinde faaliyet gösteren çalışanlar oluşturmuştur. Bu kurum çalışanları üzerine yapılan anket formu uygulaması sonucunda

toplam 456 kişiye ulaşılmış ve yüz yüze yapılan anketlerin tamamı kullanılabilir anketlerden oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan anket formu 5 bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde katılımcıların sosyo demografik özelliklerine ilişkin 21 soru, ikinci bölümde panoptikon algısına ilişkin 28 ifade, üçüncü bölümde çalışan verimliliğine ilişkin 4 ifade, dördüncü bölümde iş stresine ilişkin 7 ifade ve son bölüm olan beşinci bölümde örgütsel depresyona ilişkin 42 ifade bulunmaktadır. Araştırmada panoptikon; dışsal sorumluluk, pozitif panoptikon, negatif panoptikon ve izlenme bilinci olmak üzere toplam 4 boyut olarak ele alınmıştır. Araştırma değişkenlerinden panoptikon ölçeğinde; panoptikon boyutlarından dışsal sorumluluk ile ilgili 7, pozitif panoptikon ile ilgili 7, negatif panoptikon ile ilgili 8, izlenme bilinci ile ilgili 6 ifade olmak üzere toplam 28 ifade bulunmaktadır.

Ankette, araştırma modelinde yer alan dört değişkene (panoptikon, çalışan verimliliği, iş stresi ve örgütsel depresyon) ilişkin literatürde geçerliliği ve güvenilirliği onaylanmış ölçekler kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizi sonucu alfa katsayılarının Kayış (2018)'a göre güvenilir olduğu görülmüştür. Dolayısıyla araştırma değişkenlerinin güvenilir bir şekilde ölçümlendiği söylenebilir.

Araştırmada kullanılan anket formunun ilk bölümünde yer alan Bpet Energy (BALKAN GROUP) çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerine ilişkin sorulara verdikleri cevaplar, frekans analizine tabi tutulmuş ve elde edilen bulgular aşağıda özetlenmiştir:

- Araştırmaya katılanların toplamı 456 olup, bunlardan 134'ü kadın, 322'si ise erkektir. Katılımcıların çoğunluğunun erkeklerden oluştuğu tespit edilmiştir.
- Araştırmada yer alan katılımcıların yaşlarına ilişkin özelliklerine bakıldığında 165 kişi 18-30 yaş aralığında, 234 kişi 31-45 yaş aralığında, 45 kişi 46-55 yaş aralığında son olarak 12 kişi 56 ve üzeri yaş aralığındadır. Bu sonuçtan hareketle araştırmaya katılan çalışanların çoğunluk olarak 31-45 yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir.
- Araştırmaya katılan bireylerin 289'unun evli, 167'sinin bekâr olduğu görülmektedir. Buna göre evlilerin oranı bekarların oranından daha fazla olduğu tespit edilmiştir.
- Araştırmada yer alan katılımcılardan 206 kişinin çocuğu yokken, 250 kişinin çocuğu vardır. Buna göre katılımcılardan çocuk sahibi olanların, çocuk sahibi olmayanlara oranla daha fazla oldukları tespit edilmiştir.
- Araştırmada yer alan katılımcılardan 144 kişinin 1-2 aralığında, 77 kişinin 3-5 aralığında, 23 kişinin 6 ve üzeri çocuk sayısına sahip olduğu saptanmıştır. Yoğunluğun 144 kişi ile 1-2 çocuk sayısına sahip bireylerden oluştuğu görülmektedir. Katılımcılardan 212 kişinin ise bekar olmasından dolayı çocuk sahibi olmadığı görülmektedir.
- Araştırmaya katılan çalışanlardan 154 kişi eşim yok, 147 kişi hayır, 155 kişi evet cevabını vermiştir. Buna göre katılımcılardan eşi çalışanların sayısı eşi olmayan ve eşi çalışmayanlara oranla daha fazla olduğu görülmektedir.
- Araştırmada elde edilen bulgulara göre katılımcılardan 87'sinin eşi özel sektörde, 68'inin kamuda çalıştığı, eşi olmayan veya çalışmayanların ise 301 kişiyi oluşturduğu saptanmıştır. Buna göre eşi olmayan veya çalışmayan katılımcıların, eşi kamu ve özel sektörde çalışanlara göre daha fazla olduğu görülmektedir. Eşi özel sektörde çalışanların ise eşi kamu sektöründe çalışan katılımcılara oranla daha fazla olduğu görülmektedir.
- Araştırmada elde edilen bulgulara göre katılımcılardan 30'unun ilkökul, 46'sının ortaokul, 164'ünün lise, 99'unun ön lisans, 99'unun lisans, 18'inin lisansüstü

eğitim durumuna sahip oldukları saptanmıştır. Buna göre ilköğretim ve ortaokul çalışan oranlarının birbirine yakın olduğu, önlisans ve lisans katılımcılarının aynı oranda olduğu, en fazla oranin lise olduğu, en az oranin ise lisansüstü eğitime sahip olan katılımcılardan olduğu görülmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun lise mezunlarından olduğu tespit edilmiştir.

- Araştırmada elde edilen bulgulara göre katılımcıların çalıştıkları meslekle, eğitim aldıkları alanın kısmen ilgili olduğu tespit edilmiştir.
- Araştırmada elde edilen bulgulara göre katılımcılardan 280 kişi 0-4.000 TL aralığında, 74 kişi 4.001-5.000 TL aralığında, 40 kişi 5.001-6.000 TL aralığında, 21 kişi 6.001-8.000 TL aralığında, 16 kişi 8.001-10.000 TL aralığında, 28 kişi 10.000 TL ve üzerinde aylık gelire sahiptir. Buna göre yoğunluğun 0-4.000 TL aralığında aylık gelire sahip olan çalışanlardan, olduğu saptanmıştır. En az oran ise 8.000-10.000 TL aralığında aylık gelire sahip olan katılımcılara aittir. Bu sonuca bakılarak işletme çalışan bireylerin büyük bir çoğunluğu 0-4.000 TL arasında maaş aldıkları saptanmıştır.
- Araştırmada elde edilen bulgulara göre katılımcıların büyük bir kısmının 0-4000 TL aralığında, aileye ait aylık ortalama gelire sahip oldukları saptanmıştır.
- Araştırmada elde edilen bulgulara göre katılımcıların hem aileme hem kendime ait araç yok cevabını verenlerin yoğunlukta olduğu görülmektedir. Bu ise aylık ortalama gelir ve ailenin aylık ortalama geliri sonuçları ile tutarlılık göstermektedir. Kurumda çalışan bireylerin aylık gelirlerine bağlı olarak ev ve araç sahibi olamamalarının asgari ücret düzeyinde gelirleri olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir.
- Araştırmada elde edilen bulgulara katılımcılardan kendine ait evi olan ve hem ailesine hem kendisine ait evi olanların oranlarının çok yakın olduğu, ailesine veya kendisine ait evi olmadığını söyleyenlerin ise yoğunlukta olduğu tespit edilmiştir.
- Araştırmada elde edilen bulgulara göre katılımcılar genel ekonomik durumlarını değerlendirdiklerinde gelir giderden az diyenlerin, gelir giderle dengeli cevabını verenlere oranla daha fazla olduğu, gelir giderden fazla diyenlerin ise en az orana sahip oldukları görülmektedir.
- Araştırmada elde edilen bulgulara göre aylık geliri ailesi için çok önemli olan katılımcıların en yüksek orana sahip olduğu tespit edilmiştir.
- Araştırmada elde edilen sonuçlara göre katılımcıların bu kurumda çalışma sürelerine bakıldığında 4-6 yıl arası çalışanlarının daha fazla olduğu, 16 yıl ve üzeri çalışan sayısının en az orana sahip olduğu tespit edilmiştir.
- Araştırmada elde edilen sonuçlara göre 31 kişinin 1 yıldan az, 59 kişinin 1-3 yıl, 118 kişinin 4-6 yıl, 105 kişinin 7-10 yıl, 77 kişinin 11-15 yıl, 66 kişinin ise 16 yıl ve üzeri çalışma hayatında yer aldıkları saptanmıştır. Buna göre kurumda 4-6 yıl arası çalışanların daha fazla olduğu tespit edilmiştir.
- Araştırmada elde edilen bulgulara göre katılımcılardan 28 kişi üst düzey yönetici, 49 kişi orta düzey yönetici, 83 kişi alt düzey yönetici, 296 kişi ise işçi/teknik eleman olarak görev yaptığı saptanmıştır. Buna göre en az oranin üst düzey yöneticilere ait olduğu ve kurumda çalışan bireylerin statülerinin ağırlıklı olarak işçi/teknik eleman olduğu tespit edilmiştir.
- Araştırmada elde edilen bulgulara göre katılımcılardan 74 kişi 1 yıldan az, 96 kişi 1-3 yıl, 146 kişi 4-6 yıl, 71 kişi 7-10 yıl, 69 kişi ise 11 yıl ve üzeri mevcut pozisyonlarında görev yaptıkları sonucu elde edilmiştir. Buna göre en az oranin 1 yıldan az cevabını verenlere, en fazla oranin ise 4-6 yıl içerisinde aynı

pozisyonda çalışan katılımcılara ait olduğu görülmektedir. Bu sonuç doğrultusunda kurumda çalışanların sürekli pozisyon değiştirdikleri ve üst düzey yöneticilerin neredeyse sabit kaldığı tespit edilmiştir.

- Araştırmada elde edilen bulgulara göre katılımcılardan 20 kişi 4 saatten az, 26 kişi 4-5 saat, 195 kişi 6-8 saat, 159 kişi 9-11 saat, 56 kişi ise 21 saat ve üzeri günlük ortalama çalıştıkları saptanmıştır. Buna göre kurumda çalışan küçük bir kesim 4 saatten az çalışmakta ve kurumda çalışma saatinin genel olarak 6-8 saat olduğu tespit edilmiştir.
- Araştırmada elde edilen bulgulara göre katılımcılardan 67 kişi memnun değilim, 220 kişi kısmen memnunum, 169 kişi çok memnunum cevabını verdiği saptanmıştır. Buna göre çalışma saatlerinden memnun olmayanların en az katılım oranına sahip oldukları, çalışma saatlerinden çok memnun olanların ise çalışma saatlerinden kısmen memnun olanlara göre daha fazla oldukları görülmektedir. Bu kurumda çalışan bireylerin mesai saatlerinden genel anlamda memnun oldukları tespit edilmiştir.

Bu araştırmada literatür bilgileri ışığında 3 ana hipotez oluşturulmuş olup, araştırma değişkenlerinden panoptikona ilişkin alt boyutların da eklenmesiyle beraber toplam 15 hipotez test edilmiştir. Araştırma hipotezleri test edilmeden önce korelasyon analizi ile değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiş ve elde edilen bulgular doğrultusunda regresyon analizine geçilmiştir. Araştırma hipotezleri test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre araştırma hipotezlerinin kabul/red durumları Tablo 10.1’ de yer almaktadır.

Tablo 10.1. Araştırma Hipotezlerinin Kabul/Red Durumu

Hipotez No	Hipotez	Kabul/Red Durumu
H1	Panoptikon çalışan verimliliğini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.	Red
H1a	Negatif panoptikon (panoptikon boyutu) çalışan verimliliğini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.	Red
H1b	Pozitif panoptikon (panoptikon boyutu) çalışan verimliliğini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.	Red
H1c	Dışsal sorumluluk (panoptikon boyutu) çalışan verimliliğini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul
H1d	İzlenme bilinci (panoptikon boyutu) çalışan verimliliğini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.	Red
H2	Panoptikon iş stresini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.	Red
H2a	Negatif panoptikon (panoptikon boyutu) iş stresini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.	Red
H2b	Pozitif panoptikon (panoptikon boyutu) iş stresini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.	Red
H2c	Dışsal sorumluluk (panoptikon boyutu) iş stresini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.	Red
H2d	İzlenme bilinci (panoptikon boyutu) iş stresini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.	Red
H3	Panoptikon örgütsel depresyonu anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul
H3a	Negatif panoptikon (panoptikon boyutu) örgütsel depresyonu anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul
H3b	Pozitif panoptikon (panoptikon boyutu) örgütsel depresyonu anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul
H3c	Dışsal sorumluluk (panoptikon boyutu) örgütsel depresyonu anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul

H3d	İzlenme bilinci (panoptikon boyutu) örgütsel depresyonu anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul
-----	--	-------

Araştırmaya yönelik hipotezlerin kabul/red durumu ile ilgili Tablo 9.1'e bakıldığında, H1 ve H2 ana hipotezlerin reddedildiği ve H3 ana hipotezinin kabul edildiği görülmektedir. Alt boyutlar bazında bakıldığında toplam 12 alt hipotezden 5 alt hipotezin kabul, 7 alt hipotezin reddedildiği sonucuna ulaşılmıştır. Daha detaylı açıklamak gerekirse; H1a, H1b, H1d, H2a, H2b, H2c, H2d, H3a, H3b, H3c ve H3d alt hipotezler reddedilmiştir. H1c, H3a, H3b, H3c ve H3d alt hipotezleri kabul edilmiştir. Bu araştırma çerçevesinde kurulan hipotezlerin sınanması ile elde edilen sonuçlar, literatürdeki benzer çalışmaların sonuçları ile kıyaslamasının yapıldığı çalışmalar aşağıda özetlenmiştir.

