

PAPER DETAILS

TITLE: ÜNİVERSİTE ÇALISANLARININ PANOPTİKON ALGILARI İLE DEMOGRAFİK
ÖZELLİKLERİ ARASINDAKİ İLİSKİ

AUTHORS: Mehmet Parilday,Eray Ekin Sezgin

PAGES: 199-228

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/4170560>



Geliş/Received: 26/08/2024
Kabul/Accepted: 01/10/2024
Araştırma Makalesi / Research Article

ISSN: 2547-9725

ÜNİVERSİTE ÇALIŞANLARININ PANOPTİKON ALGILARI İLE DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: MUNZUR ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ*

Mehmet PARILDAY**

Eray Ekin SEZGİN***

Öz

Bu çalışmanın amacı, çalışanların panoptikon düzeylerini belirlemek ve çalışanların panoptikon düzeylerinin demografik özelliklere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini ortaya çıkarmaktır. Araştırmanın gerçekleştirilmesinde tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın örnekleme, Tunceli İlinde bulunan Munzur Üniversitesindeki 278 akademik ve idari çalışandan oluşmuştur. Akademik ve idari personelin panoptikon algıları “Panoptikon Ölçeği” ile değerlendirilmiştir. Anket sonucunda elde edilen veriler ışığında çalışmada frekans, güvenilirlik, geçerlilik, bağımsız t testleri, tek yönlü varyans ile korelasyon analizleri yapılmıştır. Çalışma sonucunda, çalışanların panoptikon algılarının cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışılan birim, mesleki tecrübe ve mevcut üniversitedeki görev süresi değişkenlerine göre bir farklılık göstermediği, fakat yaşa göre farkındalık düzeylerinin etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır. İlave olarak, çalışanların panoptikon düzeylerinin ortalamanın altında olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Panoptikon, Dışsal Sorumluluk, Pozitif Panoptikon, Negatif Panoptikon, İzlenme Bilinci, Demografik Özellikler

JEL Kodu: D23, J81, C91

*Bu çalışma, Munzur Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda kabul edilen, yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

**Uzm., Munzur Üniversitesi, İİBF İşletme Bölümü Yüksek Lisans Mezunlu, m.parilday23@gmail.com, ORCID: 0009-0006-9400-0440

***Dr. Öğr. Üyesi, Munzur Üniversitesi, İİBF Sağlık Yönetimi, eraysezgin@munzur.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8565-0269

The Relationship Between Panopticon Perceptions and Demographic Characteristics of Employees: The Case of Munzur University

Abstract

The aim of this study is to determine the panopticon levels of employees and to reveal whether the panopticon levels of employees differ significantly according to socio-demographic characteristics. In the realization of the research, convenience sampling technique, one of the non-random sampling methods, was used. The sample of the study consisted of 278 academic and administrative employees of Munzur University in Tunceli Province. Panopticon perceptions of academic and administrative staff were evaluated with the "Panopticon Scale". In the light of the data obtained as a result of the survey, frequency, reliability, validity, independent t-tests, one-way variance and correlation analyzes were conducted. As a result of the study, it was concluded that the panopticon perceptions of the employees did not differ according to the variables of gender, marital status, education level, work unit, professional experience and tenure at the current university, but the awareness levels were affected by age. In addition, it was determined that the panopticon levels of the employees were below average.

Keywords: Panopticon, External Responsibility, Positive Panopticon, Negative Panopticon, Viewing Consciousness, Demographic Factors

JEL Codes: D23, J81, C91

1. GİRİŞ

Küresel çaptaki kapitalizm ve yeni teknolojiler ile birlikte toplumların denetimi daha da kolaylaşmaktadır. Jeremy Bentham'ın suçluları gözetlemek için yapmış olduğu hapisane mimarisi günümüzde artık küresel çapta bir panoptikon durumuna gelmiş ve yapılan gözetlemeler sebebiyle kurumlar hedefleri, kazançları ve amaçları için iş yerlerinde gözetleme ile kontrol yapmaları kaçınılmaz hale gelmiştir. Tüm teknolojik gelişmelerden dolayı klasik gözetlemenin yanında artık teknolojik ve elektronik gözetleme hayatın tüm alanında olduğu gibi çalışma ortamlarında da kullanılmaktadır.

Panoptikon anlayış ile başlayan gözetim, çağımızda haberleşme teknolojileriyle tekamül (evrim) geçirerek günlük hayatın her alanında yer almaktadır ve rutinlerimiz arasında

bulunan güvenlik kameraları, iletişim teknolojileri ile iş ortamlarında farklı tekniklerle insanların gözetlenmesi, izlenmesi çok daha kolaylaşmıştır (Bıyıkbeyi, 2019: 40). İnsanların görmeye dayalı gözetiminin tek başına yeterli olmadığı, modern devletlerin gücünün sürekli olabilmesi için insanlara ait bilgilerin depolanarak onların izlenmesinin elzem hale geldiği bir gerçektir (Tümurtürkan, 2010:4).

Panoptik anlayışın ilk çıkışında hapishaneler ve akıl hastaneleri bulunmaktaydı. Bu durumla ilgili olarak Dömbekci ve Güzel (2022) panoptik felsefenin, teknolojik gelişmeler ile birlikte farklı kurumlarda görüldüğünü ileri sürmüştür. Çağımızda kullanılan çeşitli teknolojik aletler ile internet sayesinde çok farklı gözetim yöntemleri kullanılır hale gelmiştir. Smith ve Amich (1989: 275) çalışmasında, elektronik gözetleme sayesinde çalışanların yönlendirilebileceğini ve üretimin yapıldığı süreçte üst düzeyde bir kontrol sağlanabildiğini belirtmişlerdir. Yazarlar, yapılan bu izlemeyle üretimde yapılan gecikmelerin ve ortalamanın altında kalanların tespit edilmesini kolaylaştırdığını vurgulamışlardır. Ak (2020: 10) yaptığı çalışmada, eğitim yeri olan üniversitelerin kampüslerine gözetlemek amacıyla yerleştirilen kameraların özgürlük fikri ile birlikte tarihsel süreçte oluşan üniversitelerin kamusallığını tahrip ettiğini belirtmiştir. Erdemir ve Koç (2006) yaptıkları çalışmada, gözetlemenin ve izlemenin çalışanlarca mahremiyet ihlallerine sebep olacağını ve moral-motivasyonu düşüreceğini dile getirmişlerdir.

Panoptikon olgusu, örgütün sürekliliğinin sağlanmasında önemli bir yere sahip olduğundan ve çalışan davranışlarına etki ettiğinden yönetim yazını için kritik bir konudur. Literatür incelendiğinde panoptikon konusu üzerine farklı sektörlerde; inşaat ve enerji (Bozkurt, 2021), bankacılık (Bıyıkbeyi, 2019), sağlık (Demir ve Demirhan, 2019; Demirel vd., 2023) gibi birçok araştırmanın yapıldığı gözlenmiştir. Buna karşın eğitim sektöründe (üniversitelerde) bir çalışmanın olmadığı görülmüştür.

Kurumların başarısında insan sermayesi kilit öneme sahiptir. Kurumlar, sahip oldukları insan sermayesini ne derece etkili ve verimli kullanırlarsa, rekabet ortamında ayakta kalmaları o derece kolaylaşacaktır. Bu kavramın mercek altına

alınarak üniversitelere yansımalarının, yöneticilere ve çalışanlara ifade edilmesi bu konudaki hassasiyeti arttıracaktır. Bu araştırma, panoptikon uygulamalarına kamu üniversitesi penceresinden bakılması ve panoptikonun eğitim kurumlarınca öneminin vurgulanması bakımından önem taşımaktadır. İlave olarak, gerçekleştirilen araştırmalar kimi zaman yıllarca üzerinde durulmuş olguları farklı açılardan ele alırken kimi zaman da yeni konuların araştırılmasını sağlamışlardır. Bu araştırma kapsamında da yönetim yazınında yeni yeni dikkat çekmeye başlayan panoptikon konusuna odaklanılmıştır. Panoptikon konusu ile ilgili ilgili yapılan yazın taramasında bu konu üzerine çalışmaların sınırlı sayıda olduğu görülmüştür. Kavramın daha önce eğitim sektörü özellikle de üniversiteler üzerinde çalışılmamış olması nedeniyle hem literatüre katkı sağlayabileceği hem de üniversite yöneticilerine önemli bilgiler sunacağı düşünülmektedir. Bu nedenle yapılan araştırmayla hem konulara dikkat çekmek hem de gereken önlemlerin alınması adına ilgili yöneticilere katkı sağlamak hedeflenmiştir. Bu noktadan hareketle bu araştırmada, üniversite çalışanlarının panoptikon düzeylerini belirlemek ve çalışanların panoptikon düzeylerinin demografik özelliklere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini ortaya çıkarmak amaç edinilmiştir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevaplar aranmıştır:

- a. Araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının panoptikon algıları ne düzeydedir?
- b. Araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının panoptikon algıları demografik özelliklere göre anlamlı düzeyde bir farklılık oluşturmakta mıdır?