- “H1” hipotezi olan panoptikon ve çalışan verimliliği arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla yapılan korelasyon analizinde herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Korelasyon analizi sonucunda bir ilişki bulunamadığından “H1” hipotezi reddedilmiş ve regresyon analizi yapılmamıştır. Yerli ve yabancı literatür tarandığında hipotez ile paralellik göstermeyen bazı çalışmaların olduğu görülmektedir. Örneğin, Erdemir ve Koç (2006: 559-560) Türkiye’de yaptıkları araştırmaya göre izlemenin çalışanların moral ve motivasyonunu bozarak verimliliği düşürebileceği ve çalışma barışını olumsuz etkileyebileceği de saptamışlardır. Ancak, mevcut bu çalışmanın sonucuna paralellik gösteren benzer çalışmalar da bulunmaktadır. Elton Mayo, İnsan İlişkileri Okulu çalışmasında işçilerin işe dahil edilmesiyle örgütlerin hem manevi fayda sağlayacağı hem de işin daha iyi sonuçlar vereceği belirtilmiştir. Bu fikirden yola çıkarak çalışanların gözetime ihtiyaç duymaksızın kendi kendilerini motive ederek işlerini vaktinde bitirme gücüne sahip oldukları savunulmuştur (Rose, 1978; Akt: Wilkinson, 1998: 41).
- “H1a” hipotezi olan negatif panoptikon ve çalışan verimliliği arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla yapılan korelasyon analizinde herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Korelasyon analizi sonucunda bir ilişki bulunamadığından “H1a” hipotezi reddedilmiş ve regresyon analizi yapılmamıştır. Yerli ve yabancı literatür tarandığında paralellik gösteren bazı çalışmaların olduğu görülmektedir. Al-Rjoub ve arkadaşları (2008: 194), çalışanlar perspektifinden gözetleme mekanizmalarını konu edindikleri araştırmalarında, Ürdün’de özel ve kamu üniversitelerinde ve bankalarında bir anket formu uygulamışlardır. Çalışanlar, teknolojik aletler aracılığıyla izleniyor olmalarının işletme açısından faydalı sağlamadığını, izlenseler bile bunun bir önemi olmadığını, kişinin kameralar kurulduğu zaman etkileneceklerini fakat bu durumun kısa sürerek bireylerin eski hallerine döneceğini, olumsuz bir etki yaratacak kadar önemli olmadığını ve izlenmeyi reddettiklerini söyleyerek aslında kameranın gereksiz bir maliyete mahal verebileceğini ifade etmişlerdir. İşletmelerinin verimliliğini azami seviyeye çıkartmanın kendilerinin değil, yöneticinin rolü olduğunu belirten çalışanların %64’ü bireysel gerekçelerle internette sörf yaptıklarını kabul ederken, bireylerin %97’si de izlenmenin verimlilik üzerinde etkili bir faktör olmadığını belirtmişlerdir.
- “H1b” hipotezi olan pozitif panoptikon çalışan verimliliği arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla yapılan korelasyon analizinde herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Korelasyon analizi sonucunda bir ilişki bulunamadığından “H1b” hipotezi reddedilmiş ve regresyon analizi yapılmamıştır. Yerli ve yabancı

literatür tarandığında hipotez ile paralellik göstermeyen bazı çalışmaların olduğu görülmektedir. Örneğin, Allen ve arkadaşları (2007: 183) yaptıkları çalışmada teknoloji aracılığıyla gözetlendiğini bilen veya o düşünceye kapılan her çalışan, bu durumu şahsi bir mesele gibi algılayarak kendisine karşı güven duyulmadığı algısına kapılıp bir süre sonra rahatsız olacağı bulgusuna ulaşmıştır. Ancak, mevcut bu çalışmanın sonucuna paralellik gösteren benzer çalışmalar da bulunmaktadır. Dünyanın en sıkı veri muhafaza yasalarına sahip Avrupa ülkelerinde gözetleme tedbirleri nispeten daha ciddi tepkiler çekerken, Birleşik Krallık'ın talep ettiği veri bunlarla kalmamıştır. Ülkenin edindiği, test aşamasına yeni geçmiş olan konum temelli gözetim sistemi de kamuoyu gündeminde. Çin'deki sistem gibi zorunlu olmanın aksine indirimin gönüllülük esasına dayalı olacağı, mevcut işgücünü gözetlenmenin aracı olarak ifade edilen bir akıllı telefon uygulamasının Covid-19 salgını süresince kullanıcıların mevcut konum bilgilerini saklayacağı bildirilmiştir. Çalışanlar bu bilgilerin toplanmasında sakınca görmemektedir. Kişisel bilgileri veya konumlarının alınması onları rahatsız etmemekle birlikte uygulamayı kullanacak olan çalışanlar bu durumu önemsizleştirmiş, “Konumumu veya kişisel bilgilerimi bilmeleri beni olduğumdan farklı biri yapmayacaktır” algısını benimsemişlerdir (The New York Times, 16.05.2021, 2021: 1).

- “H1c” alt hipotezi olan dışsal sorumluluk (panoptikon boyutu) çalışan verimliliği arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla korelasyon analizinde anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiş ve regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon denkleminde yer alan dışsal sorumluluk araştırmanın bağımlı değişkeni olan çalışan verimliliği değişkenini %2,9 oranında açıklamaktadır. Literatür incelendiğinde bu çalışmanın sonucuna paralellik gösteren çalışmaların olduğu görülmektedir. Örneğin, Doğan (2015: 111) gözetlemeyi, örgütlerin amaçlarına ulaşabilmesi için önemli bir sistem olarak açıklayıp, örgütün etkinlik ve çalışan verimliliğindeki eksiklikleri gidermesi için gerekli olduğu sonucuna ulaşmıştır. Erdemir (2008: 49) örgütlerin izleme ve yönelik kullandıkları sistemlerin, daha çok performans değerlendirme ve verimliliği artırma amacıyla kullandıkları sonucuna ulaşmıştır. Farlee (2010: 204-206)'in çalışanların gözetlenmesi esnasında kaydedilip depolanan verilerin açığa çıkarılması ve saklanması hususunda bir model geliştirdikleri araştırmalarında elde edilen verilen depolanmasının tehdit yaratması veya şantaj için kullanılmasının karar aşamasında yararı dokunduğundan bahsedilmektedir. Bu çalışmada açığa çıkarılan verilerin üretim bantlarından ziyade gözetleme mekanizmaları ile yakından alakalı olduğu; açığa çıkarılan verilerin çalışan eylemleri ile üretim çıktılar arasındaki ilişkiye etkisinin olmadığı zaman kayıtları açığa çıkarılacağı saptanmıştır. Smith ve Tabak (2009) e-posta gözetleme mekanizmalarının tasarımında örgütsel çevre, enformasyon, yapı ve kültür etkenlerinin göz önünde bulundurulmasının önemli olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Smith ve Tabak, 2009: 46). Smith ve Tabak'a göre, “güven”in üst seviyede olduğu yüksek verimliliğin ve performansın iş ortamlarının orta noktasında bulunduğunu, mahremiyetin de güven unsurunu kapsayan ilişkiler yaratmak adına vazgeçilmez unsurlar olduğunu ifade etmişlerdir. Yöneticilerin bir açıdan işletmelerinin güvenliğini sağlarken, diğer bir açıdan yetenek kapasitesi fazla olan insan gücünün kaotik ve inovatif tutumlarını sergilemeleri hususunda yarar-maliyet analizi yaparak, gözetleme ile verimliliği arttırabilecekleri sonucuna varmışlardır. Bu bağlamda Panoptikon, verimliliğin en kusursuz modelidir. Bu

verimliliğin sebebi panoptikonun herkesin oto-kontrolünü sağlamasını gerektirdiği bir disiplin sistemi olmasından kaynaklanır. Panoptikon modeli, baskı uygulamayı ve her koşulda her zaman gözetlendiği ve takip edildiği ihtimalini yarattığı kadar, “kendi kendini gözetleme” durumunu da meydana getirmektedir. Hapishanede verimlilik üzerine uygulanan baskı çok nettir: Eğer ki mahkum kabul görmeyecek bir eyleme yeltenirse, mahkum o teşebbüs ettiği eyleme karşı sistemin kayıt cihazlarıyla (kişileriyle) yüzleştirilecek ve yaptığı hareketin bir sonucu olarak cezalandırılacaktır. Buna benzer yöntemler, kişilerin oto-kontrollerini sağlayamadıkları için gözetlendikleri ve buna razı oldukları yerler arasında işyerleri, ofisler, okullar ve fabrikalar sayılabilir (Campbell ve Carlson, 2002: 586-606). Foucault (2007), hapishaneler dışında da uygulanabilecek olan panoptikon sistemini “Mümkün olduğunca verimli bir üretimle birlikte, işbölümünde kimilerinin şu işi, kimilerinin bu işi yapmasına ihtiyaç olduğunda, halkın direniş hareketlerinin, adaletin ya da isyanın doğmakta olan tüm bu kapitalist düzeni altüst etmesinden korkulduğunda, o zaman her bireyin somut ve kesin gözetlenmesi gerekli oldu” şeklinde açıklayarak verimliliğin işyeri izleme ile ilişkili olduğundan bahsetmiştir. Son olarak Adler (1991)’in yaptığı araştırmada dikkat çektiği nokta gibi, insanlar toplulukçuluğun baskın geldiği toplumlarda, çekinmek gibi dış temaslı olan bir denetim şebekesi ile daima denetlemeye maruz kaldıklarından (mahalle baskısı, anne baba baskısı, örf adetler, kurum kültürü vb.) sergiledikleri tavırları şekillendirmektedir (Adler, 1991: 47). Buna göre, yapılan bu araştırmadaki bulgu, Adler’in yapmış olduğu çalışma tarafından da desteklenmektedir.

- “H1d” hipotezi olan izlenme bilinci ve çalışan verimliliği arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla yapılan korelasyon analizinde herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Korelasyon analizi sonucunda bir ilişki bulunamadığından “H1d” hipotezi reddedilmiş ve regresyon analizi yapılmamıştır. Yerli ve yabancı literatür tarandığında paralellik göstermeyen bazı çalışmaların olduğu görülmektedir. Örneğin, Whalen ve Gates (2010: 14-22) özellikle işgören adaylarının iş mülakatında ve işbaşı yaptıkları sırada sıkı bir biçimde gözetime maruz bırakılan sekiz Amerikalı bilgi sektörü çalışanıyla mülakat yöntemini kullanarak yaptıkları nitel araştırmalarında iş ortamında gönüllü izlemenin, pozitif boyutları olduğunu tespit etmişlerdir. Ancak, mevcut bu çalışmanın sonucuna paralellik gösteren benzer çalışmalar da bulunmaktadır. Erdoğan (2021: 263-264) Atatürk Üniversitesi’nde öğrenim gören 10 lisansüstü öğrenciye mülakat tekniği kullanarak “Sosyal Medyada Gözetimin İçselleştirilmesi: İletişim Disiplini Alanındaki Lisansüstü Öğrenciler Üzerine Nitel Bir Araştırma” yapmıştır. Bu araştırmanın sonucunda gözetlenmeleri için bir sebep olmadığını ve bu nedenle gözetlenmediğini düşünen bireylerin olduğu görülmektedir. Bireyler kullandıkları telefonun özellikleri, kameranın açısı, videoların ses ayarları gibi özelliklere dikkat etmeden paylaşımlarını yapabilmektedirler. Kişiler telefonun diğer ucundaki bireylerin eleştirilerini büyük oranda göz ardı ederek paylaşımlarını bildikleri doğrultuda yapmaya devam etmişlerdir. Gözetlenen bir örgütte ise çalışanlar kameralardan kendilerini kimin ne zaman izlediklerini bırakarak işlerini bildikleri şekilde yapmaya devam etmiş kameralar çok nadir akıllarına gelmiştir.
- Çalışanın diğer bir değişkeni olan iş stresi ile ilgili “H2” hipotezi, panoptikon ve iş stresi arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla yapılan korelasyon analizinde herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Korelasyon analizi sonucunda bir ilişki

bulunamadığından “H2” hipotezi reddedilmiş ve regresyon analizi yapılmamıştır. Yerli ve yabancı literatür tarandığında paralellik göstermeyen bazı çalışmaların olduğu görülmektedir. Örneğin, Yıldırım (2013) çalışmasında, çalışanlar kendilerini izlenme sistemlerinin kurulu olduğu yerlerde güvende hissettiklerini söyleyerek, özel eşyalarını güvenli olduğu gerekçesiyle kameralı ortamlarla rahatlıkla bırakabildiklerini ifade etmişlerdir. Bunun yanı sıra gözetlendikleri için rahatsız olduklarını da söylemişler ve kameraların, eşyaların güvenliğini sağlarken kişileri mesai saatleri içinde iş yapmalarına zorladığını belirterek iş yapma stillerinde özgür olamadıkları sonucuna ulaşılmıştır (Yıldırım, 2013: 94). Ancak, mevcut bu çalışmanın sonucuna paralellik gösteren benzer çalışmalar bulunmaktadır. Cirit (2017: 13) çalışmasında sosyal medyayı özgürce kullananlar gözetimi, özgürlüklerinin kısıtlanması olarak algılamadığı sonucuna ulaşmıştır. İnsanların rızası doğrultusunda kişisel bilgileri dahil her şeyi kendi elleriyle teslim etmesi, bu tür verileri barındıran ve işleyen şirketlere önemli olanaklar ve muazzam bir güç sağlayarak sosyal medya kullanıcılarının veya bir işletmede çalışanların farkında olmadan reklam endüstrisine hizmet ettiğini söylemiş ve sonuç olarak gözetimin insanların takip edilip edilmemesini, kendilerine gelen eleştirileri strese dönüştürmemelerini, strese dönüştürecek olsalar paylaşım yapmaktan kaçınacaklarını göstermektedir.

- “H2a” hipotezi, negatif panoptikon ve iş stresi arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla yapılan korelasyon analizinde herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Korelasyon analizi sonucunda bir ilişki bulunamadığından “H2a” hipotezi reddedilmiş ve regresyon analizi yapılmamıştır. Yerli ve yabancı literatür tarandığında paralellik göstermeyen bazı çalışmaların olduğu görülmektedir. Örneğin, Massachusetts Coalition on New Office Technology tarafından yapılmış olan ve 49 işletmeden 700 çalışana yöneltilen sorular neticesinde katılanların %81’i teknolojik araçlarla izleniyor olmanın işlerini daha stresli bir yapıya çevirdiğini söylemişlerdir (Yılmaz, 2005: 33). Yerli ve yabancı literatür tarandığında paralellik gösteren bazı çalışmaların olduğu görülmektedir. Şener (2016: 52) yaptığı çalışmada “Bazı izlenme şekillerinin gözetlenen bir obje olan bireyleri tedirgin ederken, bir grup bireyi ise normal karşılanan ve kanıksanmış olgulara dönüştürmüştür. Gözetlemenin hedefi olmaya alışık olan bireyin, gözetleyen özne yerini alması gözetlemenin eğlenceye dönüşmesini sağlar. Bireye sunulan, sadece ulaştığı hedeflerinin içeriğindeki eğlence unsuru değil, aynı zamanda gözetleyen yerine geçerek işte gözetlenirken evde televizyon/telefon karşında gözetler konuma geçme hali olarak ifade etmiş gözetlemenin kaçınılmaz olduğunu artık bunun stres faktörü değil eğlence faktörü olduğuna değinmiştir. Bulunan sonuç çalışmayı destekler niteliktedir.
- “H2b” hipotezi olan pozitif panoptikon ve iş stresi arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla yapılan korelasyon analizine bakıldığında herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Korelasyon analizi sonucunda bir ilişki bulunamadığından “H2b” hipotezi reddedilmiş ve regresyon analizi yapılmamıştır. Yerli ve yabancı literatür tarandığında paralellik göstermeyen bazı çalışmaların olduğu görülmektedir. Örneğin, İbiş ve Batman (2014) yaptıkları çalışmada, işyerinde çalışan bireylerin hepsi çalıştıkları kurumdaki gözetleme araçlarının bireyin özelini ihlal ettiğini söylemişlerdir. Personeller çalıştıkları kurumda aralıksız olarak gözetlenmelerinin streslerini arttırdığı ve tedirgin olduklarını söylemişlerdir (İbiş ve Batman, 2014: 11). Yerli ve yabancı literatür tarandığında paralellik gösteren bazı çalışmaların olduğu görülmektedir. Akgül

(2019) yaptığı çalışmada, içinde bulunulan yüzyılda halkların tamamının gözetimin farkında olduğunu hatta gözetimde etkin rol aldıklarını, kişisel veriler ile mahremiyetin veya gizliliğin yok olmasını bireyler artık doğal karşıladığını, bu durumun stres yaratmadığı aksine gözetimin/gözetlenmenin alışkanlık haline geldiğini ifade etmiştir. Çalışma sonucunda gözetim ile ilgili önemli iki temel noktadan söz etmiştir. Bunlardan ilki gözetimi yürüten iktidarın devasa bütçeler kullanarak yatırımlar yapmasıyken bir diğeri ise gözetlenen bireylerin gözetlenmelerini oldukça doğal karşılayarak görmezden gelmeleridir (Akgül, 2019: 83). Bireyler, çalışma hayatında, özel hayatında ve sanal alanlarda gözetime kendi istekleriyle katılmakta hatta çoğu zaman gören gözü görmezden gelmektedirler (Bauman ve Lyon, 2013: 14-19). Bireyler iş yaşamında kameralarla birlikte çalışmaya alıştıkları için kameralar çalışanlar için olumlu veya olumsuz bir sistem olmaktan çıkmış gözetime tepkisiz kalmalarını sağladığı sonucuna ulaşılmıştır.