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜR

2.1. Panoptikon Kavramı

Mimari açıdan hapisane olarak tasarlanan Panoptikon, mimari olarak bütünü anlatan “pan” ve gözetlemek anlamında olan “optikon” sözcüklerinden türetilmiştir. Panoptikon anlam olarak bütünü gözetlemeyi ifade etmektedir (Özdel, 2012: 23). Jeremy Bantham tarafından yazılan “Panoptikon: Gözün İktidarı” kitabında yapının nerelerde, nasıl ve hangi amaçla

kullanılacağını belirtmiştir. Bu kitapta Panoptikon'un tanımlamasını şöyle yapmıştır: Gözetim/Gözlem altında tutulması gereken her tür bireyin bulunduğu her türlü kurum/kuruluşa ve özellikle de cezaevlerine, hapishanelere, ticari işletmelere, ıslahevlerine, yoksullar evine, karantinada bulunan istasyonlara, fabrikalara, hastanelere, akıl hastanelerine ve okullara uygulanabilecek yeni bir kriter ilkesi tasarımıdır (Bentham vd., 2016: 9).

Bentham, bu yapının veya mimarının birden çok amacını belirtmekle birlikte en önemli amacını, mahkum olanların mümkün merteye her daim gözetildiğine inanması veya mahkumların gözetlenmediğinden emin olamayışı, kendilerinin gözetlendiğine/izlendiğine inandırması şeklinde açıklamıştır (Bentham vd., 2016: 13). Mahkum olan kişilerde sürekli izlendiğinin istem dışı duygusu ile mahkumun aykırı davranışlarını kontrol altına alıp, kendilerini terbiye etmeleri hedeflenmiştir. Bentham'ın odaklandığı durum, beden kontrolünden ziyade daha çok zihni kontrol altına almaktır. Bu düşüncenin oluşmasında Panoptikon'daki varsayım anlayışı çok önemlidir. Göker (2016: 974) bu durumu, panoptikon anlayışının, görünmeden gözlemlemesinde, kişilerin her zaman her yerde ve her ortamda gözetlendiği duygusuna kapılmasına sebep olmasında ve hal ve hareketlerinin kontrollü olmasına olanak sağlamasında yattığı varsayımı ile açıklamıştır.

Güven'e (2007: 90) göre panoptikon kullanımı, günümüzde gözetlemenin farklı alanlarda uygulandığı bir denetim faaliyetidir. Örneğin; güvenlik kameraları, kredi kartlarının arkasındaki bantlar, siber uzay ve bazı reklam örnekleri vs.. Panoptikonları bunun gibi diğer alanlara uygulamak önemlidir. İlk zamanlarda hapishane binası olarak tasarlanmış olsa da ilerleyen zamanlarda birçok kurumda uygulanabilecek bir yönetim sistemi olarak kabul gördüğü unutulmamalıdır.

Panoptikon, görsellikle birlikte kontrollüğü ve disiplini bir araya getirmektedir. Güçlü olmanın, bilgi ve disiplin ile gerçekleştiği, bu ikisinin de gücü kullanan taraftan özüksendiği görülmektedir. Öyle ki görsellik bilginin üretilmesinde ve disipline edilmesinde gücü kullananın ana öğelerindendir. Disiplinin sağlanması bilgi edinme de olduğu

gibi gücü kullanan kişiye karşı değil gücü elinde bulunduranın üretmiş olduğu bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır (Kancı, 2019: 548). Bu durumda gücü kullanan veya kullananların ana hedeflerinden biri de denetleme ve gözetleme düzeninin yenilenerek yönetici gücünü arttıracak enformasyonu sağlamaktır.

2.2. Panoptikon'un Boyutları

Bıyıkbeyi'ne (2019) göre panoptikon; dışsal sorumluluk, pozitif panoptikon, negatif panoptikon ve izlenme bilinci olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır.

Dışsal sorumluluk boyutu, insanların kalabalık ortamlarda çevredekilerce gözetlendiğini bilmesinden dolayı doğal olarak davranmadıklarını, yalnız oldukları zamanlara göre daha dikkatli ve kontrollü davranışlar sergilediklerini ifade etmektedir. Bu boyut insanların bu tarzda davranmasını, iş yaşamında işini kaybetme ihtimali ile sosyal yaşantıda ise çevresi tarafından dışlanma endişesi ihtimali ile açıklamaktadır (Bıyıkbeyi, 2019: 147).

Pozitif panoptikon boyutu, insanların izlenme karşısında duymuş oldukları duygularını ifade etmektedir. Genel anlamda insanlar gözetlenmeyi olumsuz bir durum olarak algılasa da bazı insanlar için gözetlenmenin kendileri için güvende olduğu hissiyatını sağlamaktadır. Bazı kurumlarda pozitif panoptikon algıları normal seviyelerde iken bankalar gibi maddi kayıpların daha çok yaşandığı kurumlarda bu algı daha yüksek olabilmektedir. Sosyal yaşantıda ise insanların evlerinde güvenlik kameralarının bulunması kişilerin kendilerini daha güvende hissetmelerini sağlamaktadır (Bıyıkbeyi, 2019: 147).

Negatif panoptikon, insanların çalışmış oldukları ortamlar ile sosyal yaşantı alanlarında gözetlenmekten duymuş olduğu rahatsızlık olarak tanımlanmaktadır. İşletmelerde çalışan insanları gözetleyerek denetim ve kontrol faaliyetlerinin sürdürülmesi genelde olumlu sonuçlar verse de çalışanların gözetlendiğini hissetmesi özgürlük alanını kısıtlayacağından dolayı iş kalitesi ile iş verimliliğinin düşmesine sebep olduğu belirtilmektedir (Bıyıkbeyi, 2019: 147). İbiş ve Batman (2014: 10) tarafından yapılan çalışma sonucunda elde edilen sonuçlar,

bu bilgileri destekler niteliktedir. Araştırma sonucunda, negatif panoptikon'un çalışanlar üzerinde olumsuz tutum ve davranışlara yol açtığı tespit edilmiştir.

İzlenme bilinci, işletmelerde insanların izlendiklerini bilmeleri ve gözetleme cihazlarının nerelerde olduğunu bilmeleri şeklinde tanımlanabilir (Bıyıkbeyi, 2019: 147). Bu boyut, kişilerin tutumlarına etki eden farkındalığı ve algıyı ifade etmektedir (Tümürtürkan, 2010: 8). Panoptik bir izleme modelinde kimin ya da neyin izlediği meçhuldür fakat bu durum izlenme algısının bireyin zihninde yarattığı uyarıyı daha da derinleştirmektedir. İzlenme bilincine sahip çalışanlar ise iş yerindeki birçok faaliyetlerinin kayıt altına alındığının bilincindedir. İzlenme bilinci bireyler üzerinde negatif ve pozitif etkiler bırakmaktadır (Işık & Bilen, 2022: 267).

2.3. Panoptikon ile İlgili Yapılmış Çalışmalar

Panoptikon ile ilgili literatürde farklı kurum tiplerinde farklı değişkenlerle yürütülen sınırlı sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Bu kapsamda bu bölümde panoptikon ile ilgili literatürde yer alan bazı araştırmalara yönelik bilgiler verilmektedir.

Eren (2022) çalışmasında, Nüfus Müdürlüğü'nde görev yapan çalışanların panoptikon algılarının kişisel performansa etkisini araştırmıştır. Çalışma sonucunda, çalışanların panoptikon algıları ile kişisel performans algıları arasında pozitif yönlü düşük seviyede bir ilişki olduğu bulgulanmıştır. Bozkurt'un (2021) çalışanların panoptikon algılarının verimlilik, iş stresi ve depresyon üzerindeki etkisini incelediği çalışmaya İstanbul, Ankara ve Mersin illerinde faaliyette bulunan Balkan Group'ta görev yapan 456 çalışan katılmıştır. Çalışma sonucunda panoptikon ile çalışan verimliliği ve iş stresi arasında herhangi bir ilişkinin bulunmadığı; ancak panoptikon ile depresyon arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Ak (2020) araştırmasında, güvenlik kameralarının Gaziantep Üniversitesi kampüs mekanına ve öğrencilik tecrübesine etkisini incelemiştir. Çalışma sonucunda, güvenlik paradigmasını genişleten güvenlik kameralarının, öğrencilik tecrübesini dönüştürdüğü, öğrenciliğe ait süreçlerin yönetime ait pratiklerle normal bir

duruma getirildiği belirtilmektedir. İlave olarak çalışmada, öğrenciler tarafından hakim olunan düşüncenin kampüste güvenliğin sağlanması için kameraların kullanılması gerektiği yönünde olduğu vurgusu yapılmıştır. Çalışmada güvenlik amacıyla kampüste bulunan kameraların kontrolü sağlama ve denetimi sağlama için gerekli olduğu görüşünün yaygın olmasına rağmen bir kesim tarafından da özgürlüğün kısıtlandığı bir durumun olduğu sonucu da ortaya çıkmıştır. Ayrıca çalışmada güvenlik kameralarının sürekli kayıt ve gözetim yapmasının oto kontrole yol açtığı sonucuna ulaşılmıştır.