- “H2c” hipotezi olan dışsal panoptikon ve iş stresi arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla yapılan korelasyon analizinde herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Korelasyon analizi sonucunda bir ilişki bulunamadığından “H2c” hipotezi reddedilmiş ve regresyon analizi yapılmamıştır. Yerli ve yabancı literatür tarandığında paralellik göstermeyen bazı çalışmaların olduğu görülmektedir. Örneğin, Watson (2001) yaptığı çalışmada elektronik cihazlar dolayısıyla izlenmenin çalışma ortamlarında çok yüksek strese neden olduğu gerekçesiyle kaliteyi azalttığını, iş memnuniyetini en az seviyeye çektiğinden bahsetmiştir (Watson, 2001: 82). Yerli ve yabancı literatür tarandığında paralellik gösteren bazı çalışmaların olduğu görülmektedir. Öztürk (2018) yaptığı çalışmada sosyal medya çalışanlarının (influencer) gözetilmesini konu edinmiştir. Çalışmada post modern çağda tek taraflı gözetlemenin sona erdiğini, zaman ve mekan farketmeksizin sadece okul, hastane, hapishane vb. kurumları değil daima bireylerin yanlarında bulunan gözetleme araçlarıyla kendi gözetimleri için sermaye gruplarına, devletlere, resmi kurumlarına olanak sağlandığını, gözetlenirken gözetleyen gözetlerken gözetlenen konumuna geldiğini gözler önüne sererken, mahremiyet alanlarını aşarak verilerini ya da kullandıkları sosyal medyadaki işlerini yürütürken iş stresi yaşamayacaklarını belirterek zaten sosyal medya kullanarak dış ve iç çevreleri tarafından gözetlenmeyi kabul ettikleri için gözetlenmenin stres yaratmayacağı sonucuyla birlikte bireyler hesaplarını ve hesaplarındaki her paylaşımı kendi rızalarıyla gözetime açtığı sonucuna ulaşılmıştır (Öztürk, 2018: 27). Bunun yanısıra “fark edilme” hazzı, “ifşa edilme” duygusunun önüne geçmiş olup kullanılan sosyal medyalarla veya kurumlarda kullanılan kameralarla gözetlenmeyi kabul etmiş olan bireyler sonucu belli olmayan psikolojik değişimleri de göz önünde bulundurarak kabul ettiği ifade edilmiştir (Bauman ve Lyon, 2013: 36). Bu çalışmada işgörenler bu cihazların en görünür yerlerde kurulu olması gerektiğini ve herkesin oto-kontrolünü düzelteceklerini, bu şekilde iş ilişkilerinde stres yapacak durumların meydana gelmeyecek herkesin işini doğru yapacağı sonucuna ulaşılmıştır.
- “H2d” hipotezi olan izlenme bilinci ve iş stresi arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla yapılan korelasyon analizinde herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Korelasyon analizi sonucunda bir ilişki bulunamadığından “H2d” hipotezi reddedilmiş ve regresyon analizi yapılmamıştır. Yerli ve yabancı literatür tarandığında paralellik gösteren bazı çalışmaların olduğu görülmektedir. Sennett (2002)’e göre işletmelerinde kontrolü tam anlamıyla ele almak için uğraşan

yöneticiler, işçilerinin sürekli işletmeyi dışarıdan aramasını isterler (örneğin, operasyon bölümünün iyi çalışıp çalışmadığını denetlemek için), bazı yöneticiler ise çalışanları maillerini kontrol ederek yakın takibe alırlar. Çalışanlar farklı şekillerde takip ediklerinin bilincinde oldukları için bir yerden sonra bunun stresten başka bir getirisi olmadığını, stresle baş edebileceklerini ve belirli bir aşamadan sonra kameralara alışkanlık kazanabileceklerini ifade etmişlerdir (Sennett, 2002: 229-230).

- Çalışmanın son değişkeni olan örgütsel depresyon ile ilgili “H3” hipotezi, panoptikon ile örgütsel depresyon arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla yapılan korelasyon analizinde anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilerek regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon denkleminde yer alan panoptikonun, araştırmanın bağımlı değişkeni olan örgütsel depresyon değişkenini %26,9 oranında açıklamaktadır. Yerli ve yabancı literatür tarandığında paralellik gösteren bazı çalışmaların olduğu görülmektedir. Massachusetts Coalition on New Office Technology tarafından yapılan ve 49 işletmeden 700 işçinin aktif katılım sağladığı bir çalışmaya göre katılımcıların %81’i izlenmenin ifa ettikleri işi, depresyona mahal veren bir hâle dönüştürdüğünü belirtmişlerdir (Alder ve Tompkins, 1997:263). Cemaloğlu ve Şahin (2007)’de yaptıkları çalışmada benzer sonuçlar elde etmiş olup bunun nedenini çalıştıkları yerlerden memnuniyet duymayan öğretmenlerin duyarsızlaşma, iş yaptıkları yerlerde rahat hareket edememe ve gözlemlediklerini hissetmelerini tespit etmişlerdir (Cemaloğlu ve Şahin, 2007:465-484).
- “H3a” hipotezi olan negatif panoptikon ve örgütsel depresyon arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla yapılan korelasyon analizinde anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilerek regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon denkleminde yer alan negatif panoptikonun, araştırmanın bağımlı değişkeni olan örgütsel depresyon değişkenini %8,8 oranında açıklamaktadır. Yerli ve yabancı literatür tarandığında paralellik gösteren bazı çalışmaların olduğu görülmektedir. Amerika’da faaliyet gösteren İş Sağlığı ve Güvenliği Ulusal Enstitüsü (NIOSH) tarafından yapılan bir çalışmaya göre, daha çok denetlenen personellerin, denetlenmeyen personellere göre yüksek seviyede depresyon, gerginlik ve öfke durumlarını yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır (Yılmaz, 2005: 33). Ivanov (2015)’un yaptığı çalışmaya göre kurum içinde yaşanan gerginlik durumları, rekabet etme ve güvensizlik havası örgüt depresyonuna yol açabileceği sonucuna varılmıştır (Ivanov, 2015: 57-66). Yukarıda belirtildiği üzere örgütlerde izlenme sistemlerinin en çok kullanılmasının sebebi haksız rekabeti önlemek, işyerinde güven oluşturmak ve haksız rekabetlerin önüne geçmektir. Yapılan bu çalışmanın sonuçlarının, kurulan hipotezi ve elde edilen sonucu destekler niteliktedir. Çalışanlar işyerlerinde sürekli izlendikleri için bu durum iş ile ilgili bir sıkıntı çıktığı zaman yöneticinin sürekli uyarıda bulunması kişinin bu durumu strese kazandığı bağımsızlık gibi değerlendiremez ve durumu içselleştirerek depresyona sürükleyebilir.
- “H3b” hipotezi olan pozitif panoptikon ve örgütsel depresyon arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla yapılan korelasyon analizinde anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilerek regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon denkleminde yer alan pozitif panoptikonun, araştırmanın bağımlı değişkeni olan örgütsel depresyon değişkenini %3,6 oranında açıklamaktadır. Yerli ve yabancı literatür tarandığında paralellik gösteren bazı çalışmaların olduğu görülmektedir. Aydın(2002) yaptığı çalışmada gözetlenme durumunun, çalışanlarda depresyona

yol açtığı ve fiziksel rahatsızlıkları da tetiklediğini ifade etmiş beraberinde denetlemeye güvindikleri sonucuna ulaşılmıştır (Aydın, 2002: 235). Sezer (2011)'in de yaptığı çalışmada duygusal, bilişsel ve davranışsal seviyede gözlemlenebilen örgüt depresyonu diğer psikolojik rahatsızlıklarla tutarlılık içerisinde. Örgüt depresyonunun klinik depresyondan farkı örgütten meydana gelmesi durumu beraberinde örgütün tamamının gözetlenebilir olmasıdır. Örgütte yaşanan depresyon hali, işverenler açısından tespit edilebilir sonucu elde edilmiştir (Sezer, 2011: 39-50). Sezer (2011)'in çalışmada görüldüğü gibi yöneticiler işçilerini denetim altında tutarlar ve bu örgütsel depresyona sebep olmaktadır. Yöneticiler kullandıkları gözetleme sistemleriyle iş yerinde meydana gelen depresyonu tespit edip iyileştirmeler yapabilir.

- “H3c” hipotezi olan dışsal sorumluluk ve örgütsel depresyon arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla yapılan korelasyon analizinde anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilerek regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon denkleminde yer alan dışsal sorumluluğun, araştırmanın bağımlı değişkeni olan örgütsel depresyon değişkenini %18,5 oranında açıklamaktadır. Yerli ve yabancı literatür tarandığında paralellik gösteren bazı çalışmaların olduğu görülmektedir. Ergin (1993), doktor ve hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada iş dünyasına yeni adım atan bireylerin, uzun zamandır çalışan bireylere göre daha çok hastayla ilgilendikleri, daha çok mesai harcadıkları ve üzerlerinde sürekli bir denetçinin gözü olduğunu söylemişlerdir. Katılımcıların, mesai saatleri içinde denetimin çok olmasından ve hata yaptıklarında bunun sonuçlarının insan hayatını etkilemesi gerekçesiyle baskı ve gözetim altında panik yaptıklarını ve depresyona girdikleri söylenebilir. Araştırmaya ilişkin diğer bir sonuç ise işe yeni başlayan doktor ve hemşirelerin işlerini gözetim altında yaptıkları için yeni başlayan işçi gruplarında oluşan depresyon durumunun zaman içerisinde örgütün depresyonuna dönüşebileceğinden bahsedilmiştir (Ergin, 1992: 143-154). İşçilerin işyerlerinde rahat davranamamalarının temel sebeplerinden biri panoptik davranışlardır. Çalışanlar iş yerlerinde ne kadar az baskı ve denetim altında olurlarsa o kadar rahat hareket edecekleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmanın sonuçları kurulan hipotezi destekler niteliktedir.
- “H3d” hipotezi olan izlenme bilinci ve örgütsel depresyon arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla yapılan korelasyon analizinde anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilerek regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon denkleminde yer alan izlenme bilincinin, araştırmanın bağımlı değişkeni olan örgütsel depresyon değişkenini %20,2 oranında açıklamaktadır. Yerli ve yabancı literatür tarandığında paralellik gösteren bazı çalışmaların olduğu görülmektedir. Aslan (2006) yaptığı çalışmada iş doyumu, benlik saygısı, depresyon ve denetim odaklılığı konularını ele almıştır. Bu çalışmanın sonuçlarına göre benlik saygısı seviyesinin arttığı, yüksek iş doyumu yaşayan bireylerin düşük ve orta seviyede iş doyumuna sahip bireylere oranla daha içten denetimli olduğu sonucu elde edilmiştir. İş doyumunun %18.42'lik kısmı depresyon düzeyi, benlik saygısı düzeyi ve denetim odağı algısı bağlamında netlik kazandırılmıştır (Aslan, 2006: 85-86). Panoptikonun alt boyutu olan izlenme bilincine yönelik sorular “İzlendiğimi hissettiğimde yöneticim tarafından kontrol edildiğimi düşünüyorum”, “Gözetleyen kişinin pozisyon ya da yetkisi (alt/üst düzey yönetici durumu) gözetlendiğim süreçteki davranış ve düşüncelerimi etkiler”, “Çalışma arkadaşlarımı kamera, dinlenme ve benzeri sistemler tarafından izlendiğimiz konusunda zaman zaman ikaz ederim” şeklindedir. İzlenme bilinci

ifadeleri, Aslan (2006)'nın yaptığı çalışma sonucunda elde edilen “içten denetim” ve depresyon arasındaki bağlantının bu çalışma ile uyumlu olduğunu göstermektedir. Buradan hareketle işçiler izlendikleri zaman bunu içselleştirip akıllarında yer edindiklerinde içinde bulundukları durumu depresyona doğru yönlendirirler. Sonuç olarak izlendiklerinin bilincinde olan bireyler bu durumu psikolojik bir baskı olarak görürler ve depresyon meydana gelir. İzlenme bilinci arttıkça depresyonda aynı oranda artacaktır. Dolayısıyla kurulan hipotez literatür tarafından desteklenmektedir.

Çalışmanın uygulama aşaması Türkiye’de önde gelen, enerji sektöründe faaliyet gösteren beraberinde rafineri, filo ve dolum tesislerinde çalışan Balkan Group (Bpet Energy) adlı şirket çalışanları üzerinde yüz yüze anket yoluyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya konu olan değişkenler arasındaki etkilere yönelik araştırmaların çeşitli sektör kollarında, çeşitli ölçekte ve çeşitli örneklem büyüklüğüne de uygulanabilmesi mümkündür. Böylece bu çalışmada elde edilen sonuçların ileriki dönemlerde yapılacak farklı çalışma sonuçları ile test edilerek karşılaştırılması olağan hale gelecektir.