Özdemir (2020) yapmış olduğu çalışmasında, dijitalleşme ile birlikte insan hayatının birçok alanında gözetimin yapıldığı, bu durumun belli zamanlarda insanların temel hak ve özgürlüklerini tehdit ettiğini, teknolojiye insanların bazen bilinçsizce çoğu zamanda ise gönüllü olarak gözetlenmeye rıza gösterdiğini belirtmiştir. Ayrıca çalışmada bu gözetlenmeyle kişiler hem mahremiyetlerini hem de güvenliklerini tehdit altına soktuğunu vurgulamıştır. Bıyıkbeyi (2019) araştırmasında benimsenmiş ulusal kültürel değerler, panoptikon, psikolojik güçlendirme ve iş tatmini arasındaki ilişkileri belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışma, İstanbul ilindeki bankaların çağrı merkezlerinde görevini sürdüren 359 çalışan üzerinden yürütülmüştür. Çalışma sonucunda, benimsenmiş ulusal kültürel değerler, panoptikon, psikolojik güçlendirme ve iş tatmini arasında anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Tümertürkan (2010)“Gündelik Hayatın Gözetimi: “Panoptikon Toplumu” adlı çalışmasında, gözetimin insanlık tarihi boyunca denetim mekanizması için sürekli olduğunu, modern devletlerle birlikte gözetimin biçiminin değiştiğini, insanların günlük yaşamları teknolojik alet ve cihazlarla birlikte daha kolay izlenir bir hale geldiğini belirtmiştir.

Aur lie (2002), “Yönetim ve organizasyonda sembolik bir kavram olan panoptikon ile ilgili bir araştırma: Cennet mi cehennem mi?” adlı çalışmasında, Bentham’ın orijinal panoptikon anlayışının bir dizi organizasyonun yönetiminde etkili bir aracı temsil edebileceğini ve liberal yönetimi yorumlanmasına yardımcı olabileceğini belirtmektedir. Bununla beraber örgütlerdeki daha büyük programlara ve

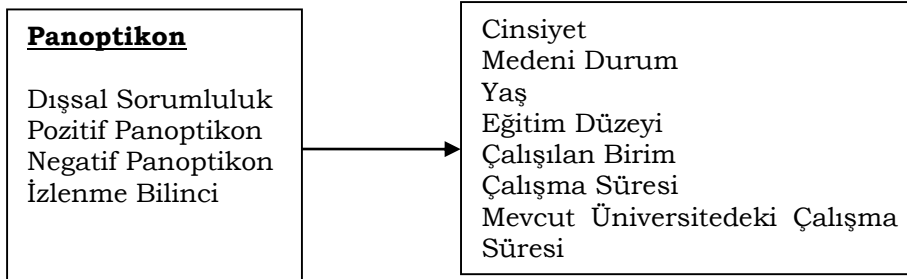
siyasi ideallere daha fazla dikkat edilmesi, yeni organizasyonlarda yer alan hayallerin, ideolojik temellerin planların sorgulanması gerektiğini ifade etmiştir. Van Zoonen (2021) ise çalışmasında, gözetim teknolojileri hakkında farkındalık yaratmanın çeşitli yollarını araştırmıştır. Çalışma sonucunda, gözetim teknolojilerini ifşa etmeye yönelik bu performatif ve katılımcı araçların anlık bir etkisinin olduğu, ancak bunun geçici bir etki olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca çalışmada, tartışmaları bireysel sorumluluklardan kolektif sorumluluklara ve bireysel farkındalıktan siyasi gündem belirlemeye taşımak için ek çabalara ihtiyaç duyulacağı vurgusu yapılmıştır.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Çalışanlarının panoptikon algılarının demografik özelliklere göre anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığı ortaya çıkarmaya yönelik Munzur Üniversitesinde görev yapan akademik ve idari personellerin görüşlerinin belirlenmesinin amaçlandığı bu çalışma, nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama araştırması kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Aşağıda yer alan model, “ilişki ve fark” analizleri aracılığıyla değişkenler arasındaki ilişkiler üzerine kuruludur ve ilgili yazın taramasından elde edilen bulgulara göre oluşturulmuştur:

Şekil 1. Araştırma Modeli



Araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan araştırma hipotezleri ise aşağıdaki gibidir:

H1: Çalışanlarının panoptikon algıları cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterir.

H2: Çalışanlarının panoptikon algıları medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterir.

H3: Çalışanlarının panoptikon algıları yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterir.

H4: Çalışanlarının panoptikon algıları eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterir.

H5: Çalışanlarının panoptikon algıları çalışılan birime göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterir.

H6: Çalışanlarının panoptikon algıları sektördeki çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterir.

H7: Çalışanlarının panoptikon algıları mevcut üniversitedeki çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterir.

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini, Munzur Üniversitesinde fiili olarak görev yapan akademik ve idari personel çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın yürütüldüğü tarihlerde söz konusu üniversitede akademik personel 483 ve idari personel 236 olmak üzere toplam 719 çalışan, fiili olarak görev yapmaktadır (Munzur Üniversitesi, 2023). Evren sayısı dikkate alındığında, %5 hata toleransı ve %95 güvenilirlik düzeyi aralığında örneklemimiz 278 kişi olarak tespit edilmiştir. Bu büyüklükteki bir örneklem büyüklüğünün %95 güven düzeyinde evreni temsil gücünün olacağı söylenebilecektir (Baş, 2008: 39-42).

Ankete katılanların %67,3 erkek ve %32,7'si ise kadınlardan oluşmaktadır. Yaş aralığı açısından en büyük grubu, %53,2 ile 36-44 yaş arasındakiler oluşturmaktadır. Katılımcılar arasında evli olanlar %70,5 oranındayken; bekar olanlar %29,5 oranındadır. Eğitim düzeylerine göre değerlendirildiğinde %35,6 oranı ile doktora mezunu katılımcıların çoğunlukta olduğu, %7,6 ile lise ve dengi okulların azınlık da olduğu görülmüştür. Memuriyetteki görev sürelerine bakıldığında %28,1 ile 11-15 yıl arasındakilerin çoğunluğu oluşturmuştur. Üniversitedeki görev sürelerine bakıldığında 6-10 yıl %31,3 olduğu ve yine 11-15 yıl

arasındakilerinde %31,3'lük bir oranda olduğu ve eşit olduğu ve bunların çoğunlukta olduğu, %7,6 ile 1 yıldan az olanların azınlık da olduğu görülmüştür. Çalışılan birime bakıldığında ise ankete katılanlardan %64,4 oranında akademik, %35,6 idari birimden oluştuğu görülmüştür. Bu kapsamda araştırma için Munzur Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu'nun 5 Temmuz 2023 tarihli ve 2300020767 sayılı izni gereği 10 Eylül 2023 ve 10 Ekim 2023 tarihleri arasında 278 adet veri toplanmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında tercih edilen ölçüm araçları, panoptikon ölçeği ve bilgi formundan oluşmaktadır. Faktör analizi yapılmadan önce panoptikon ölçeği ve boyutlarının maddeleri betimleyici istatistikler bakımından değerlendirilmiş, panoptikon için 2,72; dışsal sorumluluk 2,64; pozitif panoptikon 3,28; negatif panoptikon 2,69 ve izlenme bilinci 2,33 ortalama puanlara sahip olduğu tespit edilmiştir. Normal dağılım istatistiklerinin ise -0,393 ile 0,527 arasında olduğu ortaya konulmuştur. Literatürde genel kabul görmüş ± 2 sınırları içerisindeki değerlerin, normal dağılım gösterdiğine işaret etmektedir (George & Mallery, 2010).

Katılımcıların panoptikon algılarını ölçmek için Bıyıkbeyi (2019) tarafından geliştirilmiş ölçek kullanılmıştır. Ölçek, pozitif panoptikon (7 ifade), negatif panoptikon (8 ifade), dışsal sorumluluk (7 ifade) ve izlenme bilinci (6 ifade) olmak üzere 28 ifade ve 4 boyuttan oluşmaktadır. Panoptikon ölçeğinin Cronbach's alpha katsayısı 0,773 olarak bulgulanmıştır. Panoptikon ölçeğinin alt boyutlarının iç tutarlılık katsayısı ise pozitif panoptikon 0,829, negatif panoptikon 0,845, dışsal sorumluluk 0,730 ve izlenme bilinci 0,606 olarak tespit edilmiştir. Ölçek için ifadelere katılım 5'li Likert ölçeği ile derecelendirilmiştir.

Yapılan çalışma sonucunda kullanılan ölçeğin geçerlilik durumlarını ortaya koymak amacıyla açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda işlemeyen 7 madde ölçekten çıkarılmış ve faktör yükleri. 30 üzerinde olan 21 madde ölçeğe alınmıştır. Analiz sonucunda tüm maddelerin dahil olduğu yapıda 4 faktör oluşmuştur. Bütün faktör yüklerinin 0,30'un

üstünde olduğu tespit edilmiştir. Faktör 1 toplam yapının %19,242'sini açıklamakta iken faktör 2 %14,219'unu, faktör 3 ise %13,028'ini ve faktör 4 ise %8,668 açıklamaktadır. Bu 4 faktör birlikte toplam yapının %55,157'sini açıkladığı saptanmıştır.

Bu bağlamda araştırmada parametrik testlerden; T-testi ve Tek Yönlü Anova testi tercih edilmiştir. Ayrıca gruplar arası varyansın homojen olmasından dolayı Çoklu Karşılaştırma (Post-Hoc) testlerinden Scheffe testine başvurulmuştur. Değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için de Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Söz konusu analizler, lisanslı SPSS 26.0 paket programları aracılığıyla gerçekleştirilmiştir.

4. BULGULAR

4.1. Farklılık Testleri

Katılımcıların panoptikon algılarının bazı demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için t-testi ve tek yönlü ANOVA analizleri uygulanmıştır.

Tablo 1. Cinsiyete Göre Farklılıkların İncelendiği T-testi Bulguları

Boyutlar	Kategoriler	n	Ort.	S.S.	t	F	P
Panoptikon	Erkek	187	2,71	0,52	-0,357	0,020	0,722
	Kadın	91	2,73	0,54			
Dışsal Sorumluluk (DS)	Erkek	187	2,63	0,85	-0,104	2,009	0,917
	Kadın	91	2,64	0,76			
Pozitif Panoptikon (PP)	Erkek	187	3,32	1,04	1,053	0,565	0,293
	Kadın	91	3,18	0,96			
Negatif Panoptikon (NP)	Erkek	187	2,66	0,87	-1,000	0,029	0,318
	Kadın	91	2,77	0,88			
İzlenme Bilinci (İB)	Erkek	187	2,31	0,81	-0,482	1,612	0,630
	Kadın	91	2,36	0,86			

Cinsiyet durumlarına göre analiz farklılıkları incelendiğinde; çalışanların panoptikon algıları cinsiyet durumlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Dolayısıyla H1 hipotezi red edilmiştir. Buna karşın panoptikon ortalamaları incelendiğinde, erkek ve kadın çalışanların ortalamaları bir birine yakınlık göstermiş olsalar da kadın çalışanların ortalamasının erkeklerden yüksek olduğu görülmüştür. Bu ortalamaya göre kadın çalışanların gözetim,

denetim ve izlendiklerine dair algılarının yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 2. Medeni Durumu Göre Farklılıkların İncelendiği T-testi Bulguları

Boyutlar	Kategoriler	n	Ort.	S.S.	t	F	P
Panoptikon	Evli Bekar	196 82	2,72 2,71	0,51 0,56	0,0232	1,996	0,817
(DS)	Evli Bekar	196 82	2,64 2,62	0,84 0,71	0,230	0,696	0,818
(PP)	Evli Bekar	196 82	3,22 3,41	1,01 1,04	-1,375	0,441	0,170
(NP)	Evli Bekar	196 82	2,72 2,62	0,86 0,91	0,896	1,277	0,371
(İB)	Evli Bekar	196 82	2,34 2,29	0,79 0,92	0,462	1,806	0,644

Medeni durumlarına göre analiz farklılıkları incelendiğinde; çalışanların panoptikon algıları medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Dolayısıyla H2 hipotezi red edilmiştir. Buna karşın panoptikon ortalamaları incelendiğinde, evli ve bekar çalışanların ortalamaları bir birine yakınlık göstermiş olsalar da evli çalışanların ortalamasının bekarlardan yüksek olduğu görülmüştür. Bu ortalamaya göre evli çalışanların gözetim, denetim ve izlendiklerine dair algılarının yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 3. Çalıştığı Birime Göre Farklılıkların İncelendiği T-testi Bulguları

Boyutlar	Kategoriler	n	Ort.	S.S.	t	F	P
Panoptikon	Akademik İdari	179 99	2,73 2,69	0,53 0,51	,702	,048	,483
(DS)	Akademik İdari	179 99	2,66 2,58	0,79 0,88	,798	,771	,425
(PP)	Akademik İdari	179 99	3,40 3,05	1,01 0,99	,702	,048	,483
(NP)	Akademik İdari	179 99	2,66 2,75	0,89 0,84	2,186	,068	,05*
(İB)	Akademik İdari	179 99	2,30 2,37	0,85 0,79	,881	,533	,37

Çalıştığı birime göre analiz farklılıkları incelendiğinde; çalışanların panoptikon algıları çalıştığı birime göre anlamlı bir farklılık ortaya koymamıştır ($p>0,05$). Dolayısıyla H5 hipotezi

red edilmiştir. Buna karşın panoptikon ortalamaları incelendiğinde, akademik birimde çalışanların ortalamasının yüksek olduğu görülmüştür. Bu ortalamaya göre akademik birimde çalışanların gözetim, denetim ve izlendiklerine dair algılarının yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 4. Yaşa Göre Farklılıkların İncelendiği Anova Testi Bulguları

Değişken	Grup	n	Ort.	S.S.	Kareler Top.	df	Ort. Kare	F	p
Panoptikon	18-26	8	3,10	0,43	4,592	3	1,531	5,854	0,001*
	27-35	74	2,89	0,54	71,640	274	0,261		
	36-44	148	2,64	0,48	76,232	277			
	45 ve üstü	48	2,63	0,57					
	Toplam	278	2,72	0,52					
(DS)	18-26	8	2,92	0,64	10,730	3	3,577	5,547	0,001*
	27-35	74	2,94	0,78	176,776	274	0,645		
	36-44	148	2,50	0,79	178,396	277			
	45 ve üstü	48	2,52	0,89					
	Toplam	278	2,64	0,82					
(PP)	18-26	8	3,69	0,74	5,933	3	1,978	1,932	0,125
	27-35	74	3,43	1,07	280,440	274	1,024		
	36-44	148	3,26	0,94	286,373	277			
	45 ve üstü	48	3,04	1,18					
	Toplam	278	3,28	1,02					
(NP)	18-26	8	3,09	1,12	3,019	3	1,006	1,329	0,265
	27-35	74	2,81	0,91	207,505	274	0,757		
	36-44	148	2,63	0,86	210,524	277			
	45 ve üstü	48	2,64	0,83					
	Toplam	278	2,69	0,87					
(İB)	18-26	8	2,78	1,16	3,405	3	1,135	1,665	0,175
	27-35	74	2,42	0,98	186,706	274	0,681		
	36-44	148	2,24	0,73	190,111	277			
	45 ve üstü	48	2,38	0,79					
	Toplam	278	2,33	0,83					

Yaşa göre analiz farklılıkları incelendiğinde; çalışanların panoptikon algıları yaşıya göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Bu sebeple H3 hipotezi kabul edilmiştir. Çalışanların panoptikon ortalamaları 18-26 yaş grubunda olanların ortalamalarının diğer yaş gruplarına göre yüksek ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu ortalamaya göre 18-26 yaş aralığındaki çalışanların gözetim, denetim ve izlendiklerine dair algılarının yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 5. Eğitim Düzeylerine Göre Farklılıkların İncelendiği Anova Testi Bulguları