Bu araştırma, Türkiye’de panoptikon ile ilgili yapılan ilk çalışmalardan biri olma özelliği göstermekte olup bundan sonra yapılacak araştırmalara ışık tutacak niteliktedir. Yapılan bu araştırmanın bazı sınırlılıkları vardır. Bunlar aşağıda özetlenmiştir:

- Panoptikon konusu çok eski bir kavram olmasına rağmen yerli ve yabancı literatürde az çalışılmış olması bu araştırmanın sınırlılıklarından biridir.
- Panoptikon ölçeğinin Bıyıkbeyi (2019) tarafından alt boyutlara ayrılmıştır. Panoptikon üzerine yaptığı çalışmasından sonra yapılan ilk çalışma olması ve boyutlara ilişkin bilgilerin literatürde olmaması bu araştırmanın diğer bir sınırlılığını oluşturmaktadır.
- Bu araştırmanın sınırlı evrene uygulanmış olması araştırmanın sınırlılıklarındandır.
- Bu araştırma evrenini oluşturan çalışanların enerji sektörü çalışanlarından oluşması diğer bir sınırlılıktır.
- Bu araştırmanın son kısıtlaması ise panoptikonun birlikte incelendiği değişkenlerle konunun daha önce alan araştırması şeklinde hiç çalışılmamış olmasıdır.

Bu çalışma bulguları sonucunda yöneticilere önerilerde bulunmak gerekirse;

- Büyük veya küçük ölçek gözetmeksizin işletme kaynaklarının en doğru biçimde tüketilmesi, gerek çalışan bireylerin gerekse işletmelerin güvenlik ihtiyaçlarının karşılanması, kurum içinde istenmeyen ve meydana gelmesi mümkün olan mesai saatinin israf edilmesi ve çalışanların sanal kaytarma yapmasına yönelik teknolojik sistemler geliştirilmiştir. Yöneticilerin enformatik toplumun ayrılmaz bir parçası haline gelen gözetleme sistemlerini kullanma arzusundan rahatsızlık duyan çalışanlar olacağı gibi izleme sistemlerinin yöneticilerin en doğal hakkı olduğunu ve izleme yapmalarının güven verip örgüt içinde yaşanmaması gerek olayları engellemek bağlamında gerekli olduğunu ve bu durumdan memnun oldukları söylenebilir. Bu araştırma sonuçları göz önüne alındığında yöneticiler, izlenme faaliyetlerini çok sıkı biçimde yaptığı zaman örgütün depresyona girmesi muhtemeldir. Yöneticiler, çalışanlarının verimliliklerini arttırmak adına onlarla daha fazla iletişim ve etkileşim içinde olmalı, güven duygusu yaratmalı, çalışanları motive edici jestler yaparak verimliliğe katkı sağlayacağını bilmelidir.
- Çalışanların, yöneticilerinin sergilediği panoptik davranışlardan kaynaklı işgörenler stres yaşayabilirler. Bu çalışmada panoptikon ile iş stresi arasında

bağlantı bulunmamasının gerekçesi çalışanların bir süre sonra işletmelerine, yöneticilerine ve iş arkadaşlarına karşı sorumluluklarını şekillendirmeyi bırakıp bir hata yaptıkları zaman patronlarının o hata yapan kişiyi EPİS aracılığıyla tespit edip uyardığında ve bu olayların bir aşamadan sonra normal olarak algılanması şeklinde açıklanabilir. Özetlemek gerekirse çalışanlar yaptıkları hataların farkına vardıklarında yöneticileri çoktan o hatayı ne zaman nasıl yaptığını bilmektedir. Uyarı alacağı zaman ise artık bu normal bir durummuş gibi algılar ve stresi kabullenir hale gelebilir. Burada işverenlerin çalışanlarını en ufak bir hatada uyarmaması gerektiği bu durumu normalleştirmemek gerektiği ve işverenlerle doğrudan cezalandırma yerine daha anlayışlı bir tutum sergilemeleri gerektiği önerilebilir.

- Çalışanların örgüt içerisinde depresyona girmesi grup arkadaşlarını da etkileyecek ve bir süre sonra bireyde başlayan depresyon durumu önce grup arkadaşlarını sonra da tüm örgütü etkisi altına alarak örgütsel depresyona sebep olacaktır. Bireyler bir sorunları olduğu zaman bunu dile getirmeli ve yöneticileri ile paylaşabilmelidir. Örgütün depresyona girmesi çalışanları ve işverenleri daha fazla gözetime zorlayacaktır. Kurumda güven hissi oluşturulması çalışanlar ve yönetici açısından diğer önemli bir konu olma özelliği göstermektedir. İzlenme sistemleri olduğunu bilen çalışanlar kişisel eşyalarını özgürce kameraların oldukları yerlere bırakabilmektedir. Bu durum kuruma değil izlenme sistemlerine duyulan bir güven belirtisidir. İşletmede hırsızlık, haksız rekabet, taciz ve darp gibi olayların önlenmesi açısından çalışanlar Epis'lerden memnunken işveren açısından bu sistemler güvenlik haricinde verimlilik ve denetimi sağlamak amacıyla tercih edilmektedir. Yöneticiler işyerlerinde çalışanların özel eşyalarını koymak için kullanabilecekleri alanlar yaratıp orayı her açıdan gözetleme sağlanacak bir ortama dönüştürebilir. Bu sayede çalışanların eşyaları gözetim altında ve daha güvende olacaktır.

- Bu araştırmanın sonucuna göre izleme sistemleri kullanılan bu işletmede insanlar artık kameraların varlığına alışmış ve bu durumu kabullenmişlerdir. Yukarıda bahsedildiği gibi izlenmeden kaynaklı iş stresi yaşamaya başlanmış ve kamera olsa da olmasa da aynı performansı sergiler aynı verimliliği göstermeye gayret etme düşüncesi ortaya çıkmıştır. Çalışanların kameralara alışmış olması ve kamera olsa da olmasa da aynı verimliliği sergilemeleri yöneticiler açısından hem olumlu hem olumsuz bir durum teşkil etmektedir. Yöneticiler çalışma ortamlarının her açıdan gözetlenmesi yerine işlerin en hassas olduğu ve hammaddenin en çok israf edildiği alanlara kameraları yerleştirmeleri daha doğru olacaktır.

Bu çalışmanın sınırlılıkları göz önüne alındığında daha sonra yapılacak araştırmalarda, araştırmacılara bazı önerilerde bulunmak gerekirse;

- Bu çalışmada evren sınırının olması dolayısıyla yapılacak olan diğer çalışmaların evrenlerini genişletmeleri önerilebilir.
- Tek bir sektörde uygulanan bu çalışma farklı sektör gruplarında yapılabilir. Cezaevleri çalışanları ve hastaneler (yoğun bakım, doğumhane vb.) üzerine bir çalışma yapıp kıyaslanması önerilmektedir.
- Panoptikon, teknolojik çağın en önemli parçası haline gelmiştir. Bu sebepten daha çok araştırılmalı ve yeni nesil çalışan bireylerin sanal kaytarma ve sosyal medya kullanımı gibi konular üzerine yoğunlaşmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

- Bu çalışma Ankara, İstanbul ve Mersin’de faaliyet gösteren bir kurum üzerinde yapılmış fakat daha geniş bir kitleye pandemi dolayısıyla ulaşamamıştır. Covid-19 sürecinde esnek çalışma sistemlerini birçok şirketin uygulaması ve evden çalışan bireylerin izlenmesi panoptikon ile bağdaştırılabilir.



KAYNAKLAR

- ABUALRUB, R. F., 2004. "Job Stres, Job Performance, and Social Support Among Hospital Nurses", *Journal of Nursing Scholarship*, 36(1), ss.73-78.
- ADAIR, J., 2008. *Patronlar Değil Liderler*, Babıalı Kültür Yayıncılık, İstanbul, 195s.
- ADIGÜZEL, Z., KÜÇÜKOĞLU, İ., 2020. "Çalışma Ortamında Algılanan İş Stresinin İşgörenler Üzerindeki Etkierinin İncelenmesi", *Necmettin Erbakan Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), ss. 1-16.
- ADLER, N. J., 1991. *International Dimensions of Organizational Behavior*, Wadsworth Publishing Company, California, 313s.
- AIELLO, J., 1993. "Computer-Based Work Monitoring: Electronic Surveillance and its", AIELLO, J.R., ve SHAO, Y., 1993. "Electronic Performance Monitoring and Stress: The Role of Feedback and Goal Setting", Ed.: M.J. Smith, ve G. Salvendy, *Human Computer Interaction: Applications and Case Studies*, Amsterdam: Elsevier Science Publishers, ss.1011-1016.
- AKAL, Z., 1992. *İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi: Çok Yönlü Performans Göstergeleri*, Ankara: Mpm Yayınları, 473s.
- AKÇA, G., ve BAŞER, D., 2011. "Karanlığın Yok Oluşu, Gelişen Teknolojinin Gizlilik ve Mahremiyet Üzerindeki Etkileri". *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26, ss.19-42.
- AKGÜL, M., ve HEKİMOĞLU-TOPRAK, H., 2019. "Sosyal Ağlarda Mahremiyetin Dönüşümü: Instagram Örneği", *Online Academic Journal of Information Technology* 10(38), ss. 75-114.
- AKINER, N., AKBULUTGİLLER, B., ve ERKAN, G., 2014. "Dershane Tartışması: AK Parti İktidarı ve Gülen Hareketi Arasındaki Uyuşmazlığa Dair Haber Söylemi", *Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(2), ss.87-113.
- AKSOY, B., 2012. "Bilgi Teknolojileri ve Yeni Çalışma İlişkileri", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 3(12), ss.401-414.
- AKTAŞ, A. M., 2001. "Bir Kamu Kuruluşunun Üst Düzey Yöneticilerinin İş Stresi ve Kişilik Özellikleri", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 4, ss.56.
- AKTÜRK, A., 2019. "Öğretmenlerin Damgalama Eğilimleri ve Örgütsel Muhalefet Davranışlarının, Örgütsel Depresyona Etkisi", *Yüksek Lisans Tezi*, Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- AKYAY, U., ve GÖRAL, R., 2005. *Yönetim ve Organizasyon*, Nobel Yayınları, Ankara, 382s.
- AKYILDIZ, H. ve KARABIÇAK, M., 2002. "Verimlilik Ücret İlişkisinin Analizi". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(2), ss.58.
- ALDER, G. S., ve AMBROSE, M. L., 2005. *Towards Understanding Fairness Judgments Associated with Computer Task-Specific Monitoring: An Integration of The Feedback, Justice and Monitoring Research*. *Human Resource Management Review*, 15(1), ss.43-67.
- ALDER, G.S., ve TOMPKINS, P.K., 1997. "Electronic Performance Monitoring: An Organizational Justice and Concertive Control Perspective", *Management Communication Quarterly*, 10(3), ss.259-288.
- ALKAN, F., 2018. "Panoptikon'dan Synoptikon'a Gözetim Toplumu ve Gözetimin Farkındalığı Üzerine Bir Araştırma", *Yüksek Lisans Tezi*, Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gümüşhane.

- ALLEN, M. W., COOPMAN, S. J., HART, J. L., ve WALKER, K. L., 2007. Workplace Surveillance and Managing Privacy Boundaries. *Management Communication Quarterly*, 21 (2), ss.172-200.
- ALPER, Y., 2012. Bütün Yönleriyle Depresyon, Özgür Yayınları, İstanbul, 140s.
- AL-RJOUB, H., ZABIAN, A., QAWASMEH, S., 2008. "Electronic Monitoring: The Employees Point of View", *Journal of Social Sciences*, 4(3), ss.189-195.
- AL-RJOUB, H., ZABIAN, A., ve QAWASMEH, S., 2008. Electronic Monitoring: The Employees Point of View. *Journal of Social Sciences*, 4 (3), ss.189-195.
- ALTINTAŞ, F., 2004. "Kültürler Arası Yönetim Açısından Yönetici Değerlerinin Karşılaştırılması", Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- ALTUNTAŞ, S., ve BAYKAL, Ü., 2010. Örgütsel Güven Ölçeği'nin Hemşirelikte Geçerlik Güvenirliği. *İ. Ü. F. N. Hemşirelik Dergisi*, 18(1), ss.10-18.
- ANDREJEVIC, M., 2007. "Surveillance in the Digital Enclosure", *The Communication Review*, 10(4), ss.295-317.
- ANSARI, G., 2004. "4. Kalkınma Programı ve Verimliliğin Büyümesi", 5.Uluslararası Konferans, Ankara.
- ARAT, M., 2006. Sıradışı Yaşam Becerileri Sınırlarınızın Ötesine Yolculuk, Varlık Yayınları, İstanbul, 256s.
- ARISS, S.S., 2002. "Computer Monitoring: Benefits and Pitfalls Facing Management", *Information and Management*, 39(7), ss.553-558.
- ARSLAN, M., 2010. "Çalışma Yaşamında Stresin İş Tatmini Üzerine Etkisi ve Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetim Bilim Dalı, İstanbul.
- ARTAN, İ., 1986. Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama. Özgün Matbaacılık, İstanbul, 189s.
- ASLAN, H., 2006. "Çalışanların İş Doyumu Düzeylerine Göre Depresyon, Benlik Saygısı ve Denetim Odağı Algısı Değişkenlerinin İncelenmesi", Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- ATAOL, A., 1993. "Verimlilik ve Ölçümü", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- AYDIN, B., 2013. "Sosyal Medya Mecralarında Mahremiyet Anlayışının Dönüşümü, Transformation of Privacy In Social Networks", İstanbul Arel Üniversitesi, İletişim Fakültesi, İletişim Çalışmaları Dergisi, 5, ss.131-146.
- AYDIN, İ. S., 2008. "İşyerinde Yıldırma (Mobbing) Algısına İlişkin Bir Alan Çalışması", Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- AYDIN, İ., 2008. İş Yaşamında Stres. (3. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları, ss.184.
- AYDIN, N., 2011. "Çalışma Yaşamında Özgürlük Sorunu: Gözetim ve Mahremiyetin Yeni Sınırları", Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- AYDIN, U., 2002. İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, Eskişehir, 296s.
- AYDOĞANOĞLU, E., 2011. Emek Sürecinin Dönüşümü. Ankara: Kültür Sanat-Sen Yayınları, 391s.
- AYTAÇ, Ö., 2004. "Örgütler Sosyolojik Bir Perspektif", Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 14(1), ss. 1-217.