Değişken	Grup	n	Ort.	S.S.	Kareler Top.	df	Ort. Kare	F	p
Panoptikon	Lise	21	2,84	0,45	1,555	4	0,389	1,421	0,227
	Önlisans	31	2,54	0,54	74,677	273	0,274		
	Lisans	55	2,75	0,53	76,232	277			
	Y. Lisans	72	2,69	0,58					
	Doktora	99	2,76	0,48					
	Toplam	278	2,72	0,52					
(DS)	Lise	21	2,76	0,86	3,484	4	4,065	4,108	0,003*
	Önlisans	31	2,37	0,97	183,912	273	0,989		
	Lisans	55	2,73	0,80	187,396	277			
	Y. Lisans	72	2,57	0,78					
	Doktora	99	2,69	0,80					
	Toplam	278	2,64	0,82					
(PP)	Lise	21	3,15	0,93	4,588	4	1,147	1,521	0,196
	Önlisans	31	3,16	0,91	205,935	273	0,754		
	Lisans	55	3,13	0,98	210,524	277			
	Y. Lisans	72	3,03	1,06					
	Doktora	99	3,60	0,99					
	Toplam	278	3,28	1,01					
(NP)	Lise	21	2,97	0,43	3,176	4	0,794	1,159	0,329
	Önlisans	31	2,41	0,83	186,935	273	0,685		
	Lisans	55	2,73	0,92	190,111	277			
	Y. Lisans	72	2,76	0,94					
	Doktora	99	2,66	0,86					
	Toplam	278	2,69	0,87					
(İB)	Lise	21	2,43	0,75	1,555	4	0,871	1,293	0,273
	Önlisans	31	2,41	0,82	74,677	273	0,674		
	Lisans	55	2,43	0,91	76,232	277			
	Y. Lisans	72	2,38	0,80					
	Doktora	99	2,19	0,81					
	Toplam	278	2,33	0,83					

Eğitim düzeylerine göre analiz farklılıkları incelendiğinde; çalışanların panoptikon algıları eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık ortaya koymamıştır ($p < 0,05$). Dolayısıyla H4 hipotezi red edilmiştir. Çalışanların panoptikon ortalamaları lise ve dengi okul mezunu olanların ortalamalarının diğer öğrenim gruplarına göre yüksek ortalamaya sahip olduğu bulgulanmıştır. Bu ortalamaya göre lise ve dengi okul mezunu çalışanların gözetim, denetim ve izlendiklerine dair algılarının yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 6. Memuriyetteki Görev Süresine Göre Farklılıkların İncelendiği Anova Testi Bulguları

Değişken	Grup	n	Ort.	S.S.	Kareler Top.	df	Ort. Kare	F	p
Panoptikon	1 yıldan az	21	2,47	0,45	1,662	4	0,416	1,522	0,196
	1-5 yıl	46	2,80	0,61	74,569	273	0,273		
	6-10 yıl	72	2,74	0,54	76,232	277			
	11-15 yıl	78	2,70	0,49					
	16 yıl ve üz.	61	2,73	0,50					
	Toplam	278	2,72	0,52					
(DS)	1 yıldan az	21	2,32	0,86	4,459	4	1,115	1,663	0,159
	1-5 yıl	46	2,82	0,79	182,938	273	0,670		
	6-10 yıl	72	2,66	0,84	187,396	277			
	11-15 yıl	78	2,55	0,81					
	16 yıl ve üz.	61	2,68	0,81					
	Toplam	278	2,64	0,82					
(PP)	1 yıldan az	21	3,27	1,20	2,852	4	0,713	0,687	0,602
	1-5 yıl	46	3,43	1,09	283,521	273	1,039		
	6-10 yıl	72	3,31	0,98	286,373	277			
	11-15 yıl	78	3,13	0,95					
	16 yıl ve üz.	61	3,31	1,03					
	Toplam	278	3,28	1,02					
(NP)	1 yıldan az	21	2,31	0,80	5,584	4	1,396	1,860	0,118
	1-5 yıl	46	2,69	0,90	204,939	273	0,751		
	6-10 yıl	72	2,70	0,95	210,524	277			
	11-15 yıl	78	2,86	0,83					
	16 yıl ve üz.	61	2,60	0,80					
	Toplam	278	2,69	0,87					
(İB)	1 yıldan az	21	2,15	0,91	1,561	4	0,390	0,565	0,688
	1-5 yıl	46	2,32	0,92	188,550	273	0,691		
	6-10 yıl	72	2,38	0,91	190,111	277			
	11-15 yıl	78	2,27	0,65					
	16 yıl ve üz.	61	2,42	0,85					
	Toplam	278	2,33	0,83					

Memuriyetteki görev süresi durumlarına göre analiz farklılıkları incelendiğinde; çalışanların panoptikon algıları memuriyetteki görev sürelerine göre anlamlı bir farklılık ortaya koymamıştır ($p>0,05$). Dolayısıyla H_6 hipotezi red edilmiştir. Buna karşın panoptikon ortalamaları incelendiğinde, 1-5 yıl arasında memuriyet süresi ortalamalarının diğer sürelerle göre daha yüksek ortalamaya sahip olduğu saptanmıştır. Bu ortalamaya göre 1-5 yıl arasında memuriyet süresi bulunanların gözetim, denetim ve izlenme algılarının yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 7. Üniversitedeki Görev Süresine Göre Farklılıkların İncelendiği Anova Testi Bulguları

Değişken	Grup	n	Ort.	S.S.	Kareler Top.	df	Ort. Kare	F	p
Panoptikon	1 yıldan az	21	2,44	0,49	2,248	4	0,562	2,074	0,084
	1-5 yıl	60	2,80	0,57	73,983	273	0,271		
	6-10 yıl	87	2,76	0,53	76,232	277			
	11-15 yıl	87	2,69	0,47					
	16 yıl ve üz.	23	2,78	0,58					
	Toplam	278	2,72	0,52					
(DS)	1 yıldan az	21	2,33	0,85	3,652	4	0,913	1,356	0,249
	1-5 yıl	60	2,80	0,79	183,745	273	0,673		
	6-10 yıl	87	2,62	0,83	187,396	277			
	11-15 yıl	87	2,61	0,82					
	16 yıl ve üz.	23	2,63	0,85					
	Toplam	278	2,64	0,82					
(PP)	1 yıldan az	21	3,15	1,14	4,496	4	1,124	1,089	0,362
	1-5 yıl	60	3,49	1,09	281,878	273	1,033		
	6-10 yıl	87	3,29	0,96	286,373	277			
	11-15 yıl	87	3,19	0,96					
	16 yıl ve üz.	23	3,10	1,11					
	Toplam	278	3,28	1,02					
(NP)	1 yıldan az	21	2,29	0,84	4,391	4	1,098	1,454	0,217
	1-5 yıl	60	2,69	0,90	206,133	273	0,755		
	6-10 yıl	87	2,75	0,89	210,524	277			
	11-15 yıl	87	2,69	0,86					
	16 yıl ve üz.	23	2,86	0,79					
	Toplam	278	2,69	0,87					
(İB)	1 yıldan az	21	2,15	0,91	2,761	4	0,690	1,006	0,405
	1-5 yıl	60	2,25	0,88	187,350	273	0,686		
	6-10 yıl	87	2,42	0,86	190,111	277			
	11-15 yıl	87	2,28	0,68					
	16 yıl ve üz.	23	2,53	0,99					
	Toplam	278	2,33	0,83					

Üniversitedeki görev süresi durumlarına göre analiz farklılıkları incelendiğinde; çalışanların panoptikon algıları üniversitedeki görev sürelerine göre anlamlı bir farklılık ortaya koymamıştır ($p>0,05$). Dolayısıyla H7 hipotezi red edilmiştir. Buna karşın panoptikon ortalamaları incelendiğinde, 1-5 yıl arasında üniversitede görev süresi ortalamalarının diğer sürelerle göre daha yüksek ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu ortalamaya göre 1-5 yıl arasında Üniversitede memuriyet süresi bulunanların gözetim, denetim ve izlenme algılarının yüksek olduğu söylenebilir.

4.2. Korelasyon Analizi

Araştırmada kullanılan ölçek ve alt boyutları arasındaki ilişki analizi aşağıda Tablo 8’de aktarılmaktadır.

Tablo 8. Korelasyon Analizi

Ölçekler		P. Genel	DS	PP	NP	İB
Panoptikon	r	1,000				
	p	0,000				
(DS)	r	0,768**	1,000			
	p	0,000	0,000			
(PP)	r	0,318**	0,269**	1,000		
	p	0,000	0,000	0,000		
(NP)	r	0,637**	0,244**	-0,330**	1,000	
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	
(İB)	r	0,618**	0,285**	0,038**	0,316**	1,000**
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

**<0.01

Tablo 8 incelendiğinde; her bir alt boyutun diğer boyutlar ile bir ilişki içinde olduğu anlaşılmaktadır. En güçlü ilişki ($r=-0,330$; $p<,001$) ile “Pozitif Panoptikon” ve “Negatif Panoptikon” arasında görülürken, en düşük ilişkinin ($r=0,038$; $p<,001$) ise “İzlenme Bilinci” ve “Pozitif Panoptikon” arasında olduğu görülmektedir.

4. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde Üniversite çalışanlarının panoptikon düzeylerinin sosyo-demografik özelliklere göre incelenmesini amaçlayan araştırma ile ilgili bulguları, alan yazındaki ilişkili çalışmalar ile karşılaştırılarak tartışılıp yorumlanmıştır. Bununla beraber yapılan araştırmada elde edilmiş bulgular ışığında yazın ile uygulamacılara sunulacak katkı ile öneriler sunulmuştur.

💧 Hipotezlere İlişkin Tartışma

Araştırmanın bulgularına göre, Panoptikon’un dört alt boyutu olan çalışanların dışsal sorumluluk, pozitif panoptikon, negatif panoptikon ve izleme bilinci algıları cinsiyet durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Kadınların panoptikonun alt boyutlarından olan dışsal sorumluluk, negatif panoptikon ve izleme bilinci algıları

ortalamalarının erkeklerden yüksek olduğu, erkeklerin ise pozitif panoptikon algılarının kadınlardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Kaygıyla ilgili olarak Özusta (1995) kadınların kaygılarının erkeklerden yüksek olduğunu, bu durumu ise sosyo-kültürel faktörlerden dolayı cinsiyet durumlarına göre kadınların erkeklere göre yüksek kaygı ve korkularının olduğu ve bu duygularını rahat ifade edemedikleri şeklinde belirtmektedir.

Tarih boyunca kadına yüklenen sorumluluk, dış görünüşüne göre değerlendirme, tavır ve davranışları, bedenlerini terbiye etmeleri gerektiği hususlarında kadınların sürekli kendilerinin kontrol edildiği ve izlendiği hususlarından dolayı kadınlarda gözetlenme (Panoptikon) algısının yüksek olduğu söylenebilir. Bu durum ile ilgili olarak Pelizzon (2009) kadının toplumdaki konumunun, tarihsel süreçlerde ve yaşamlarının tüm alanlarında erkeklerce bastırılmış, erkekler tarafından sürekli kontrol altında tutulmuş olduğunu ifade etmiştir (Pelizzon, 2009: 12). Kadınların bedenlerini gizlemesi veya gözetleme algılarının yüksek olmasının sebebini ise Berktaş (2014: 114) şöyle ifade etmektedir: Tarih boyunca kadın ile erkek ilişkisi, cinsel alanla siyasal alan arasında iç içe yürümüştür. Bu sebepten dolayı erkeğin kimliği ile gücü, kadının denetlenmesine eşit bir güç olarak tutulmuştur. Kadınların bedenlerinin denetimi ve kadınların gizlenme biçimleri bu durumun en somut göstergesi olarak değerlendirilmektedir.

Eren (2022) tarafından yapılan çalışmada, dışsal sorumluluk, negatif panoptikon, izleme bilinci algılarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu tespitler bu çalışmanın sonuçları ile paralellik göstermektedir. Bıyıkbeyi (2019) tarafından yapılan çalışmada ise cinsiyet ile panoptikon'un dışsal sorumluluk alt boyutunun beşinci ifadesi olan "Gözetim ve denetim mekanizmaları olduğu yerlerde olumlu özelliklerimi ön plana çıkarıp, olumsuz özelliklerimi göstermeme gayretine girerim" önermesi arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu, bu anlamlı farklılığın erkeklerden kaynaklandığı ifade edilmiştir. Ayrıca yazar, erkeklerin gözetim-denetimin olduğu alanlarda olumlu yönlerini kadınlara göre

daha çok öne çıkardığı, olumsuz yönlerini ise daha az gösterdiklerini belirtmiştir.

Araştırmanın bulgularına göre, panoptikonun alt boyutlarından olan çalışanların dışsal sorumluluk algıları yaşa göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Eren (2022) tarafından yapılan çalışmada panoptikonun alt boyutlarından olan çalışanların dışsal sorumluluk algıları yaşa göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu tespitler bu çalışmanın sonuçlarını destekler niteliktedir.

Medeni durumlarına göre analiz farklılıkları incelendiğinde; panoptikonun dört alt boyutu olan çalışanların dışsal sorumluluk algıları, pozitif panoptikon algıları, negatif panoptikon algıları ile izlenme bilinci arasında medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Evli olanların dışsal sorumluluk algıları, negatif panoptikon algıları ile izlenme bilinci algıları bekar olanlara göre yüksek olduğu, bekarların ise pozitif panoptikon algılarının evlilere göre yüksek olduğu görülmüştür. Panoptikon'a genel olarak bakıldığında evliler ile bekarların algılarının birbirlerine yakınlık gösterebilir de gözetim, denetim ve izlendiklerine dair algılarının yüksek olduğu söylenebilir. Evlilerin gözetlenme, izlenme ve dinleme algılarının bekarlara göre yüksek olmasının sebeplerini; eşlerine, çocuklarına, çevresine olan sorumlulukları, geçim kaygısı, örgütsel faktörler, ayıplanma kaygıları olabileceği düşünülmektedir. Kaygı ve endişenin insan algısı üzerinde etkili olması ile ilgili olarak, Çapkın (2011) yapmış olduğu çalışmada evli çalışan kişilerin bakmakla sorumlu oldukları ailelerinin olması, daha fazla sorumluluk sahibi olması bekar çalışanlara göre daha çok kaygılı olmasının bir sebebi olacağını belirtmektedir.

Çalıştığı birim durumlarına göre analiz farklılıkları incelendiğinde; panoptikonun dört alt boyutu olan çalışanların dışsal sorumluluk algıları, negatif panoptikon algıları ile izlenme bilinci arasında çalıştığı birim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği, ancak pozitif panoptikon algılarında anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür. Çalıştığı birime göre akademik birimde çalışanların dışsal sorumluluk, pozitif panoptikon algılarının idari birimde çalışanlara göre yüksek olduğu, idari birimde çalışanların ise negatif panoptikon

ile izlenme bilinci algılarının akademik birimde çalışanlara göre yüksek olduğu görülmüştür. Panoptikon'un genel boyutuna bakıldığında ise akademik birimde çalışanların idari birimde çalışanlara göre algılarının yüksek olduğu görülmüştür.

Eğitim düzeylerine göre analiz farklılıkları incelendiğinde; çalışanların panoptikon algıları eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermediği, ortalamalar incelendiğinde ise lise ve dengi okul mezunu grubunda olanların ortalamalarının diğer eğitim düzeyi gruplarına göre yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Bu durum, lise ve dengi okul mezunlarının işyeri kurallarına dikkat ettikleri, olumlu özelliklerini ön plana çıkardıkları, işyerindeki arkadaşlarıyla olan ilişki ve iletişimlerine daha dikkatli oldukları, bu mekanizmaların olmadığı yerlerde kurallara uymadıkları, davranışlarında farklılıkların olduğu şeklinde yorumlanabilir. Eren (2022) çalışmasında, öğrenim durumlarına göre dışsal sorumluluk, pozitif panoptikon ve izleme bilinci ortalamasının en yüksek öğrenim düzeyi yüksek lisans mezunlarının olduğu, negatif panoptikon algılarının en yüksek olduğu öğrenim düzeyinin ise lise ve dengi okul mezunlarının olduğunu tespit etmiştir.

Memuriyetteki görev süresi durumlarına göre analiz farklılıkları incelendiğinde; çalışanların panoptikon algıları memuriyetteki görev sürelerine göre anlamlı farklılık göstermemekte, ortalamalar incelendiğinde 1-5 yıl arası memuriyetteki görev süresi ortalamalarının diğer sürelerle göre daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Bu ortalamalara göre 1-5 yıl arasında memuriyeti bulunanların gözetim-denetim ve izlenme mekanizmalarıyla gözetlendiğine dair algılarının yüksek olduğu bu sebepten dolayı işyeri kurallarına dikkat ettikleri, olumlu özelliklerini ön plana çıkardıkları, işyerindeki arkadaşlarıyla olan ilişki ve iletişimlerine daha dikkatli oldukları; bu mekanizmaların olmadığı yerlerde kurallara uymadıkları, davranışlarında farklılıkların olduğu söylenebilir. Eren (2022) çalışmasında, dışsal sorumluluk, pozitif panoptikon ve negatif panoptikon algılarının en yüksek olduğu ortalamaların memuriyet sürelerinin 1-5 yıl arasında olanlarda olduğu görülmüştür. Elde edilen bulgular çalışmayı destekler niteliktedir.

Üniversitedeki görev süresi durumlarına göre analiz farklılıkları incelendiğinde; çalışanların panoptikon algıları üniversitedeki görev sürelerine göre anlamlı farklılık göstermemekte, algı ortalamaları incelendiğinde ise 1-5 yıl arası üniversitedeki görev süresi ortalamalarının diğer sürelerle göre daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Bu ortalamalara göre 1-5 yıl arasında memuriyeti bulunanların gözetim-denetim ve izlenme mekanizmalarıyla gözetlendiğine dair algılarının yüksek olduğu bu sebepten dolayı işyeri kurallarına dikkat ettikleri, olumlu özelliklerini ön plana çıkardıkları, işyerindeki arkadaşlarıyla olan ilişki ve iletişimlerine daha dikkatli oldukları; bu mekanizmaların olmadığı yerlerde kurallara uymadıkları, davranışlarında farklılıkların olduğu söylenebilir.

❖ *Üniversite Çalışanlarının Panoptikon Düzeylerine İlişkin Tartışma*

Ölçeğe ait tanımlayıcı istatistiklerde dışsal sorumluluk alt boyutun tamamına bakıldığında, ortalamanın 2,64 olduğu görülmüştür. Bu ortalama ile ankete katılım gösterenlerin işyerinde kurallara uyup uymamada, davranışlarda değişiklik olup olmama durumlarında, dikkatli ve kontrollü davranmalarında izlenme ve gözetimin davranışlarını etkilemesinde net bir olumlu ya da olumsuz bir tavır sergilemedikleri görülmüştür. Bozkurt'un (2021) yapmış olduğu çalışmada, dışsal sorumluluk alt boyutun tamamına bakıldığında ortalamanın 3,75 olduğu görülmüştür. Bu durumu çalışan kişilerin işletmelerde izlemenin yapıldığı yerlerde işyeri kurallarına uydukları şeklinde yorumlamıştır. Bıyıkbeyi (2019) tarafından yapılan çalışmada ise dışsal sorumluluk alt boyutun tamamına bakıldığında ortalamanın 3,38 olduğu görülmüştür.

Ölçeğe ait tanımlayıcı istatistiklerde pozitif panoptikon alt boyutunun tamamına bakıldığında, ortalamanın 3,28 olduğu görülmüştür. Bu ortalama ile ankete katılım sağlayanların gözetlenme sonucunda güven ortamı sağlayıp sağlamadıkları hususunda olumsuz bir tavır sergilemedikleri gibi olumlu katılmadıkları da görülmüştür. Bozkurt (2021)'un yapmış olduğu çalışmada pozitif panoptikon alt boyutun tamamına bakıldığında ortalamanın 3,53 olduğu görülmüştür. Bıyıkbeyi

(2019) tarafından yapılan çalışmada ise pozitif panoptikon algısı ortalamasının 3,61 olduğu görülmüştür.

Ölçeğe ait tanımlayıcı istatistiklerde negatif panoptikon alt boyutunun ortalamasına bakıldığında 2,69 olduğu görülmüştür. Bu ortalama ile ankete katılım sağlayanların çalışmış oldukları ortamlarda gözetlenmekten duymuş oldukları huzursuzluk ile ilgili bir durumun olmadığı, ancak bu durum ile ilgili net bir tavır sergilemedikleri de görülmüştür. Bozkurt (2021)'un yapmış olduğu çalışmada negatif panoptikon alt boyutun tamamına bakıldığında ortalamanın 3,28 olduğu görülmüştür. Bıyıkbeyi (2019) tarafından yapılan çalışmada ise negatif panoptikon algısı ortalamasının 2,76 olduğu görülmüştür.

Ölçeğe ait tanımlayıcı istatistiklerde izlenme bilinci alt boyutunun ortalamasına bakıldığında 2,33 olduğu görülmüştür. Bu ortalama ile ankete katılım sağlayanların işyerinde gözetleme cihazlarının nerelerde olduğu, izlendiklerini bilmeleri ile ilgili net bir bilgisinin olmadığı bu husus ile ilgili olarak kararsız oldukları görülmüştür. Bozkurt (2021)'un yapmış olduğu çalışmada izlenme bilinci alt boyutun tamamına bakıldığında ortalamanın 3,57 olduğu görülmüştür. Bıyıkbeyi (2019) tarafından yapılan çalışmada ise izlenme bilinci algısı ortalamasının 2,54 olduğu görülmüştür.

Ortalamalar açısından bulgular incelendiğinde, farklılıkların olduğu gözlenmiştir. Bu durum üzerinde evrenlerin farklı oluşu, kamu ve özel sektör olmaları, eğitim düzeyleri ve meslekleri, yapılan işin riskleri, hatanın telafi edilip edilmeme gibi faktörlerin etkili olabileceği düşünülmektedir. Belirtilen hususlar ile ilgili olarak İlhan (2008) insanların meslekleri, yaşam tarzlarını etkilemekte, kişinin bedensel ve zihinsel gelişimine katkı sağlamakta, hayata bakış açılarını, olaylar ve durumlar karşısındaki davranışlarına yön verdiğini belirtmektedir. Yine Gothard (2001) ise mesleklerin bilgi ve beceri düzeylerinin, kişinin nitelikleri arasında uyumun olması halinde, kişinin olumlu algıya sahip olacağını belirtmektedir.

💧 *Yazına Katkısı*

Yapılmış olan araştırmayı diğer araştırmalar farklı kılan tarafları bulunmaktadır. Öncelikle üniversite çalışanlarının

panoptikon düzeylerinin sosyo-demografik özelliklerine göre incelenmesine yönelik ulusal yazındaki ilk çalışmadır. İlk olması dolayısıyla, bu alanda yapılacak çalışmalara önemli ölçüde katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca üniversite çalışanlarının panoptikon algı düzeyleri açısından gelecekte eğitim sektöründe yapılacak araştırmalara, büyük katkı sağlayacağı ümit edilmektedir.

◆ *Uygulamacılara Katkısı*

Çalışmanın üniversite çalışanları üzerine yürütülmesi panoptikonun farklı kamu kurum ve kuruluşları ile farklı işletmelerde de uygulandığının ve uygulanabileceğinin bir göstergesidir. Çalışma sonunda elde edilen bulgular, hem yazına hem de üniversite çalışanlarının panoptik düzeyleri hakkında olumlu yönde katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırmanın sonunda elde edilen bulguların üniversitede çalışan akademik ve idari personelin panoptik düzeyleri hakkında bilgi vermekte ve nasıl bir ilişkinin bulunduğu anlaşılması hakkında yardımcı olmaktadır.

◆ *Gelecek Araştırmalara ve Uygulamalara Yönelik Öneriler*

Araştırmanın sınırlılıklarına rağmen üniversite örneklem alanına sahip bu araştırmanın değişkeninin yazına katkı sunacağı düşünülmektedir. İleriki dönemlerde yapılacak araştırmalarda, anketler farklı üniversiteler ve daha çok sayıda üniversite çalışanı üzerinde uygulanarak örneklemelerde farklı sonuçlarla bahse konu kavram yeniden değerlendirilebilir. Bu doğrultuda elde edilen bulgular daha genelleştirilebilir. Yeni ölçekler geliştirilebilir veya farklı ölçekler kullanılarak araştırma tekrarlanabilir. Bunun yanı sıra özel ve devlet üniversiteleri arasında bir kıyaslama yapılabilir.

Nitel araştırma yöntemiyle yürütülmüş olan bu çalışmada model olarak ilişkisel tarama deseni kullanılmıştır. Çalışmanın konusu nitel ve karma araştırma yöntemleri ile de çalışıldığı takdirde konuya farklı bir pencereden bakılmasına ve konu ile ilgili netlik kazanmayan hususların açıklığa kavuşturulmasını mümkün kılabilir.

Araştırma tek değişken baz alınarak oluşturulmuştur. Yapılacak olan diğer araştırmalarda, kapsam genişletilerek iş performansı, iş verimi, sanal kaytarma vb. farklı değişkenler de analize dahil edilebilir. Dahası bu bağlantılar için farklı değişkenler ilave edilerek aracı rol veya düzenleyici rollerin keşfedilmesi araştırmacılara bir avantaj yaratabilir.