- BABA, V. V., GALPERIN, B. L., ve LITUCHY, T. R., 1999. "Occupational mental health: A study of work-related depression among nurses in the Caribbean", *International journal of nursing studies*, 36(2), ss.163-169.
- BABACAN, M. E., HAŞLAK İ. ve HİRA, İ. 2011. "Sosyal Medya ve Arap Baharı, Arab Spring and the Social Media", *Akademik İncelemeler Dergisi*, 6(2), ss.63-92.
- BAĞ, V., 2012. "Gazetecilerde İş Stresi: Balıkesir İli Yerel Basınında Çalışan Gazetecilerin İş Stresi Kaynaklarına İlişkin Bir Uygulama", *Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum*, s.16.
- BAKAN, İ., TAŞLIYAN, M., TAŞ, F. ve AKA, N., 2014. "Örgüt Depresyonu ve İş Tatmini Arasındaki İlişki; Bir Üniversitedeki Akademisyenler Üzerinde Alan Araştırması", *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), ss.295-315.
- BALABAN, J., 2000. "Temel Eğitimde Öğretmenlerin Stres Kaynakları ve Başa Çıkma Tekniklerin", *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(7), ss.189-190.
- BALCI, A., 2000. "Öğretim Elemanlarının İş Stresi, Kuram ve Uygulamalar, Nobel Yayınları, İstanbul, 108s.
- BALDINI, M., 2000. *İletişim Tarihi*, Çev.: G. Batuş, Avcıol Basım Yayın, İstanbul, 120s.
- BALTAŞ, A., ve BALTAŞ, Z., 2014. *Bedenin Dili, Remzi Kitapevi, İstanbul*, 166s.
- BALTAŞ, A., ve BALTAŞ, Z., 2004. *Stres ve Başa Çıkma Yolları, Remzi Kitabevi, İstanbul*, 62s.
- BARDAVIT, M., 2007. "Kişilik Yapılarının Stresi Değerlendirme, Stresle Başa Çıkma Yaklaşımları, Algılanan Stres ve İş Doyumu Üzerinde Olan Etkisinin Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi", *Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*.
- BAŞARAN, T., 2007. "Soğuk Savaş Sonrası Bilim Kurgu Sinemasında Distopik Sistemler ve Kontrol Mekanizmaları", *Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara*.
- BAUDRILLARD, J., 2009. *Gösterge Ekonomi Polisiği Hakkında Bir Eleştiri*, Çev.: O. Adanır ve A. Bilgin, Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi, İstanbul, 275s.
- BAUDRILLARD, J., 2014. *Simülaklar ve Simülasyon*, Çev.: O. Adanır, Doğu Batı Yayınları, Ankara, 224s.
- BAUMAN, Z., 2000. *Liquid Modernity*, Polity Press, Cambridge, 228s.
- BAUMAN, Z., 2006. *Küreselleşme: Toplumsal Sonuçları*, Çev.: A. Yılmaz, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 160s.
- BAUMAN, Z., ve LYON, D., 2013. *Akışkan Gözetim*, Çev.: E.Yılmaz, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 176s.
- BAYAR, H.T., ve ÖZTÜRK, M., 2017. "İş Stresinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), ss.525-546.
- BAYRAKTAR, E., 2019. "Materyalist Eğilim, İş Stresi, Yönetici Desteği ve İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş ve Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi", *Yüksek Lisans Tezi, Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce*.
- BAYRAM, A. K., 2009. "Modern Zamanlarda Etik ve Siyasal Değerler", *Dem Dergi*, 2(5), ss.16-23.

- BECK, A.T., 1974. Assessment of Depression. The Depression Inventory, *Pharmacopsychiatry*, (7), ss. 151-169.
- BECK, A.T., 1975. The diagnosis and management of depression, Philadelphia: University of Pennsylvania Press, Pennsylvania.
- BEEHR T.A., ve NEWMAN, J.E., 1978. "Job Stress, Employee Health, And Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model, And Literature Review1", *Personnel Psychology*, 31(4), ss.665-670.
- BENNET, C, J., 2001. "Privacy in the Political System: Perspectives from Political Science and Economics", *İnsan Genom Projesinin Etik, Yasal ve Sosyal Sorunlar (ELSI) Bileşeni*, ABD Enerji Bakanlığı.
- BENTHAM, J., PEASE-WATKIN, C., WERRET, 2016. *Panoptikon: Gözün İktidarı*, Çev.: B. Çoban ve Z. Özarslan, Su Yayınevi, İstanbul, 160s.
- BERBEROĞLU, G. ve BARAZ, B., 1999. "Tusaş Motor Sanayi A.Ş'de Örgüt Kültürü Araştırması", *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14 (12), ss.29-52.
- BERGER, John., 2010. *Görme Biçimleri*, Çev: Y. Salman, Metis Yayınları, İstanbul, 168s.
- BILCHIK, G.S., 2000. "Organizational Depression", *Hospitals and Health Networks*, 74 (2), ss.34-38.
- BIYIKBEYİ, T., 2019. "Benimsenmiş Ulusal Kültürel Değerler Sınıflandırması Bağlamında Panoptikon, Psikolojik Güçlendirme ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Bir Alan Araştırması", *Doktora Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş*.
- BİLGİLİ, H., ve TEKİN, E., 2019. Örgütsel Stres, Örgütsel Bağlılık ve Öğrenilmiş Güçlülük İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 11(18), ss.2165-2200.
- BLOCH, P.D., 2005. Complexity, Chaos, And Nonlinear Dynamics: A New Perspective On Career Development Theory, *Career Development Quarterly*, 53(3), ss.194-207.
- BOURDIEU, P., 1997. *Televizyon Üzerine*, Çev: T. Ilgaz, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, 102s.
- BOYNE, R., 2000. "Post-Panopticism", *Economy and Society*, 29(2), ss.285-307.
- BOZKURT, V., 2000. "Gözetim ve İnternet: Özel Yaşamın Sonu mu?" *Birikim Dergisi*, (136), ss.75-81.
- BOZKURT, V., 2014. *Endüstriyel, Post Endüstriyel Dönüşüm, Bilgi, Ekonomi, Kültür*, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa, 358s.,
- BRUNSSON, N., 1986. "Organizing for inconsistencies: on organizational conflict, depression and hypocrisy as substitutes for action", *Scandinavian Journal of Management Studies*, 2(3-4), ss.165-185.
- BÜYÜK, K., ve KESKİN, U., 2012. "Panoptikon'un Elektronik Dirilişi: Etik Bir Sorun Olarak İşyeri İzleme", *İş Ahlakı Dergisi*, 5(12), ss.55-88.
- BÜYÜKKILIÇ, D., 2004. *Kar Amacı Gütmeyen Örgütlerde Verimlilik*, MPM Yayınları, Ankara, 158s.
- BYLINSKI, G., 1991. "How Companies Spy on Employees", *Fortune*, ss. 131-140.
- CAM, E., 2004. "Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar", *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, ss.1303-5134.
- CAMPBELL, J. E., ve CARLSON, M., 2002. "Panopticon.com: Online Surveillance and the Commodification of Privacy", *Journal of Broadcasting and Electronic Media*, 46(4), ss.586-606.

- CASTELLS, M., 2008. Kimliğin Gücü, Çev: E. Kılıç, 1. Baskı, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 610s.
- CEMALOĞLU, N., ve ŞAHİN, D. E., 2007. "Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi", Kastamonu Eğitim Dergisi, 15(2), ss.465-484.
- CHEN, P.Y., ve SPECTOR, P.E., 1992. "Relationships of Work Stressors With Aggression, Withdrawal, Theft and Substance Use: An Exploratory Study", Journal of Occupational and Organizational Psychology, 65(3), ss.177-184.
- CIALDINI, R. B., PETROVA, P. K., ve GOLDSTEIN, N. J., 2004. The Hidden Costs of Organizational Dishonesty, MIT Sloan Management Review, 45(3), ss.38-48.
- CİRİT, İ., 2017. "Sosyal Medya Kullanıcılarının Gözetime Yönelik Algıları: Sanal Özgürlük Perdesinde Modern Kölelik", Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi, Yeni Medya Hakemli Akademik Dergisi, 2017(3), ss.1-14.
- COCKSHAW, W. D., SHOCHET, I. M., ve OBST, P.L., 2013. "General Belongingness, Workplace Belongingness and Depressive Symptoms", Journal of Community and Applied Social Psychology, (23), ss. 240-251.
- COHEN, W. ve COHEN, N., 1993. "The Paranoid Corporation: and 8 Other Ways Your Company can be Crazy", Advice From On Organizational Shrink, Newyork American Management Association, Emerald, ss.43.
- COLLINS, S., 2005. Subverting the Panopticon: Privacy in the Public Realm, Master Thesis, University of Tennessee, Knoxville Trace: Tennessee Research and Creative Exchange, Tennessee, ABD.
- COŞKUN, S., 2018." Stres Kaynakları, Duygusal Zeka ve Stresle Başa Çıkma Arasındakİ İlişkiler", Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- CRANWELL WARD, J., 1998. Stress in Poole, Ed. M., Warner, The Handbook of Human Resource Management, London: International Thomson Business Press, ss.285.
- CROPANZANO, R., HOWES, J. C., GRANDEY, A.A., ve TOTH, P., 1997. "The Relationship of Organizational Politics And Support To Work Behaviors", Attitudes, And Stress, Journal of Organizational Behavior, ss.159-180.
- CÜCELİOĞLU, D., 1996. Yeniden İnsan İnsana, Remzi Kitabevi, İstanbul, 268s.
- CÜCELOĞLU, D., 1994. İnsan ve Davranışı. Psikolojinin Temel Kavramları, Remzi Kitabevi, İstanbul, 608s.
- CÜCELOĞLU, D., 2003. İnsan ve davranışı: Psikolojinin temel kavramları, Remzi Kitabevi, İstanbul, 404s.
- ÇAĞLAR, Y., 2004. Orman İşletmeciliğinde Verimlilik Yönetimi Eğitimi, MPM Yayınları, Ankara, 79s.
- ÇEKMECELİOĞLU, H.G., 2005. "Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma", Cumhuriyet Üniversitesi İİBF Dergisi, 6(2), ss.23- 39.
- ÇELEBİ, V., 2013. "Michel Foucault'da Bilgi, İktidar ve Özne İlişkisi", Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 5(1), ss.512-523.
- ÇETİN, F., 2011. "Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Açıklanmasında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Kişilik ve Örgüt Kültürünün Rolü", Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- ÇİĞ, E. Ç., 2016. Dijital Çağda Bakışın Politikası: Panoptikon ve Aleniyet İlkesi, Toplum ve Demokrasi Dergisi, 10 (21), ss.91-113.

- ÇİÇEK, E.U., 2018. "Tanımlayıcı İstatistikler", Ed.: Şeref Kalaycı , SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, 9. Baskı, Dinamik Akademi, Ankara.
- ÇİFTÇİ, G., ve SARIŞIK, M. 2015. "Tükenmişlik (Burn Out)", Edt: D. Küçükaltan, Ş. Aydın, G. Tükeltürk, Ç. Gürkan, "Örgütsel Davranışta Güncel Konular", Detay Yayıncılık, Ankara, ss. 217-230.
- ÇİMEN, M., ŞAHİN, B., AKBOLAT, M., ve IŞIK, O., 2012. "A Study On Burnout And Job Satisfaction of Personnel Working in a Special Care Center", Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 3(1), ss.21-31.
- ÇOBAN, B., 2009. "Yeni Panoptikon, Gözün İktidarı ve Facebook". Yeditepe Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi, (10), ss.1-18
- ÇOBAN, B., 2014. Göz ve İktidar: Vitrinlere Değil Gökyüzüne Bak!, Eul Journal of Social Sciences, Lefke Avrupa Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 5 (1), ss.1-15.
- ÇOKLUK, Ö., ŞEKERCİOĞLU, G., ve BÜYÜKÖZTÜRK, Ş., 2012. Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları, Pegem Akademi, Ankara, 414s.
- ÇÖL, G., 2008. "Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri," Doğu Üniversitesi Dergisi, 9(1), ss. 35-46.
- DEBORD, G., 2014. Gösteri Toplumu ve Yorumlar, Çev: A. Ekmekçi ve O.Taşkent,5. Baskı, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 240s.
- DEMİR, S., 2019. "Lider-Üye etkileşiminin Öğretmen Stres, Tükenmişlik ve Depresyonu Üzerindeki Rolü", Ege Üniversitesi, Ege Eğitim Dergisi, 20 (1), ss.291-304.
- DEMİRBİLEK, T.,2010. "Verimlilik Davranışı: Şevkli İşgören, Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar", Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler, 47(544), ss.75.
- DEVECİ, B., 2017. "İş Stresi ve Turizm İşletmelerinde Yapılan Araştırmalara İlişkin Bir Değerlendirme", Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9(20), ss. 39-53.
- DİNÇER, Ö., 1994. Örgüt Geliştirme, İz yayıncılık, İstanbul, 596s.
- DİNÇER, Ö., 1996. Stratejik yönetim, Beta Yayınları, İstanbul, 211s.
- DOĞAN, K. C., 2015. Yönetimin Bir Fonksiyonu Olarak Denetim ve Kamu Yönetimindeki Yeri, Ombudsman Akademik Dergisi, 2(3), ss.107-141.
- DOĞRU, N., 2018. "Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerinin Stres, Stresle Başa Çıkma Tarzları ve Sosyal Destek Değişkenleri Bakımından İncelenmesi", Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- DOLGUN, U., 2004. "Gözetim Toplumu'nun Yükselişi: Enformasyon Toplumu'ndan Gözetim Toplumu'na", Yönetim Bilimleri Dergisi, 2(1), ss. 55-75.
- DOLGUN, U., 2005. "Çalışma Yaşamında Gözetim", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 49, ss.508-539.
- DOLGUN, U., 2008. Şeffaf Hapishane Yahut Gözetim Toplumu, Ötüken Yayınları, İstanbul, 317s.
- DOLGUN, U., 2015. Şeffaf Hapishane Yahut Gözetim Toplumu Küreselleşen Dünyada Gözetim, Toplumsal Denetim ve İktidar İlişkileri, Ötüken Neşriyat, İstanbul, 309s.
- DOLUNAY, A.B., 2002. "Keçiören İlçesi" Genel liseler ve Teknik-Ticaret-Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu" Araştırması", Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, (1), ss.55.

- DORNAN, J.,1995. Başarı İçin Stratejiler, Çev: İ. Güpgüpoğlu, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 224s.
- DÖNMEZ, B. ve KORKMAZ, M., 2011. “Örgüt kültürü örgütsel iklim ve etkileşimleri”, Uluslararası Hakemli Akademik Sosyal Bilimler Dergisi,1(2), ss. 169-186.
- DRUCKER, P.F., 2001. Management Challenges for the 21st Century, Harper Collins, New York, 202s.
- DURSO, S. C., 2006. “Who’s Watching Us at Work? Toward A Structural Model of Electronic Monitoring and Surveillance in Organizations”, Communication Theory, 16 (3), ss. 281-303.
- EFEÖĞLU, İ.E., 2006. “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri”, Basılmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Effects”, Journal of Applied Social Psychology, 23(7), ss.499-507.
- EGGERS D., 2016. Çember, Çev.: H. Balkara, Siren Yayınları, İstanbul, 494s.
- EKİNCİ, H., ve YILMAZ, A., 2002. “ Kamu Örgütlerinde Yönetimsel Etkinliğin Artırılması Üzerine Bir Araştırma”, Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi, 19, ss.37.
- ELLUL, J., 2003. Teknoloji Toplumu, Çev: M. Ceylan, Bakış Yayınları, İstanbul, 323s.
- ERDEM, O. ve DİKİCİ, A. M., 2009. “Liderlik ve kurum kültürü etkileşimi”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 8(29), ss.198-213.
- ERDEMİR, E., 2008. “Bilgi Toplumunda Çalışma İlişkilerinin Yeni Boyutu: İşyeri ve Çalışanlara Yönelik İzleme Faaliyetleri ve Türkiye’deki Durum”, 1.Ulusal Çalışma İlişkileri Kongresi, Antalya, ss. 39-55.
- ERDEMİR, E., ve KOÇ, U., 2006. “İşyeri İzleme Faaliyetlerinin Çalışanlar Tarafından Algılanışı: Eskişehir Örneği”, Atatürk Üniversitesi İİBF, 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Erzurum, ss.555-562.
- ERDEMİR, E., ve KOÇ, U., 2009. “İşyeri İzleme Faaliyetlerinin İş Tatmini, Stres ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi”, Uluslararası 7. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı, ss.1396-1402.
- ERDOĞAN, İ.,1996. İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, Avcıol Basım Yayın, İstanbul, 333s.
- EREN, E., 2000. Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 642s.
- EREN, E.,2012. Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Yayınları, İstanbul,621s.
- ERGİN, C., 1992. “Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması”, 7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı, ss.143-154.
- ERGÜDEN, İ., 2007. Hapishane Çağı Kapatılmış İnsan, Versus Yayınları, İstanbul, 184s.
- EROĞLU, F., 2006. “Bilgi-İktidar Ekseninde Yönetim Bilimlerinin İdeolojiye Alet Edilmesi” Uluslararası Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi, 1(1), 22s.
- ERTEKİN, Y., 1993. Örgüt ve Stres Üzerine Düşünceler, Amme İdaresi Dergisi, 26 (1), ss.145, ss.157.
- ERTEKİN, Y.,1993. Stres ve Yönetim, Todai Yayını, Ankara, 136s.
- ESEN, E., 2005. Workplace Privacy Poll Findings, SHRM Research, www.shrm.org/hrresources/surveys_published/workplaceprivacy/pollfindings/as_tudybytheshrmandcareerjournal.com. (14.11.2020).

- EŞSİZOĞLU, A., IŞIKLI, B., GÜLEÇ, G., AKSARAY, G., YENİLMEZ, Ç., ve KIREL, A.Ç., 2013. Çatışma ve Stres Yönetimi-II. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir, ss.76-77.
- FARLEE, M. A., 2010. Disclosure and Secrecy İn Employee Monitoring. *Journal of Management Accounting Research*, 22 (1), ss.187-208.
- FIELD, J., 2003. Social Capital, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 240s.
- FINDIKÇI, İ., 2009. İnsan Kaynakları Yönetimi, Alfa Yayınları, İstanbul, 552s.
- FİDAN, E., 2016. “Örgüt Kültürünün Örgütsel Stres ve Mesleki Stres İle İlişkisi: Türkiye’deki Bazı Üniversitelerde Bir Alan Çalışması”, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- FOUCAULT, M., 1991. Discipline and Punish, Vintage Books, New York, 333s.
- FOUCAULT, M., 1995. “Deliliğin Tarihi”, Çev: M. A. Kılıçbay, İmge Yayınevi, Ankara, 83s.
- FOUCAULT, M., 2013. Hapishanenin Doğuşu, Çev: Mehmet Ali Kılıçbay, 5. Baskı, İmge Kitapevi Yayınları, Ankara, 445s.
- FOX, S., SPECTOR, P. E. ve MİLES, D., 2001. “Counterproductive Work Behavior (CWB)İN Response To Job Stressors And Organizational Justice: Some Mediator And Moderator Tests For Autonomy And Emotions”, *Journal of Vocational Behavior*, 59, ss.291-309.
- GANASCIA, J. G., 2016. “Genelleştirilmiş Altın-Gözetim Toplumu”, Ed.: H. Hülür, C., Yaşın Yeni Medya Kullanıcının Yükselişi, Ütopya Yayınevi, Ankara, ss.184-204.
- GANDY, O. H., 1996. “Coming to Terms with the Panoptic Sort”, *Surveillance, Computers, Privacy*, Ed.: D. Lyon ve E. Zureik, ss. 133-136.
- GARİH, Ü., 2001. İş Hayatımdan Kesitler ve Gençlere Tavsiyeler, Hayat Yayıncılık, İstanbul, 214s.
- GERŞİL, M., 2007. “APC (Amerikan Verimlilik Merkezi) Çok Faktörlü Verimlilik Ölçme Modeli ve Bir Uygulama”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 7(2), 537s.
- GIDDENS A., ve PIERSON C., 2001. Anthony Giddens’la Söyleşiler: Modernliği Anlamlandırmak, Çev: S. Uyurkulak ve M. Sağlam, Alfa Yayınları, İstanbul, 250s.
- GIDDENS, A., 2008. Ulus Devlet Şiddet, Çev.: Cumhur Atay, Kalkedon Yayınları, İstanbul, 480s.
- GORDON, T., 1997. Etkili Liderlik Eğitimi, Sistem Yayıncılık, Çev: E. Aksay, İstanbul, 256s.
- GOTLIB, I.H., 1983. “Perception and Recall of Interpersonal Feedback: Negative Bias in Depression”, *Cognitive Therapy and Research*, 7(5), ss. 399-412.
- GÖKBERK, M., 1980. Felsefe Tarihi, Dördüncü Baskı, Remzi Yayınevi, İstanbul, 560s.
- GÖNEN, S., 2005. “İç Denetim Faaliyetlerinde Etkinliğin ve Verimliliğin Sağlanmasında Karşılaşılan Sorunlar”, *Verimlilik Dergisi*, (4), ss. 47–60.
- GRAY, H., 2008. “Work and depression in economic organizations: The need for action”, *Deveopment and Learning in Organizations: An International Journal*, 22(3), ss. 9-11.
- GREY-NOBLE, B., 2008. Workplace monitoring and the management of staff privacy: Issues and solutions, University of British Columbia, Library 504, ss.1-11.

- GÜCÜYENER, M., 2011. "Panoptikonik Gözetimden Synoptisizme Gözetim Toplumu", Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar.
- GÜÇLÜ, N., 2001. "Stres Yönetimi", Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 21(1), ss. 91-109.
- GÜL, H., 2007. "İş Stresi, Örgütsel Sağlık ve Performans Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Araştırması", Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 2007 (2), ss. 318-332.
- GÜLCÜ, A., 2001. "Cumhuriyet Üniversitesi Araştırma Hastanesi Üzerinde Veri Zarflama Analizi Yöntemi İle Görece Verimlilik Analizi". Verimlilik Dergisi, (4), ss.113-138.
- GÜMÜŞTEKİN, G.E., ve ÖZTEMİZ, A.B., 2005. "Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi", Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14(1), ss. 271-288.
- GÜMÜŞTEKİN, Y., ÖZTEMİZ, A., 2005. "Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi", Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14 (1), ss. 271 288.
- GÜNEY, S., 2004. Açıklamalı Yönetim-Organizasyon ve Örgütsel Davranış Terimler Sözlüğü, Siyasal Kitapevi, Ankara, 348s.
- GÜNEY, S., 2011. Örgütsel Davranış. Nobel Yayın Dağıtım, Birinci Basım, 456s.
- GÜVEN O. Ö., 2012. "Gözetimin Neoliberal "Risk" Bağlamında Dönüşümü ve MOBESE Kameraları", İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
- GÜVEN, S., 2007. "Gözetim Toplumu ve Meşruiyet", Doktora Tezi, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- HAN, B.C., 2017. Şeffaflık Toplumu, Çev: H. Barışcan, Metis Yayınları, İstanbul, 84s.
- HARDT M., AKAY A.,ve HOLLAND E.W., 2005. Gilles Deleuze'de Toplum ve Denetim, Çev.: Barış Başaran, Bağlam Yayıncılık, İstanbul, 252s.
- HARTMAN, L. P., 2001. Technology and Ethics: Privacy in the Workplace, Business and Society Review, 106(1), ss.1-27.
- HAVLE, N., İLNE, M. C., YENER, F., ve GÜMÜŞ, H., 2008. "İstanbul'da Çalışan Psikiyatristlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Bunların Çeşitli Değişkenlerle İlişkisi", Düşünen Adam, 21(1-4), ss.4-13.
- HAZAR, E., 2012. "Gözetleme Toplumu Bağlamında Çağdaş Sosyal Kontrol Araçları: Kapalı Devre Kamera Sistemleri ve Toplumsal Fayda ve Maliyetleri Ankara İli Örneği", Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- HELVACIOĞLU, E.,2004. Panoptikon'da İsyan, Bilim ve Gelecek Dergisi, 9, 96s.
- HESSELS, J., RIETVELD, C.A., ve VAN DER ZWAN, P., 2017. "Self-Employment and Workrelated Stress: The Mediating Role of Job Control And Job Demand", Journal of Business Venturing, 32 (2), ss.178-196.
- HIZIR, N., 2007. Felsefe Yazıları, Kırmızı Yayınları, İstanbul, 292s.
- HODSON, T. J., ENGLANDER, F., ve ENGLANDER, V., 1999. Ethical, Legal and Economic Aspects of Employer Monitoring of Employee Electronic Mail, Journal of Business Ethics, 19(1), ss.99-108.
- HOUSE, R. J., ve RIZZO, J. R., 1972. "Toward the Measurement of Organizational Practices: Scale Development and Validation", Journal of Applied Psychology, (56)5, ss.388-396.
- HOY, W. K., 2003. School Climate, Ed: J. W. Guhtrie, Encyclopedia of education, New York: Thompson Gale, ss .2121-2124.

- ILIES, R., SCHWIND, K.M., WAGNER, D.T., JOHNSON, M.D., DERUE, D.S., ve ILGEN, D.R., 2007. "When Can Employees Have a Family Life The Effects of Daily Workload and Affect on Work-Family Conflict and Social Behaviors at Home", *Journal of Applied Psychology*, 92(5), ss.1368-1379.
- IVANOV, S., 2015. Exposing Myths of Modern Management: Innovation- Identifying The Problem," *Journal Leadership and Management*, 1(3), ss.57-66.
- IZGAR, H., 2008. "Okul Yöneticilerinde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık", *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, (25), ss.317-334.
- İBİŞ, S., ve BATMAN, O., 2014. "Elektronik Gözetim Uygulamalarının Çalışanlar Üzerinde Etkileri: İstanbul'daki Seyahat Acentaları Üzerine Bir Araştırma", 13. Geleneksel Turizm Paneli, İstanbul.
- İŞCAN, Ö. F. ve KARABEY, F.N., 2007. "Örgüt İklimi İle Yeniliğe Destek Algısı Arasındaki İlişki", *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), ss.180-193.
- JEX, S.M., ve CROSSLEY, C.D., 2005. Organizational consequences. In J. Barling, Edt: E. K. Kelloway ve M. R. Frone, *Handbook of Work Stress*, Thousand Oaks, CA: Sage Publications, ss.575-599.
- JONES, F., BURKE, R. J., ve WESTMAN, M., 2006. "Work-life balance: a psychological perspective", *Psychology Press*, 332s.
- JONES, T. E. ve WHITE, C.S., 1985. "Relationship among personality, conflict resolution styles and task effectiveness", *Group and Organization Studies*, 10(2), ss.152-167.
- KAÇMAZ, N., 2005. "Tükenmişlik (burnout) sendromu", *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, (1) ss.68.
- KANAWATY, G., 2004. İş Etüdü. Çev: Z. Akal. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, ILO/29.
- KAPLAN, K., ve ERTÜRK, E., 2012. "Dijital Çağ ve Bireyin İdeolojik Aygıtları". *The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication*, 2(4), ss.7-12.
- KARABACAK, G., 2013. "İş, Aile Çatışmasının İş ve Yaşam Doyumuna Etkilerinin İş Stresi ve Algılanan Sosyal Destek Açısından Otel Personeli Üzerinde İncelenmesi", *Doktora Tezi*, Adnan Menderes Üniversitesi Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Isparta.
- KARAKAYA, A., 2014. Yeni İletişim Ortamları ile Sömürgeciliğin Dönüşümü Gözetim Olgusu ve Bireylerin Farkındalık ve Teslimiyetleri Üzerine Bir Araştırma, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul.
- KARASEK, R.A., 1979. "Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign", *Administrative Science Quarterly*, 24 (2), ss.285- 308.
- KARCIOĞLU, F., TİMUROĞLU, K. ve ÇINAR, O., 2009. "Örgütsel İletişim ve İş Tatmini İlişkisi Bir Uygulama", *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi Yönetim*, ss.67.
- KAYA, N., 2011. Depresyon ve Panik Takıntılarımız. İstanbul: Nesil Yayınları, 192s.
- KAYIŞ, A., 2010. SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, 5.baskı, Ankara, 426s.
- KELEŞ, E., 2016. "Öğretmen Görüşlerine Göre Liselerde Örgütsel Depresyon", *Yüksek Lisans Tezi*, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.
- KESER, A., 2014. İş Stresi Kaynakları: Geleneksel ve Güncel Boyutlarıyla, *Türk Metal Yayınları*, Ankara, 136s.

- KING, L., 2001. "Information, Society and the Panopticon", The Western Journal of Graduate Research, 10 (1), ss. 40-50.
- KIRKMAN, B.L, ve ROSEN, B., 1999. "Beyond Self-Management: Antecedents And Consequences of Team Empowerment", Academy of Management Journal, (42) 1, ss. 58-74.
- KOÇ, H., 2009. Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 8(28), ss.200-211.
- KÖKNEL, Ö., 2005. Depresyon. 6. Baskı, İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi, 317s.
- KÖKSAL, Y., 2008. "Markanın İşgücü Verimliliğine Etkileri: İstikbal Mobilya Örneği", Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- KÖROĞLU, E., 1997. Majör Depresif Bozukluk, Edt., Güleç C, Köroğlu E., Psikiyatri Temel Kitabı, Ankara, Hekimler Yayın Birliği, ss. 390-421.
- KÖSE, S., TETİK, S. ve ERCAN, C., 2001. "Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler. Yönetim ve Ekonomi", Celal Bayar İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7(1), ss.227.
- KUL, M., ve GÜÇLÜ, M., 2010. "Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki", Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 7(2), ss.1021-1038.
- KULAKSIZ, A., 2016. "Çalışma Yaşamında Stres ve Stres Yönetimi: Özel ve Kamu Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- KUMAR, K., 2004. Sanayi Sonrası Toplumdan Post-Modern Topluma Çağdaş Dünyanın Yeni Kuramları, Çev.: M. Küçük, Dost Kitabevi, Ankara, 264s.
- KUŞLUVAN, Z., 1999. "Örgütlerde Motivasyonun Önemi ve Kullanılan Motivasyon Araçları", Human Resources: İnsan Kaynakları ve Yönetim Dergisi, 3(3), ss.55-64.
- KÜÇÜKÖNER, M., 2005. "Görme Üzerine Bir İnceleme", Atatürk Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi Dergisi, (8), ss.31-34.
- KÜÇÜKSİLLE, E., 2010. "Basit Doğrusal Regresyon", SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Uygulamaları, Ed.: Şeref Kalaycı, 5. Baskı, Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti, Ankara, 204s.
- LAABS, J. J., 1992. "Surveillance: Tool or Trap", Personnel Journal, 71, ss. 96-104.
- LANDY, F. J., 1989. Psychology of work behavior. California: Brooks/ Cole Publishing Company, ss.479.
- LASPROGATA, G., KING, N. J., ve PILLAY, S., 2004. Regulation of Electronic Employee Monitoring: Identifying Fundamental Principles of Employee Privacy Through A Comparative Study of Data Privacy Legislation In The European Union, United States and Canada. Stanford Technology Law Review, 4, ss. 2-13.
- LEE, J.C., CHEN, C.L., ve XIE, S.H., 2014. "The Influence Of School Organizational Health And Occupational Burnout On Self-Perceived Health Status Of Primary School Teachers", Procedia- Social and Behavioral Sciences, (116), ss. 985-989.
- LEE, S., ve KLEINER, B. H., 2003. Electronic Surveillance in the Workplace, Management Research News, 26(4), ss.72-81.
- LEWIS, B., 2012. Depression. Newyork: Routledge, 202s.
- LYON, D., (Ed.), 1996. "Surveillance, Privacy and The New Technology", Surveillance, Computers, Privacy, David Lyon ve Elia Zureik, Universtyof Minesota Press, London, 285s.