KAYNAKÇA

- Ak, Y. (2020). *Panoptik Gözetim ve Kampüs Mekanının Dönüşen Anlamları: Gaziantep Üniversitesi Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi.
- Aur lie, L. (2022). Yönetim ve organizasyonda sembolik bir kavram olan panoptikon ile ilgili bir araştırma: cennet mi cehennem mi?. CNRS, LEM (UMR CNRS 9221), IESEG İşletme Fakültesi, Üniversitesi.
- Baş, T. (2008). *Anket*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Bentham, J. (2016). *Panoptikon*. (Z.  zarslan, ve B.  oban,  ev.) İstanbul: Su Yayınevi.
- Berktaş, F. (2014). *Tek Tanrı Dinler Karşılarında Kadın*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Bıyıkbeyi, T. (2019). *Benimsenmiş Ulusal Kültürel Değerler Sınıflandırması Bağlamında Panoptikon, Psikolojik Güçlendirme ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Bir Alan Araştırması*. (Doktora Tezi). Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.
- Bozkurt, İ. D. (2021). *Panoptikon'un  alışan Verimliliği, İş Stresi ve  rg tsel Depresyon  zerine Etkisi: Balkangroup (Bpetenergy)  rneęi*. (Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam  niversitesi.
-  apkın, N. (2011). *Personelin Kaygı Düzeyinin İş Tatminine Olan Etkisi: Sağlık Sektöründe Yapılan Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Edirne: Trakya Üniversitesi.
- Demir, H., & Demirhan, Y. (2019). Sağlık  alışanları Arasında Panoptik Korku. *İş ve İnsan Dergisi*, 6(2), 209-227.

- Demirel, E. T., Emül, E., & İrdam, B. (2023). Çalışma Ortamı Algısının Hizmet Kalitesi Algısı Üzerinde Panoptik Gözetim Aracılığıyla Dolaylı Etkisi. *Fırat Üniversitesi Harput Araştırmaları Dergisi*, 10(20), 57-82.
- Dömbekci, H. A. & Güzel, Ş. (2022). Yeni Panoptizm Uygulamaları: Sağlık Hizmetlerinde Dijital Gözetim. *Selçuk Sağlık Dergisi*, 3(1), 105-116.
- Erdemir, E. & Koç, U. (2006). İşyeri İzleme Faaliyetlerinin Çalışanlar Tarafından Algılanışı: Eskişehir Örneği. 14. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Türkiye, 25-27 Mayıs 2006.
- Eren, Y. (2022). *Panoptikonun Bireysel Performansa Etkisi: Türkiye Nüfus Müdürlüklerinde Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Konya: Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- George, D. & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows step by step: a simple guide and refrence. 17.0 update*. Boston: Pearson.
- Gothard, B. (2001). Careers guidance in a new era. İçinde: B. Gothard, P. Mignot, M. Offer ve M. Ruff. *Careers guidance in context* (ss.1-9). London: Sage Publications.
- Göker, G. (2016). Bir Gözetim Aracı Olarak Periscope. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 969-992.
- Güven, S. K. (2007). *Gözetim Toplumu ve Toplumsal Meşruiyet*. (Doktora Tezi). İstanbul: Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi.
- Işık, M. & Bilen, K. N. (2022). Panoptikon Uygulamalarının Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisi. *Uluslararası Ekonomi İşletme ve Politika Dergisi*, 6(2), 258-277.
- İbiş, S. & Batman, O. (2014). Elektronik gözetim uygulamalarının çalışanlar üzerindeki etkileri: İstanbul'daki seyahat acentaları üzerine bir araştırma. 13. *Geleneksel Turizm Paneli*, 4, 1-12.

- İlhan, S. (2008). Yeni Kapitalizm ve Meslek Olgusunun Değişen Anlamları Üzerine. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 313-328.
- Kancı, T. (2019). Amfiteyatros, Panoptikon ve Görme Rejimleri. *İnsan ve İnsan Dergisi*, 6(21), 543-551.
- Munzur Üniversitesi. (2023). 2022 Yılı Faaliyet Raporu. 30/05/2023. [www.munzur.edu.tr/2022_yili_idari_FaaliyetRaporu .pdf](http://www.munzur.edu.tr/2022_yili_idari_FaaliyetRaporu.pdf).
- Özdel, G. (2012). Foucault Bağlamında İktidarın Görünmezliği ve “Panoptikon” ile “İktidarın Gözü” Göstergeleri. *The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication-TOJDAC*, 2(1), 22-29.
- Özdemir, Ş. (2020). Post-Panoptikon Çağı: Gözetimin Dijitalleşmesi ve Çevrimiçi Kimliğin Gizliliği Üzerine Bir Analiz. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(3), 81-108.
- Özusta Ş. (1995). Çocuklar İçin Durumluk-Sürekli Kaygı Envanteri Uyarlama, Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 10(34), 32-44.
- Pelizzon, S. M. (2009). *Kadının Konumu Nasıl Değişti?* (İhsan Ercan Sadi ve Cem Somel, Çev.) İstanbul: İmge Yayınları.
- Smith, M. J. & Amick B. C. (1989). Electronic Monitoring at The workplace: Implications Forem ployee control and job stress. *Job Control and Worker Health*, 255-289.
- Tümurtürkan, M. (2010). Gündelik Hayatın Gözetimi: Panoptikon Toplumu. *Ethos: Felsefe ve Toplumsal Bilimlerde Diyaloglar Dergisi*, 2(3), 1-19.
- Van Zoonen, L. (2021). Performance and Participation in the Panopticon: Instruments for Civic Engagement with Urban Surveillance Technologies. In G. Jacobs, I. Suojanen, K. E. Horton, & P. S. Bayerl (Eds.), *International Security Management* (s. 243–254). Springer International Publishing.

THE RELATIONSHIP BETWEEN PANOPTICON PERCEPTIONS AND DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS OF UNIVERSITY EMPLOYEES

Extended Summary

Aim:

This study, which aims to determine the opinions of academic and administrative staff working at Munzur University in order to reveal whether the panopticon perceptions of employees differ significantly according to demographic characteristics, was conducted using relational survey research, one of the quantitative research methods. For this purpose, answers to the following questions were sought:

- a. What is the level of panopticon perceptions of the university employees participating in the study?
- b. Do the panopticon perceptions of the university employees participating in the study differ significantly according to demographic characteristics?

Method(s):

This study is cross-sectional and descriptive. The population of this study consists of academic and administrative staff working at Munzur University. At the time of the research, a total of 719 employees, 483 academic staff and 236 administrative staff, were actually working at the university. Considering the number of the population, our sample was determined as 278 people within the range of 5% error tolerance and 95% reliability level. It can be said that a sample size of this size will have the power to represent the universe at 95% confidence level.

The research hypotheses formed in line with the purpose of the study are as follows:

H₁: Panopticon perceptions of employees show statistically significant differences according to gender.

H₂: Panopticon perceptions of employees show statistically significant differences according to marital status.

H₃: Panopticon perceptions of employees show statistically significant differences according to age.

H₄: Panopticon perceptions of employees show statistically significant differences according to educational level.

H₅: Panopticon perceptions of employees show statistically significant differences according to the unit of employment.

H₆: Panopticon perceptions of employees show statistically significant differences according to the working time in the sector.

H₇: Panopticon perceptions of employees show statistically significant differences according to the length of service at the current university.

Findings:

As a result of the study, it was concluded that the panopticon perceptions of the employees did not differ according to the variables of gender, marital status, education level, work unit, professional experience and tenure at the current university, but the awareness levels were affected by age. In addition, it was determined that the panopticon levels of the employees were below average.

Conclusion and Discussion:

There are some aspects that make this study different from other studies. First of all, it is the first study in the national literature to examine the panopticon levels of university employees according to their socio-demographic characteristics. Since it is the first study, it is thought to contribute significantly to the studies to be conducted in this field. In addition, it is hoped that it will make a great contribution to future research in the education sector in terms of the panopticon perception levels of university employees.

The fact that the study was conducted on university employees is an indication that panopticon is and can be applied in different public institutions and organizations and different businesses. The findings obtained at the end of the study are thought to contribute positively to both the literature and the panoptic levels of university employees. The findings obtained

at the end of the study provide information about the panoptic levels of academic and administrative staff working at the university and help to understand what kind of a relationship exists.

Despite the limitations of the research, it is thought that the variable of this research with a university sample area will contribute to the literature. In future studies, the questionnaires can be applied to different universities and a larger number of university employees and the concept in question can be re-evaluated with different results in different samples. The findings obtained in this direction can be more generalized. New scales can be developed or the research can be repeated using different scales. In addition, a comparison can be made between private and public universities.

In this study, which was conducted with quantitative research method, relational survey design was used as a model. If the subject of the study is also studied with qualitative and mixed research methods, it may make it possible to look at the subject from a different perspective and to clarify the issues that are not clear about the subject.

The research is based on a single variable. In other studies, the scope can be expanded and different variables such as job performance, job efficiency, cyberloafing, etc. can be included in the analysis. Moreover, exploring mediating or moderating roles by adding different variables for these connections may create an advantage for researchers.