- LYON, D., 1997. Elektronik Göz: Gözetim Toplumunun Yükselişi, Çev.: D. Hattatoğlu, Sarmal Yayınevi, İstanbul, 351s.
- LYON, D., 2002. "Editorial. Surveillance Studies: Understanding Visibility, Mobility and the Phenetic Fix.", *Surveillance & Society*, 1(1), ss.1-7.
- LYON, D., 2006. "Günlük Hayatı Kontrol Etmek Gözetlenen Toplum", Çev.: Gözde Soykan, Kalkedon Yayıncılık, İstanbul, 320s.
- LYON, D., 2013. Gözetim Çalışmaları. Çev: A.Toprak. Kalkedon Yayınevi, İstanbul, 320s.
- LYOTARD, J. F., 1997. Postmodern Durum Bilgi Üzerine Bir Rapor, Çev. A. Çiğdem, Ankara: Vadi Yayınları, 128s.
- MARAŞLI, H., ve KEMAHLI, H., 2013. Yalın Üretim Bazlı Ürün İzleme ve İşleme, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF Dergisi, 4(1).
- MARTIN, K., ve FREEMAN R. E., 2003. Some Problems with Employee Monitoring *Journal of Business Ethics*, 43(4), ss. 353-361.
- MARTIN B., 1998. "Antisurveillance," *Information Liberation Challenging the Corruptions of Information Power*, Freedom Press, London, 181s.
- MARX, K., 1975, Kapital (Birinci Cilt), Çev.: Alaattin Bilgili, Sol Yayınları, Ankara, 89s.
- MARX, K., 2003. Kapital 1 (Kapitalist Üretimin Eleştirel Bir Tahlili), Çev: Alaattin Bilgili, Üçüncü Baskı, Eriş Yayınları.
- MARX, T. G., 2002. "What's New About The 'New Surveillance' Classifying For Change And Continuity." *Surveillance & Society* 1 (1), ss. 9–29.
- MATHIESEN, T., 1997. "The Viewer Society: Michael Foucault's Panopticon Revisited" *Theoretical Criminology*, 1(2), ss.215-234.
- MATHIEU, J.E., ve ZAJAC, D.M., 1990. "A Review And Meta-Analysis of The Antecedents, Correlates, And Consequences of Organizational Commitment", *Psychological Bulletin*, 108, ss.171-194.
- MCLUHAN, M., 2005. Yaradığımız Medya Medyanın Etkileri Üzerine Bir Keşif Yolculuğu Çev. Ü. Oskay, İstanbul: Turkuvaz Kitap, 160s.
- MEYER, J.P., STANLEY, D.J., HERSCOVITCH, L., ve TOPOLNYTSKY, L., 2002. "Affective, Continuance, And Normative Commitment To The Organization: A Meta Analysis of Antecedents, Correlates, Ad Consequences", *Journal of Vocational Behavior*, 61, ss.20-52.
- MISHRA, J. M., ve CRAMPTON, S. M., 1998. "Employee Monitoring: Privacy in the Workplace?", *SAM Advanced Management Journal*, 63(3), ss. 4-14.
- MİLLİ PRODÜKTİVİTE MERKEZİ, 2003. Verimlilik Raporu, Ankara: Milli Produktivite Merkezi, 132s.
- NAHRGANG, J.D., MORGESON, F.P., ve HOFMANN, D.A., 2011. "Safety At Work: A Metaanalytic Investigation of The Link Between Job Demands", *Job Resources, Burnout, Engagement, And Safety Outcomes*, *Journal of Applied Psychology*, 96, ss.71-96.
- NAKİP, M., 2006. Pazarlama Araştırmaları, Teknikler ve (SPSS Destekli) Uygulamalar, Seçkin Yayıncılık, 2.Baskı, Ankara, 592s.
- NAMASIVAYAM, K. ve ZHAO, X., 2007. "An Investigation of The Moderating Effects of Organizational Commitment On The Relationship Between Work-Family Conflict And Job Satisfaction Among Hospitality Employees in India", *Tourism Management*, (28), ss.1212-1223.

- NAVRÁTIL, M., 2014. "Panopticon 2.0 Social Sorting Online", Master's Thesis, Masaryk University Faculty of Social Studies, Department of Sociology, Czech Republic.
- NOLAN, D. R., 2003. Privacy and Profitability in the Technological Workplace, *Journal of Labor Research*, 24(2), ss. 207-232.
- OKMEYDAN, S. B., 2017. Postmodern Kültürde Gözetim Toplumunun Dönüşümü: 'Panoptikon'dan 'Sinoptikon' ve 'Omniptikon'a, *Online Academic Journal of Information Technology*, 8(30),ss.45-69 .
- OLSHAN, N.H., 1982. Depression. New York: Library of Congress Cataloging in Publication Data, Franklin Watts Publisher, 119s.
- ONURLU, İ., 2008. "Ortaöğretim Kurumlarındaki Okul Yöneticileri İle Öğretmenler Arasındaki İletişimin Öğretmenlerin Verimliliği Algılamaları Üzerindeki Etkisinin Değerlendirilmesi", Yüksek Lisan Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ORWELL, G., 2017. Bindoküzyüzsensendört, 58. Baskı, Can Yayınları, İstanbul.
- OZ, E., GLASS, R., ve BEHLING R., 1999. Electronic Workplace Monitoring: What Employees Think?, *Omega The International Journal of Management Science*, 27(2), ss.167-177.
- ÖMEROĞLU, M., 2015. "Anaokulu Öğretmenlerinin Okuldaki Stres Belirtileri, Stres Kaynakları, Bu Stres Kaynakları İle Başa Çıkma Yolları ve Yaşadıkları Örgütsel Stresin Performanslarına Etkisi Nedir?", Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- ÖRNEK, A.Ş., ve AYDIN, Ş., 2006. Kriz ve Stres Yönetimi. Ankara: Detay Yayıncılık, 256s.
- ÖRÜCÜ, E. ve KANBUR, A., 2008. "Örgütsel-Yönetimsel Motivasyon Faktörlerinin Çalışanların Performans ve Verimliliğine Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma: Hizmet ve Endüstri İşletmesi Örneği", *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1). ss.85-97.
- ÖZARSLAN, Z., 2008. "Gözün İktidarı: Elektronik Gözetim Sistemleri". 'Panoptikon Gözün İktidarı.' Barış Çoban, Zeynep Özarslan. İstanbul: Su Yayınları, 160s.
- ÖZCAN, E.M., ÜNAL, A., ve ÇAKICI, A.B., 2014. "Sağlık Çalışanlarında İşe Bağlı Stres: Konya Numune Hastanesi Saha Çalışması", *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), ss.125-131.
- ÖZDEL, G., 2012. Foucault Bağlamında İktidarın Görünmezliği ve Panoptikon" İle İktidarın Gözü" Göstergeleri, *The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication Tojdac*, 2 (1), ss.22-29.
- ÖZDEMİR, H., 2010. "İş Yerinde İşçilerin İzlenmesi ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması", *Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 14, ss.231-270.
- ÖZDEMİR, M., 1991. Verimlilik Üzerine Düşünceler ve Verimlilik Çalışmaları. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi, 433s.
- ÖZKALP, E., ve KIREL, Ç., 2011. Örgütsel Davranış, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa, 732s.
- ÖZSOY, N., 2012. "360 Derece Performans Öz Değerlendirme Sisteminin Çalışan Verimliliği İle İlişkisi -Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- ÖZTEK, M. Y., 2005. "Performans Ölçümünde Esas Alınan Ölçütler". Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6(23), ss.19-22.
- ÖZTÜRK, R., 2018. "Görenin Üstünlüğünden Gören-Görünen İşbirliğine: Gözetlenen Toplumdan Gönüllü Gözetim", *Yeni Medya* (4), ss.17-28.

- ÖZTÜRK, S., 2013. “Filmlerle Görünürlüğün Dönüşümü: Panoptikon, Süperpanoptikon, Sinoptikon”, İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi, (36), ss.132-151.
- ÖZÜDOĞRU, M., YILDIRIM, Y., 2020. “ Sanal Kaytarma ve İşgören Performansı İlişkisinde İş Stresinin Düzenleyici Etkisinin İncelenmesi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma”, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 22(2), 467-490.
- PEARSON, R., 1991. The Human Rsource. London: McGraw-Hill Book Company,174s.
- PEHLİVAN, A.İ., 2002. İş Yaşamında Stres, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara,180s.
- PEKEL, H.N., 2001. “İşletmelerde Motivasyon-Verimlilik İlişkisi Devlet Hava Meydanları İşletmesi Antalya Havalimanı Çalışanları Arasında Bir Örnek Olay Araştırması”, Yüksek Lisans Tezi , Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi,Isparta.
- PILLAR, C., 1993. Bosses With X-Ray Eyes. MacWorld, ss.118-120.
- PODSAKOFF, N.P., LEPINE, J.A., ve LEPINE, M.A., 2007. “Differential Challenge Stressors-Hindrane Stressors Relationships With Job Attitudes”, Turnover Intention, Turnover And Withdrawal Behavior: A Meta-Analysis. Journal of Applied Psychology, 92, ss.438-454.
- POSTER, M., 1990. The Mode of Information: Poststructuralism and Social Context, University of Chicago Press, USA, 188s.
- POSTER, M., 1996. “Databases as Discourse; or, Electronic Interpellations.”, in Computers, Surveillance, and Privacy, Edited by D. Lyon and E. Zureik. Minneapolis: University of Minnesota Press, ss. 175-191.
- POUR, S. ve MOHAMMAD, R., 2005. “Kültür ve Kurum Sağlığı”. İnsan Gücü Verimliliği, (1), ss.18.
- PROKOPENKO, J., 1987. Productivity Management. Geneva: International Labour Office,125s.
- PROKOPENKO, J., 1992. Verimlilik Yönetimi Uygulamalı El Kitabı, Çev.: Olcay Baykal, Copyright Uluslar Arası Çalışma Örgütü, 2. Baskı,339s.
- QUICK, J. C., MACIK-FREY, M., ve NELSON, D. L., 2017. Job Stress, (Edt., Reference Module in Neuroscience and Biobehavioral Psychology: Elsevier, ss.467-474.
- RIGGIO, R. E., 2003. Introduction to industrial/ organizational psychology. (4th Edition). New Jersey: Pearson Education, 84s.
- ROBBINS, S. ve JUDGE, T. A., 2013. Örgütsel davranış. 14. Baskı, Çev.: İ. Erdem, Ankara: Nobel Yayıncılık,668s.
- ROBINS, K., 1999. İmaj: Görmenin Kültür ve Politikası, Çev.: N. Türkoğlu, Ayrıntı Yayınları, İstanbul,288s.
- RUJNAN, T., 2010. “Onkoloji Hemşirelerinin İş Stresi ve Tükenme Düzeyleriyle İle Bunları Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- SABUNCUOĞLU, Z. ve TÜZ, M., 2005. Örgütsel Psikoloji. Alfa Aktüel Basım Yayın, Bursa, 239s.
- SABUNCUOĞLU, Z., 1984. Çalışma psikolojisi. Bursa: Uludağ Üniversitesi Yayınları, ss.84.
- SABUNCUOĞLU, Z., ve TOKOL, T., 2001. İşletme. Bursa: Ezgi Kitabevi, 389s.
- SABUNCUOĞLU., Z. ve PAŞA, M., 2002. Zaman Yönetimi, Ezgi Kitabevi, Bursa.158s.

- SALIN, D., 2001. "Prevalence And Forms of Bullying Among Business Professionals: A Comparison of Two Different Strategies For Measuring Bullying", *European Journal of work and Organizational Psychology*, 10 (4), 425-441.
- SARIFAKIOĞLU, M.B., 2009. "İktidarın Elektronik Gözleri". *Elektrik Mühendisliği*, (436), ss.29-30.
- SAVAŞ, A., EROL, F., 2017. "Eğitim Personellerinde İş Stresinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Depresyon Düzeylerinin Aracılık Etkisi", *Yaşam Becerileri Psikoloji Dergisi*, 1(2), ss.115-123.
- SAYAR, K., 2013. *Özgürlüğün Baş Dönmesi*. (3. Baskı). İstanbul: Timaş Yayınları, 200s.
- SCHAUBER, A.C., 2001. "Effecting Extension Organizational Change Toward Cultural Diversity: A Conceptual Framework", *Journal of Extension*, 39(3), ss.25-35.
- SCHEIN, E. H., 1980. *Organizational psychology*. (3rd Edition). USA: Prentice Hall. 175s.
- SCHERMER, B. W., 2007. *Software Agents, Surveillance, and the Right to Privacy: A Legislative Framework for Agent-enabled Surveillance*, Leiden University Press, Leiden, 241s.
- SCHRUIJER, S., 2008. "The social psychology of inter-organizational relations", S. Cropper, M. Ebers, C. Huxham ve P. S. Ring (Eds.). *Inter-organizational relations*. New York: Oxford University Press, 466s.
- SCURLOCK, J., 1995. "What's big and blue?", *Psychology Today*, 28 (3), ss.10-11.
- SEKARAN, U., 1992. *Research Methods for Business*, John Wiley and Sons, Canada.
- SELYE, H., 1976. "The Stress Concept", *Canadian Medical Association Journal*, 115(8), ss. 718.
- SENNETT, R., 2002. *Ten ve Taş Batı Uygarlığında Beden ve Şehir*, çev. Tuncay Birkan, İstanbul: Metis Yayınları, 387s.
- SERİNİKLİ, N., 2019. "İş Stresinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü", *Business and Economics Research Journal*, 10(4), ss.915-928.
- SERİNKAN, C., 2008. *Liderlik ve Motivasyon İlişkisi*. 1. Baskı, Ankara: Nobel Yayınları, 274s.
- SEWELL, G., 1998. "The Discipline of Teams: The Control of Team-Based Industrial Work Through Electronic", *Administrative Science Quarterly*, 43(2), ss. 397-428.
- SEZER, S., 2010. "Bilişsel Davranışçı Yaklaşımla Bütünleştirilen Hobiterapi Uygulamasının Bir Eğitim Kurumunun Örgüt Depresyonu Üzerindeki Etkisi", *Balikesir University Journal of Social Sciences Institute*, 13(23), ss. 36-50.
- SEZER, S., 2011. *Örgüt Depresyonu Ölçeğinin Geliştirilmesi ve Psikometrik Niteliklerinin Belirlenmesi*, *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(1), ss.39-50.
- SHERMER, M., 1999. *How We Believe: These Arch For God In An Age of Science*. New York: W.H. Freeman, 368s.
- SILVA, S., LİMA, M. L., ve BAPTİSTA, C., 2003. "OSCI: An Organisational And Safety Climate Inventory", *Safety Science*, (42), ss.205-220.
- SINAI, Y.G., 2010. *Chaos theory yesterday, today and tomorrow*. *J stat Phys*, (138) ss.2-7.
- SİLAH, M., 2005. *Endüstride Çalışma Psikolojisi*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 498s.

- SOFYALIOĞLU, Ç. ve AKTAŞ, R., 2001. “Kültürel Farklılıkların Uluslararası İşletmelere Etkisi”, Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 7(1), ss.31.
- SOLMUŞ, T., 2004. İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler: Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 238s.
- SOLOVE, D.J., 2007. “I've Got Nothing to Hide and Other Misunderstanding of Privacy”, San Diego Law Review, (44), ss.745-772.
- SONNENTAG, S. and FRESE, M., 2013. Stress in organizations. In N. W. Schmitt ve S. Highhouse ,Edt., I. B. Weiner (Ed. In Chief), Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology edt.Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.,12, ss.560-592.
- SÖNMEZ, B., 2016. “Gözetim Toplumunun Günümüz Tüketim Dinamikleri Bağlamında Yorumlanması”, Selçuk İletişim Dergisi, Konya, 9 (2), ss. 262-284.
- SPRAGUE, R. D., 2007, “From Taylorism To The Omnipicon: Expanding Employee Surveillance Beyond The Workplace”, Journal of Computer & Information Law, 25 (1), ss. 1-35.
- STALDER, F., 2002. “Opinion. Privacy Is Not The Antidote To Surveillance”, Surveillance and Society, 1(1), ss. 120-124.
- STANTON, J. M., ve BARNES-FARRELL, J. L., 1996. “Effects of Electronic Performance Monitoring on Personal Control, Task Satisfaction, and Task Performance”, Journal of Applied Psychology, 81(6), ss. 738-745.
- STANTON, J.M. ve JULIAN, A.L., 2002. “The Impact of Monitoring on Quality and Quantity of Performance”, Computers in Human Behavior, 18.
- SUCU, İ., 2011. “Gözetim Toplumunun Karşı Ütopya Yüzü: İktidar Güçleri ve Ötekiler”, Atatürk İletişim Dergisi, (2), ss.125-140.
- SUIÇMEZ, H., 2003. “Tarihsel ve Güncel Bakışla Etkinlik ve Verimlilik Terimleri”. Verimlilik Dergisi, (3), ss.15-16.
- SUNGUR, O., 2018. “Korelasyon Analizi”, Ed.: Şeref Kalaycı, SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, 9. Baskı, Dinamik Akademi, Ankara.
- SÜNTER, T. A., CANBAZ, S., DABAK,İ., ÖZ,H., ve PEŞKEN, Y., 2006. “Pratisyen Hekimlerde Tükenmişlik, İşe Bağlı Gerginlik ve İş Doyumu Düzeyleri” Genel Tıp Dergisi, 16(1), ss.9-14.
- ŞAHİN, M., 2019. “Tükenmişlik Duygusu ve İş Stresinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- ŞAHVERDİOĞLU, H., 2019. “Çalışan Kadınların Kişilik Özellikleri İle İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Isparta İlinde Bulunan Özel Hastaneler Üzerine Bir Uygulama” Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- ŞENER-KOCABAY, N., 2016. "Eğlencenin Gözetleme Hâli ya da Eğlence Endüstrisinde Görünen ve Gören Olmak", İstanbul Ticaret Üniversitesi, TRT Akademi Eğlence Sayısı 1(1), ss. 50-70.
- ŞİMŞEK, M. Ş., ÇELİK, A., AKGEMCİ, T. ve FETTAHLIOĞLU, T., 2006. “Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (15), ss.569-587.
- ŞİMŞEK, Ş., ÇELİK, A.,2012. Yönetim ve Organizasyon, Eğitim Akademi Yayınları, Konya, 274s.

- TABAK, F., ve SMİTH, 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), ss.173-189.
- TANRIVERDİ, Ö., ve SARIHAN, A., 2013. “İşe Bağlılığın Tükenmişlik ve Depresyon Düzeyleri Üzerindeki Etkileri: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, *Uluslararası İşletme ve Yönetim Dergisi*, 1(2), ss.206-228.
- TATAROĞLU, M., 2013. “Mahremiyet Sorunlarının Önlenmesinde Mahremiyet Etki Değerlendirmesi”. *Yönetim ve Ekonomi*, 20(1), 263-289.
- TBD Kamu-Bib Kamu Bilisim Platformu., 2008. Kişisel Verilerin Korunması. 2. Çalışma grubu.
- TCHD, 2018. Güncel Uluslararası İçtihatlar Çerçevesinde İşyerinde İzleme Uygulamaları Suç ve Ceza Hukuku Dergisi, Sayı:1, Beta Yayıncılık, İstanbul, 245s.
- TEKERGÜL, M., 2010. “İşyerinde Elektronik Gözetim Uygulamaları”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı.
- TINAZ, P., 2013. Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 340s.
- TOFFLER A., 1996. Üçüncü Dalga, Çev: Ali Seden, Üçüncü Baskı, Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul, 542s.
- TOKGÖZ, C., 2011. “Bilişim Çağında Toplumsal Denetim Aracı Olarak Gözetim Olgusu ve Yeni İletişim Ortamlarında Bireyin Gözetim Farkındalığı Üzerine Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- TOKTAŞ, A.S., ve BİNARK, M., 2012. Türkiye’de Dijital Gözetim T.C. Kimlik Numarasından Ekimlik Kartlarına Yurttaşın Sayısal Bedenlenişi, E-Baskı, İstanbul: Alternatif Bilişim Derneği Yayınevi, İstanbul, 184s.
- TONBUL, İ., AYKANAT, Z., 2019. “Örgütsel Stresin Çalışan Performansına Etkisi: Yerel Yönetimlerde Bir Uygulama”, *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 21(37), 1-20.
- TOR, S., 2011. “Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Demografik Faktörler ve Verimlilik Karaman Gıda Sektöründe Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Karaman.
- TORTUMLU, M., TAŞ, M. , 2019. “Örgüt İklimi, İş Stresi ve Çalışan Performansı İlişkisi: İstanbul Avrupa Yakası İlçe Belediyelerinde Bir Uygulama”, *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi* , 7(18) , 349-367 .
- TOWNSEND A. M., ve J. T. BENNETT, 2003. Privacy, Technology and Conflict: Emerging Issues and Action in Workplace Privacy, *Journal of Labor Research*, 24(2), ss. 195 205.
- TÖRENLİ, N., 2004. Enformasyon Toplumu ve Küreselleşme Sürecinde Türkiye, Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları, 296s.
- TURAN, M., 2016. “Kişisel Verilerin Korunması”, *Kalkınma Dergisi*, 80(1), ss. 2-7.
- TURHAL, R., 2009. “Örgüt Kültürünün Çalışanların Verimliliği Üzerine Etkileri ve Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Niğde.
- TUTAR, H., 2000. Kriz ve Stres Ortamında Yönetim, Hayat Yayınları, İstanbul, 323s.
- TUTAR, H., 2004. Kriz ve Stres Yönetimi, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 320s.
- TÜMÜRTÜRKAN, M., 2010. “Gündelik hayatın gözetimi: Panoptikon Toplumu” *Felsefe ve Toplumsal Bilimlerde Diyaloglar*. 3 (2), ss.1-19.
- UĞUR, A., 2003. İşletmelerde Verimlilik, Sakarya Kitabevi, Sakarya, 175s.

- ULUTAŞ, M., 2014. “Birey-Örgüt Uyumunun İş Stresi ve Verimlilik Üzerine Etkisi: Dalaman Havalimanı Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi , 14 (1-2) , 13-30.
- URHAN, S., 2019. “Adliyede Çalışan Personelin İş Stresi, Tükenmişlik ve Depresyon Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Psikoloji Anabilim Dalı, Gaziantep.
- ÜNAL, S., KARLIDAĞ, R., ve YOLOĞLU, S., 2001. “Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi”. Klinik Psikiyatri, 4(2), ss. 113-118.
- ÜNSAR, A.S., 1997. İşletmelerde Verimliliği Etkileyen Faktörler ve İnsan Kaynağı Yönetiminin Rolü. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- VALENTINE, S. R., 2001. Men and Women Supervisors' Job Responsibility, Job Satisfaction, and Employee Monitoring, Sex Roles, 45(4), ss. 179-197.
- VALENTINO-DEVRIES, J., 2020. “Translating a Surveillance Tool into a Virus Tracker for Democracies”, The New York Times, <https://www.nytimes.com/2020/03/19/us/coronavirus-location-tracking.html> (16.05.2021)
- VERİMLİLİK GENEL MÜDÜRLÜĞÜ, 2018. “Sanayi ve Verimlilik Politikaları”. Kalkınmada Anahtar Verimlilik, 30(359) ss. 28-53.
- VIRILIO P., 2002. Enformasyon Bombası, Çev: Kaya Şahin, Metis Yayınları, İstanbul, 144s.
- WATSON, N., 2001. “The Private Workplace And The Proposed Notice of Electronic Monitoring Act: Is Notice Enough?”, Federal Communications Law Journal, 54(1), ss. 79-102.
- WEBER, M., 1986. Sosyoloji Yazıları. Çev. Taha Parla. İstanbul: Hürriyet Vakfı Yayınları, 547s.
- WEN H. J., ve GERSHUNY, P., 2005. Computer-Based Monitoring in the American Workplace: Surveillance Technologies and Legal Challenges, Human Systems Management, 24(2), ss. 165-173.
- WHALEN, T., ve GATES, C., 2010. Watching the watchers: “Voluntary monitoring” of infosec employees. Information Management & Computer Security, 18 (1), 14-25.
- WILKINSON, A., 1998. "Empowerment: Theory and Practice", Personnel Review, 27(1), ss. 40-56.
- WOOD, A. M., 1998. "Omniscient Organizations and Bodily Observations: Electronic Surveillance in The Workplace", International Journal Of Sociology and Social Policy, 18(5), ss. 136-174.
- YAMAÇ, K., 2010. “Bilgi Toplumu ve Demokrasi Üzerine, (on Information Society and Democracy)”, Türk Kütüphaneciliği, 24 (3), ss.519-525.
- YAVUZ, İ., 2003. Verimlilik ve Etkinlik Ölçümüne Yeni Yaklaşımlar ve İllere Göre İmalat Sanayinde Etkinlik Karşılaştırmaları. Ankara: MPM Yayınları, 155s.
- YENİLMEZ, A.B., 2019.” İş Stresinin İş Motivasyonu Üzerine Etkisi: Alışveriş Merkezinde Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- YILDIRIM, İ., 2013. “Halkla İlişkiler ve Panoptikon”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- YILMAZ, A., 2012. “Sosyal Medya Kullanımında Güncel Tartışmalar: Üniversite Öğrencileri Örneğinde Mahremiyet Kamusal Alan İlişkisi”. Yeditepe Üniversitesi, 3(5), ss.246-264.
- YILMAZ, A., ve EKİCİ S., 2006. “Örgütsel Yaşamda Kamu Çalışanlarının Örgütsel Stres Kaynakları Üzerine Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, 11(1), ss.31-58.
- YILMAZ, G., 2005. “Elektronik Performans İzleme Sistemlerinin Çalışanlar ve İşletmeler Üzerindeki Etkileri”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 4(7), ss. 1-19.
- YILMAZ, G., 2018. “Stresin Çalışanların İşletmeye Bağlılığına Etkileri Kamu Kuruluşlarında Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum.
- YILMAZ, Y., 2005. “Parametrik Olmayan Testlerin Pazarlama Alanındaki Araştırmalarda Kullanımı: 1995-2005 Arası Yazın Taraması”, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7(3), ss. 177-199.
- YOZGAT, O., 1997. “Verimlilik Ölçme ve Değerlendirmenin Stratejik Yönetim Sürecine Katkıları”, Doktora Tezi, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- YOZGAT, U., YURTKORU, S., ve BİLGİNOĞLU, E., 2013. “Job Stress and Job Performance Among Employees in Public Sector in Istanbul: Examining the Moderating Role of Emotional Intelligence”, Procedia Social and Behavioral Sciences, 75, ss.518-524.
- YÜCETÜRK, E. ve ÖKE, M. K., 2005. “Mobbing and Bullying: Legal Aspects Relating To Workplace Bullying In Turkey”, South-East Europe Review, (2), ss.61- 70.
- YÜKSEL, M., 2003. “Mahremiyet Hakkı ve Sosyo-Tarihsel Gelişimi”. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 58(1), ss.181-213.
- ZAPF, D., 1999. “Organizational Work Group Related and Personal Cause of Mobbing Bullying at Work”, International Journal of Manpower, 20(1-2), ss.70-84.
- ZİNCİRKIRAN, M., ÇELİK G. M., CEYLAN, A.K., ve EMHAN A., 2015. “İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti, İş Stresi ve İş Tatmininin Örgütsel Performans Üzerindeki Etkisi: Enerji Sektöründe Bir Araştırma”, Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar, 52(600), ss.59-71.

İNTERNET KAYNAKLARI

- <http://tdk.gov.tr/bts/?kategori=verilst&kelime=g%F6zetim&ayn=tam> (02.10.2020)
- <http://www.etymonline.com/index.php?search=idea&searchmode=noe> (02.10.2020).
- <https://www.thesaurus.com/> (02.10.2020).

EKLER

Ek 1. Araştırma modelinin kabul edilen hipotezleri ve modeli:

