

**PANOPTİKON UYGULAMALARININ SANAL KAYTARMA
DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ****Metin IŞIK¹****Kübra Nur BİLEN²****Öz**

Bu çalışmanın amacı iş yerindeki panoptikon uygulamalarının çalışanların sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda nicel bir araştırma yapılmıştır. Araştırmanın ana kütlesini Bitlis Eren Üniversitesi'nde görev yapan akademik ve idari personel oluşturmaktadır. Rassal örnekleme ile araştırmaya katılan 303 akademik ve idari personel örnekleme oluşturmaktadır. Anket yöntemi ile elde edilen veriler SPSS 25 ve Amos 23 programları ile ilk olarak güvenilirlik ve geçerlilik yönünden analiz edilmiştir. Daha sonra açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri ile değişkenlerin bileşen yapıları tespit edilmiştir. Literatür taraması sonucunda oluşturulan hipotezleri test etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre; izlenme bilgisi ve negatif panoptikonun önemli sanal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca negatif panoptikonun önemsiz sanal kaytarma davranışı üzerinde de anlamlı etkisi olduğu görülmüştür. Araştırma bulgularına göre; çalışanların panoptikona ilişkin bilgilere sahip olmasına ve gözetimden rahatsızlık duymasına rağmen sanal kaytarma davranışlarına devam ettiği söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Panoptikon, Sanal Kaytarma, Gözetim

**THE EFFECT OF PANOPTICON APPLICATIONS ON
CYBERLOAFING BEHAVIOR****Abstract**

The aim of this study is to examine the effect of panopticon practices in the workplace on the cyberloafing behavior of employees. For this purpose, a quantitative research was conducted. The main body of the research consists of academic and administrative staff working at Bitlis Eren University. A sample of 303 academic and administrative personnel participating in the research with random sampling constitutes. The data obtained by the survey method were first analyzed in terms of reliability and validity with SPSS 25 and Amos 23 programs. Then, component structures of the variables were determined by exploratory and confirmatory factor analyses. Regression analysis was performed to test the hypotheses created as a result of the literature review. According to the analysis results; It was seen that following information and negative panopticon had a significant effect on significant cyberloafing behavior. In addition, it was observed that negative panopticon had a significant effect on unimportant cyberloafing behavior. According to the research findings; It can be said that employees continue their cyberloafing behaviors even though they have information about the panopticon and are uncomfortable with surveillance.

Keywords: Panopticon, Cyberloafing, Surveillance

¹ Doç. Dr., Bitlis Eren Üniversitesi, İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, beu.metin@gmail.com, orcid.org/0000-0003-4577-0095

² Yüksek Lisans Öğr., Bitlis Eren Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, bilen.kubranur.13@gmail.com, orcid.org/0000-0001-6264-2832

Extended Abstract

Aim: The main purpose of the research is to examine the effect of panopticon (surveillance) practices in organizations on the cyberloafing behavior of employees; to reveal the surveillance-cyberloafing relationship in the organizational context. The effect of panopticon sub-dimensions on cyberloafing sub-dimensions was examined.

Methods: In the research, a research method based on quantitative data analysis was applied in the causal screening design. The population of the research consists of academic and administrative staff of Bitlis Eren University. The sample was taken because the whole population could not be reached. In this respect, simple random sampling method, one of the probability sampling methods, was adopted. While creating the questionnaire, a 28-item panopticon scale consisting of 4 dimensions and a 16-item cyberloafing scale consisting of 2 dimensions were used. A survey was conducted with the academic and administrative staff of Bitlis Eren University. The survey was conducted face-to-face and online between 15 May and 15 June. Of the 310 questionnaires obtained from the participants, 7 were considered invalid; 303 questionnaires were evaluated and analysed. Analyses were made with the data obtained from the participants in the SPSS program. Reliability analysis was used to measure the reliability of the scales, factor analysis to test the construct validity of the factors, correlation analysis to determine the interrelationship between the dimensions, and regression analysis to test the hypotheses.

Findings: As a result of the analysis, demographic and descriptive information of the participants were found. As a result of the reliability analysis, Cronbach Alpha values of the dimensions of the scales were obtained. By taking values above 0.60, the values have been accepted in the literature. Thus, it was determined that the scales were reliable.

Another analysis is factor analysis. First, factor analysis of the panopticon scale was performed. As a result of the analysis, the scale turned into a 5-dimensional structure. The Panopticon has a 4-dimensional structure in its original scale. The dimensions obtained are positive panopticon, negative panopticon, external responsibility, knowledge of being watched, and awareness of being watched. However, as a result of the analysis, the dimension of being watched consciousness was divided into two different dimensions. The newly formed dimensions are named as tracking information and being watched awareness. Since the factor loads of 4 items in the scale were low, they were removed from the scale. The factor loads of other expressions are at the desired level in the literature. The KMO value of the panopticon scale was found to be 0.81. This value is an indication that the factors of the scale are suitable for the analysis. The total explained variance of the scale is 67%. Secondly, factor analysis of cyberloafing scale was performed. As a result of the analysis, it was determined that the scale had a two-dimensional structure. These dimensions are significant cyberloafing and minor cyberloafing. Since factor loadings were low and evaluated under different dimensions, 6 statements were excluded from the scale. Factor loads of the cyberloafing scale were also found to have good values. The KMO value

of the scale was measured as 0.77. The total explained variance of the scale is 51%.

The VIF values of the dimensions of the scales are below 5. In other words, there is no multicollinearity problem in the scales. Another analysis is correlation analysis. The reason for performing the correlation analysis is to test whether the sub-dimensions of the scales have a reciprocal relationship. According to the correlation analysis, it was seen that the sub-dimensions of the panopticon generally have mutual relations among themselves. However, it has been determined that the dimensions of being watched and awareness of being watched do not have a reciprocal relationship with each other. Cyberloafing has also been found to have reciprocal relationships between significant cyberloafing and insignificant cyberloafing. Finally, regression analysis was performed with the data in order to test the hypotheses. According to the significant value of the dimensions, it was concluded that the negative panopticon and tracking information dimensions had an effect on significant cyberloafing. The H_1 hypothesis was partially accepted. Also, negative panopticon dimension was found to have an effect on negligible cyberloafing.

Conclusion: According to literature reviews and analysis results, negative panopticon and tracking information dimensions have been found to have an effect on significant cyberloafing. Negative panopticon means that employees are disturbed by surveillance tools in the workplace. According to the analysis, as employees become uncomfortable with surveillance practices, they continue to engage in significant cyberloafing behaviours. İbiş and Batman (2014: 10) state that employees feel stressed when they are disturbed by surveillance. Çivilidağ (2017: 368) emphasised dimensions in her study that job stress causes cyberloafing behavior. When we examine these two studies together, we can say that negative panopticon indirectly affects significant cyberloafing. In other words, we can say that the studies in the literature partially overlap with the results of the analysis. Negative panopticon has also been found to have an effect on trivial cyberloafing. Accordingly, the fact that employees are uncomfortable with surveillance in the workplace causes them to continue their insignificant cyberloafing behavior. Foucault, in his book *The Birth of Prison*, emphasised dimensions that people who exhibit negative behaviours should be punished in order for panopticon practices to eliminate negative behaviours. For this reason, it can be said that negative behaviours detected as a result of surveillance in workplaces are not sanctioned.

The highest average of the dimensions of the panopticon scale is the awareness of being watched. In this case, we can say that most of the employees are aware that they are being watched at work. The lowest dimension is the negative panopticon. Accordingly, we can say that most of the employees are not disturbed by the surveillance practices in the workplace. On the cyberloafing scale, on the other hand, significant cyberloafing has a low average rate. In other words, most of the employees do not engage in significant cyberloafing behavior. The mean of insignificant cyberloafing is also of great value. In this case, we can say that most of the employees exhibit insignificant cyberloafing behaviours.

As a result, when the literature was examined, no study was found in which panopticon practices and cyberloafing behaviours were discussed together. For

this reason, it is expected that this study will contribute to the literature. The study is variably limited. For this reason, it can be suggested that panopticon and cyberloafing behavior should be considered together with different variables in future research. Another limitation of the study is its sample. In future studies, the scales can be applied to different samples. In this way, it is expected to contribute to the literature.

It can be recommended to make different arrangements regarding workplace internet access in order to implement surveillance tools in workplaces without violating employee privacy and to reduce cyberloafing behaviours.

1. Giriş

Teknolojinin gelişmesi ile birlikte, her alanda olduğu gibi örgütsel alanda da bir takım değişim ve dönüşümler yaşanmaktadır. Teknolojinin sunduğu fırsatlar ve yaygın internet kullanımı örgütsel açıdan önem arz etmektedir. Zorlu rekabet koşullarında sürdürülebilir bir başarı yakalamak ve faaliyetleri zaman tasarrufu ile yürütmek, çağa uygun teknik donanımlara sahip olmayı gerektirmektedir. Bilgi teknolojilerinde meydana gelen gelişmeler iş yaşamında teknolojik araç ve internet kullanımını her geçen gün daha fazla artırmaktadır. Artan bu kullanımlara bağlı olarak sanal ortam, çalışanlara örgütsel faaliyetleri interaktif olarak gerçekleştirmek için geniş bir alan sunmaktadır. Bu alan örgütlere zaman tasarrufu sağlama, inovatif gelişmeleri takip etme ve rekabet edebilirliği artırma gibi olumlu sonuçlar doğururken diğer yandan çalışanları iş dışındaki faaliyetlere yönlterek; olumsuz tutum ve davranışlar sergilemelerine sebep olmaktadır (Sheriff ve Ravishankar, 2012: 281-282). Sanal kaytarma olarak ifade edilen bu davranışlar mesai saatleri içerisinde sanal ortamda gerçekleştirilen iş ve sorumluluk dışı faaliyetleri kapsamaktadır (Ünal ve Tekdemir, 2015; Örucü ve Yıldız, 2014; Liberman vd., 2011: 1292; Lim ve Teo, 2005: 1081).

Verimliliğe engel olan sanal kaytarma davranışları (Karaoğlu Yılmaz vd., 2015: 291; Keklik vd., 2015: 130) önemli ve önemsiz olarak sınıflandırılmaktadır. Blanchard ve Henle (2008: 1068-1069) tarafından yapılan bu sınıflandırmada; önemli sanal kaytarma davranışları, müzik, video, film gibi dosya indirmeleri ile kurumu ifşa etme ve yetişkinliklere yönelik sitelerde aktif olarak uygunsuz davranışlar sergileme gibi iş arkadaşları ve yöneticiler tarafından hoş karşılanmayan davranışları ifade ederken; önemsiz sanal kaytarma önemliye göre dikkati daha az dağıtan, diğerleri tarafından daha az yadırganan ve ciddi oranda bir verim düşüşüne sebep olmayan davranışları ifade etmektedir (Lim, 2002: 301).

İş yerinde performans ve verim kaybına neden olan bu tarz kaytarma davranışları için çözümler üretilmiştir. Bu çözümlerin başında bütünü gözetleme olarak ifade edilen panoptikon uygulamaları gelmektedir. Panoptikon, Jeremy Bentham tarafından planı çizilen bir hapisane üzerine kurgulanmış Foucoult'ya ait bir kavram olarak literatürdeki yerini almıştır (Foucoult, 1977; Özdel, 2012: 23; Alkan, 2018: 12). Foucoult tarafından ortaya koyulan panoptikon kavramı,

gözetim uygulamalarının hapisane ile sınırlı kalmasına engel olmuş, bu uygulamaları fabrikalarda işçi performansını takip etmek için kullanılan bir modele dönüştürmüştür. Bir gözetim modeli olarak panoptikon; çalışan davranışlarını izleme ve kontrol altına alma, üretkenliği artırma ve sanal kaytarma gibi davranışlara engel olma amacıyla örgütlerde sıklıkla tercih edilen bir iş stratejisi olarak kullanılmaktadır (Sheriff ve Ravishankar, 2012: 282).

İbiş ve Batman'ın (2014: 10) çalışmalarında ifade ettiği gibi panoptikon uygulamaları çalışanlar tarafından özel hayatın gizliliği ilkesine aykırı bir durum olarak algılandığında (negatif panoptikon) olumsuz davranışlara; adaleti sağlama ve güvende hissetme olarak algılandığında ise (pozitif panoptikon) olumlu davranışlara neden olmaktadır (Bıyıkbeyi, 2019: 147).

Panoptikon uygulamalarının sanal kaytarma davranışlarına etkisinin incelendiği bu çalışmada; panoptikon uygulamaları, pozitif panoptikon, negatif panoptikon, dışsal sorumluluk, izlenme bilgisi ve izlenme bilinci boyutları; sanal kaytarma davranışları ise önemli ve önemsiz sanal kaytarma boyutları ile ele alınmıştır. Panoptikon ve sanal kaytarmaya yönelik yapılan literatür araştırmasında, bu iki kavramın birlikte ele alındığı yeterli sayıda çalışmaya rastlanmamıştır. Bu kavramları birlikte ele alarak örgütsel açıdan incelemenin daha sonra alanda yapılacak olan çalışmaları zenginleştirmesi beklenmektedir.

2. Panoptikon Uygulamaları

Panoptikon kavramı; mimar Jeremy Bentham tarafından, merkezi planı ve ortasında bütünü gözetleme noktası olan bir hapisaneye atıfta bulunmak için ortaya çıkmıştır (Steadman, 2007: 1; Özdel, 2012: 23). Kavrama esin kaynağı olan bu kurumsal yapının planı, daire şeklindeki bir hapisanenin orta noktasında bulunan gözlem kulesinin, hücreleri izleme mantığı ile çizilmiştir (Wood, 2016: 248). “Pan” bütün ve “opticon” gözlemlemek kelimelerinin kombinasyonu ile oluşan panoptikon kavramı (Alkan, 2018: 12; Özdel, 2012: 23), gözetimde bütünlük için kullanılmaya başlanmıştır (Steadman, 2007: 3).

Foucault tarafından, gözetim uygulamalarının dayanak noktası olarak gösterilen panoptikon kavramı (Kaygısız, 2017: 2081); bir hapisane planı olmanın yanı sıra, çağdaş dünyada gözetimin araçsallaştırılmasında kullanılmıştır. Janet Semple (1992) ve bazı tarihçilerin bütünü evrimi ile ilişkilendirdiği panoptikon, akıl hastalarını, azılı suçluları, anne-baba katillerini ve itaati elden bırakmış işçileri gözetlemek için değil; suçu önleme, sürekli izlenme psikoloji ile hatadan alı koyma ve yeteneklerin inkişafı için bir araç haline getirilmiştir (Alkan, 2018: 14).

Foucault'un (2013) “*Hapishanenin Doğuşu*” kitabında ifade ettiği gibi; panoptikon esas olarak insanın görmedeki acizliği noktasında sonsuz bir görülme özelliğine sahip olması üzerine kurulmuştur. Bu görmeden görünür olma bir bütünsel gözetimi yani panoptikonu doğurmuştur. Foucault'ya göre; Bentham'ın hapisane planı işçi sınıfını sürekli izleyen tipik bir iktidar metaforudur (Özdel, 2012: 24-25), fakat çeşitli işlevler kazandırılarak fabrikalar için zaman tasarrufu, iş bölümü ve tam uzmanlaşma gibi olguları beraberinde getirmiştir (Foucault, 2013: 285).

Bu bağlamda modern toplumlarda panoptikon örgüt ve organizasyonlar için, iş yeri gözetimi olgusu altında, yaygın bir uygulamadır. Kişisel verileri toplamak, işlemek, verilerin toplandığı kişileri etki altına almak ve yönetmek olarak tanımlanabilecek olan iş yeri gözetimi kavramı (Ball, 2005: 90), iş yerinde iyi bir yönetim fonksiyonu olarak görülmekte ve dengeli bir şekilde yürütülürse çalışana fayda sağlamaktadır. Bununla birlikte bilgi kullanımı, haklar, güç ve sosyal yapı etrafında daha geniş tartışmaların başlaması ile birlikte iş yerinde gözetim mevcut eşitsizliklerin ortadan kaldırılmasında bir öncü olarak kabul edilmektedir (Ball, 2010: 87).

Regan (1996: 54) çalışmasında iş yerinde gözetim uygulamalarını performans, davranış ve kişisel özellik olarak üç şekilde sınıflandırmaktadır. Buna göre; çıktının izlenmesine dayalı olan iş yerinde performans gözetimi (Sewell ve Wilkinson, 1992: 103-104); uzaktan izleme ve dinleme yoluyla gerçekleştirilmektedir. Mccahill ve Norris (1999: 210) tarafından incelenen iş yerinde kişisel davranış gözetimi ise verilere erişim metodu kullanılarak uygulanmaktadır. Davranışlar elektronik posta ve internet dolaşım içeriklerine ulaşılarak incelenmektedir. Son olarak iş yerinde kişisel özellik gözetiminde ise hedef çalışanların kişisel özelliklerine ulaşarak iş görme süreçleri içerisindeki davranışlarını gözetleyebilmektir. Performans gözetimi ve davranış gözetimi için de araç niteliğinde olan kişisel özellik gözetimi, retina tarama, elektronik parmak izi, ses deseni gibi teknik yeniliklerden faydalanılarak gerçekleştirilmektedir.

Organizasyonlarda çalışan davranışlarını izleme maliyetli olmasına rağmen, verimi artırdığı düşünülen kritik bir olgudur (Loch ve Conger, 1996: 75). Çalışan davranışlarını ölçmeye, şekillendirmeye ve kontrol etmeye yardımcı olmak için bilgisayar, elektronik posta, kamera ve benzeri gözetim teknolojileri uygulanmaktadır (Orthmann, 1998: 182). Spitzmuller ve Stanton (2006: 245) çalışmalarına göre; iş yerinde kullanılan bu teknolojilerin başında bilgisayar gözetimi gelmektedir. Bir gözetim aracı olarak bilgisayarlar; tüm yazılım programlarının günlük etkinliklerini, yerel alan ağındaki (LAN) kaynaklara erişimi ve internet sitelerindeki günlükleri kaydederek işverenlerin çalışanların bilgisayar kullanımını izlemesine olanak tanımaktadır. Kullanım alanı yaygın olan başka bir izleme aracı da kameralardır. İş yerlerinin neredeyse tamamında çalışan davranışlarını izlemek için kullanılan kameralar (CCTV), bazen görünür bazen de gizli bir noktadan çalışanları kayda almaktadır. Çeşitli izleme araçları ile iş yeri gözetiminde kullanılan panoptikon uygulamaları, çalışma mahremiyetini ihlal etme gerekçesiyle çoğu kez işveren ve iş göreni karşı karşıya getirmektedir (Spitzmuller ve Stanton, 2006: 245). Çalışanlar tarafından etik ilkelere aykırı bir durum olarak gösterilen bu uygulamalar, teknolojik gelişmelerden doğan yeni ve olumsuz davranışlara çözüm üretmek üzere her geçen gün daha fazla değişime uğramaktadır (Büyük ve Keskin, 2012: 57).

3. Sanal Kaytarma

İnsanların iş yerinde toplu bir şekilde çalışmaları ve geçirdikleri sürenin uzaması ile birlikte iş gören davranışlarında bir takım değişiklikler meydana gelmiş, yeni kalıplar ortaya çıkmıştır. İçgüdüsel ve sistematik olarak iş dışında bir meşguliyet oluşturma olan kaytarma davranışı da bu davranışlardan biri olarak

verime etki etmektedir. Literatüre Ringelmann tarafından kazandırılan kaytarma davranışı kavramı, iş görenlerin toplu ve bireysel çalışma ortamlarında sergiledikleri performanslar karşılaştırılarak açıklanmıştır (Harkins ve Petty, 1982: 1214). Kaytarma davranışına; toplu olarak çalışan bireylerin işleri ile ilgili harcadıkları emeğin görülmediği düşüncesi, iş ortamında ekip üyelerinin çoğunluğu tarafından sergilenen bir davranış olarak düşünülmesi (McShane ve Von Glinow, 2010) ve çalışanların daha az katkı sunduklarında, takım arkadaşlarının açığı kapatması ile aynı çıktı düzeyine ulaşılacağına inanılması (Karau ve Williams, 1997) gibi durumlar neden olmaktadır (Demir Uslu ve Çavuş, 2014: 52). Bu davranışı izlemek, kontrol altına almak bir takım sınırlılıklar ile birlikte organizasyon stratejisi açısından önem arz etmektedir.

Sanal kaytarma davranışı ortaya çıktığı andan günümüze kadar bazı değişikliklere uğramıştır. Özellikle iş yapma süreçlerinde internet kullanımının artması ile birlikte sanal ortamda gerçekleşmeye başlamıştır (Weissenfeld vd., 2019:1687). İş gören tarafından siber uzayda sergilenen sanal kaytarma davranışı; çalışanların iş yerlerinde, mesai saatleri içerisinde işle ilgili olmayan internet sitelerinde dolaşma olarak tanımlanmaktadır (Lim, 2002: 677; Liberman vd., 2011: 2190). Sanal kaytarma davranışı kavramı, Robinson ve Bennett (1995) çalışması dayanak gösterilerek ilk kez Lim (2002) tarafından kullanılmıştır (Keklik vd., 2015: 130). Kavram çalışanların iş yerlerinde, mesai saatleri içerisinde işle ilgili olmayan internet sitelerinde dolaşma olarak tanımlanmaktadır Whitty ve Carr (2006) tarafından siber tembellik olarak tanımlanan sanal kaytarma, faaliyet alanı olarak farklılıklar göstermektedir. Mesai saatleri içerisinde iş yerindeki bilgisayarlardan kişisel e postalara erişmek (Lim, 2002: 677), iş yerinde bireysel mali kazanç için e-ticaret yapmak , kişisel merakı gidermek için iş ile ilgili olmayan araştırmalar yapmak (Mahatanankoon vd., 2004: 94), çalışma esnasında online alışveriş yapmak ve sosyal ağlarda dolaşımında olmak (Rajah ve Lim,2011: 25) gibi amaçlar bu alanlara örnek olarak gösterilebilir.

İş görme amacı ile çalışanlara tahsis edilmiş teknolojik araçları ve interneti bireylerin özel ihtiyaçları için kullanma olan sanal kaytarma (Örücü ve Yıldız, 2014: 99-100); bu araçlar ve internetin gelişimi ile birlikte farklı boyutlara ulaşmaktadır. Blanchard ve Henle (2008: 1068-1069) çalışmalarına göre iş yerinde internet uygulamalarının gelişmesi ve yaygın bir hal alması sanal kaytarmayı önemli ve önemsiz olarak iki grupta sınıflandırmayı mümkün kılmıştır. Blanchard ve Henle, önemli sanal kaytarmayı; iş arkadaşları ve yönetici tarafından daha doğal karşılanan ve dolayısıyla üretkenliğe daha az zarar veren bir olgu olarak açıklamaktadır. Önemsiz sanal kaytarmayı ise; iş arkadaşları ve yöneticiler tarafından kötü karşılan, kurum imajını zedeleyen ve bahis vb. sitelere giriş ile üretkenliği daha fazla azaltıp kuruma zarar veren bir olgu olarak tanımlamaktadır (Lim, 2002: 301).

4. Araştırma Metodolojisi

4.1. Araştırmanın Amaç ve Önemi

Araştırmanın temel amacı, örgütlerdeki panoptikon uygulamalarının iş görenlerin sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisini inceleyerek; gözetim-kaytarma ilişkisini örgütsel bağlamda ortaya koymaktır. Literatür incelemeleri

sonucunda panoptikon uygulamaları ve sanal kaytarma davranışlarının birlikte ele alındığı yeterli sayıda çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırmanın bu bağlamda ilgili alana katkı sunması beklenmektedir.

4.2. Anakütle ve Örneklem

Araştırmanın anakütlesini Bitlis Eren Üniversitesi akademik ve idari personeli oluşturmaktadır. Anakütlenin tamamına ulaşamayacağından dolayı örneklem alınmıştır. Örneklemi oluşturmak için basit rassal örnekleme yöntemi ile katılımcı sayısı 303 olarak belirlenmiştir. Bu bakımdan olasılıklı örnekleme yöntemlerinden basit rassal örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Basit rassal örnekleme, anaküttelede listelenen öğeler arasından tesadüfi olarak seçilen tüm öğelerin eşit ihtimale sahip olduğu bir yöntemdir (Büyüköztürk vd., 2009: 132). Analizde kullanılan veriler katılımcılara yüz yüze ve çevrimiçi (online) anket uygulanarak elde edilmiştir.

4.3. Veri Toplama ve Analiz Yöntemi

Araştırmanın amacı doğrultusunda Bitlis Eren Üniversitesi akademik ve idari personeli ile bir anket çalışması yapılmıştır. Anket formunda kullanılan ölçekler için; Bitlis Eren Üniversitesi Etik İlkeleri ve Etik Kurul Başkanlığından 13.05.2022 tarihli E-84771431-050.03-51072 (2022-06) sayılı karar ile gerekli izin alınmıştır. Araştırmada, geçerli anket verilerinin tanımlayıcı istatistiksel, korelasyon, güvenilirlik, faktör ve araştırma hipotezlerinin regresyon analizi IBM SPSS (versiyon 25.0) kullanılarak yapılmıştır. Ölçek ifadelerinin ölçümünde 5'li Likert ölçüm skalası "1= Kesinlikle Katılmıyorum" - "5= Kesinlikle Katılıyorum" esas alınmıştır.

4.4. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Veri toplamak amacıyla iki ölçek kullanılmıştır. Kullanılan ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir.

Panoptikon ölçeği: Çalışanların panoptikon (gözetim) uygulamalarına ilişkin algılarını ölçmek için Bıyıkbeyi (2019) tarafından geliştirilen; dışsal sorumluluk (7 ifade), pozitif panoptikon (7 ifade), negatif panoptikon (8 ifade) ve izlenme bilincinden (6 ifade) oluşan dört boyutlu ölçek esas alınmıştır. Pozitif panoptikon, gözetim uygulamalarının güvenliği ve adaleti sağladığı gerekçesiyle çalışanlar üzerinde olumlu izlenim bırakma; negatif panoptikon, gözetim uygulamalarının çalışma mahremiyetini ihlal etmesi gerekçesiyle çalışanlar üzerinde olumsuz etki bırakma; dışsal sorumluluk, çalışanların iş yerinde gözetim uygulamaları bulunduğu için olumlu tutum ve davranışlar sergileme; izlenme bilinci ise, çalışanların iş yerinde izlendiğinin bilincinde olma olarak ifade edilmektedir.

Sanal kaytarma ölçeği: Katılımcıların sanal kaytarma davranışlarını ölçmek için Blanchard ve Henle (2008) tarafından geliştirilen Kaplan ve Çetinkaya (2014) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Ölçek, önemli sanal kaytarma (8) ve önemsiz sanal kaytarma (8) şeklinde adlandırılan iki boyuttan oluşmaktadır. Önemli sanal kaytarma, mesai saatleri içerisinde iş verimi ve motivasyona daha az etki eden, iş arkadaşları ve yönetici tarafından daha doğal

karşılanan iş ve sorumluluk dışı faaliyetler olarak tanımlanırken; önemsiz sanal kaytarma, verimi etkileyerek üretkenliği azaltan, iş arkadaşları ve işveren tarafından hoş karşılanmayan iş ve sorumluluk dışı faaliyetler olarak tanımlanmaktadır.

Hazırlanan anket formunda katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışma süresi, kurumdaki internetin erişime açık olma durumu, kurumdaki gözetim araçlarının neler olduğu ve kişisel cihazların kurum internetine bağlı olma durumuna ilişkin ifadeler yer verilmiştir.

4.5. Araştırmanın Hipotezleri

Literatür araştırmasından hareketle aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H₁: Panoptikon uygulamaları sanal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{1a}: Pozitif panoptikon önemli sanal kaytarma üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{1b}: Negatif panoptikon önemli sanal kaytarma üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{1c}: Dışsal sorumluluk önemli sanal kaytarma üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{1d}: İzlenme bilinci önemli sanal kaytarma üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{1e}: İzlenme bilgisi önemli sanal kaytarma üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{1f}: Pozitif panoptikon önemsiz sanal kaytarma üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

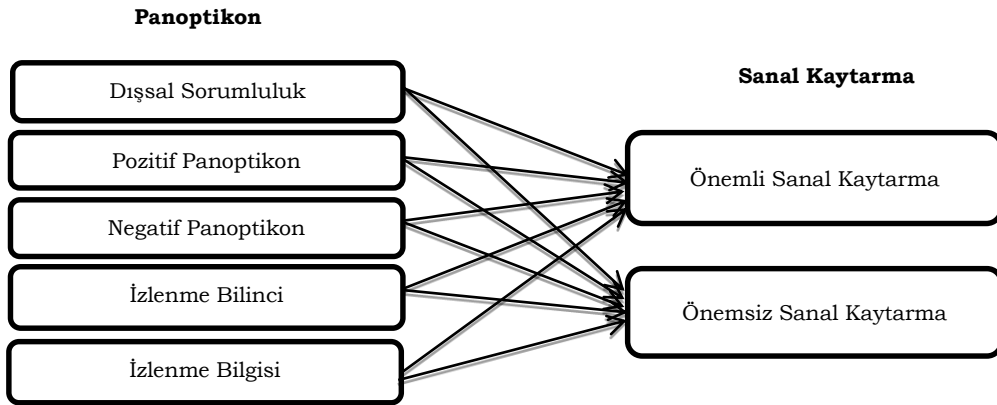
H_{1g}: Negatif panoptikon önemsiz sanal kaytarma üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{1h}: Dışsal sorumluluk önemsiz sanal kaytarma üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{1i}: İzlenme bilinci önemsiz sanal kaytarma üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{1j}: İzlenme bilgisi önemsiz sanal kaytarma üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Oluşturulan hipotezleri test üzere Şekil 1'deki geliştirilmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

4.6. Araştırmanın Bulguları

4.6.1. Demografik Özellikler

Değerlendirmeye alınan anketlerdeki katılımcıların %59.7'si erkek (n=122), %40.3'ü (n=181) kadın; %63.9'u (n=194) evli, %36.1'i (n=109) bekar; %22.1'i (n=67) 20-29 yaş aralığında, %55.7'si (n=169) 30-39 yaş aralığında, %17.1'i (n=52) 40-49 yaş aralığında ve %5.1'i (n=15) 50 ve üzeri yaşta; %9.6'sı (n=29) önlisans, %36.34'ü (n=110) lisans, %26.8'si (n=81) yüksek lisans ve %27.2'si (n=83) doktora eğitim durumunda; %10.6'sı (n=32) 1 yıldan az, %37.3'ü (n=113) 1-5 yıl arası, %29.7'si (n=90) 6-10 yıl arası, %17.8'i (n=54) 11-15 yıl arası ve %4.6'sı (n=14) 16 ve üzeri çalışma yılına sahiptir. Katılımcıların %67.8'i (n=206) kurum internetinin tam erişime açık olduğunu, %32.2'si (n=97) tam erişime açık olmadığını belirtmiştir. Katılımcıların %64.1'i (n=193) iş yerinde kamera gözetim aracı; %27.9'u (n=84) iş yerinde bilgisayar kontrolü gözetim aracı; %1.3'ü (n=6) iş yerinde ses kayıt cihazı gözetim aracı ve %6.7'si (n=20) iş yerinde telefon dinleme gözetim aracı olduğunu belirtmiştir. Son olarak katılımcılardan %71.6'sı (n=217) kişisel cihazlarının kurum internetine bağlı olduğunu, %27.37'si (n=84) ise kişisel cihazlarının kurum internetine bağlı olmadığını belirtmişlerdir.

4.6.2. Veri Analizleri

4.6.2.1. Faktör ve Güvenirlilik Analizi

Panoptikon Ölçeği Açımlayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizleri:

Araştırma modelinde çoklu bağlantı sorunu bulunmaması için VIF (Variance Inflation Factor) değerlerine bakılmıştır. Panoptikon ve sanal kaytarma ölçeklerinden edilen VIF değerlerinin 1.09 ile 1.47 aralığında olduğu görülmüştür. Bu değerlerin 5'in altında olması çoklu bağlantı problemi olmadığını göstermektedir (Gujarati, 1999:27). Güvenirlilik Analizi Ölçüm standartları olarak Cronbach α katsayısına bakılmıştır. Cronbach Alpha değeri dışsal sorumluluk için $\alpha=0.82$, pozitif panoptikon için $\alpha=0.81$, negatif panoptikon için $\alpha=0.92$, izlenme bilgisi için $\alpha=0.72$, izlenme bilinci için $\alpha=0.69$ 'dur. Ölçeğin boyut geçerliliğini belirlemek için açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizinde KMO ve Barlett's değeri 0.84 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin toplam açıklama varyansı %67'dir. Açımlayıcı faktör analizi Tablo 1'de verilmiştir.

Açımlayıcı faktör analizi sonucunda Panoptikon Ölçeği'nin orijinalinden farklı olarak 5 boyutlu bir yapı oluşturduğu görülmüştür. Oluşan boyutlar pozitif panoptikon, negatif panoptikon, dışsal sorumluluk, izlenme bilgisi ve izlenme bilinci olarak adlandırılmıştır. Faktör analizinde izlenme bilinci boyutunun 2 bileşene ayrıldığı görülmüştür. Bu iki bileşen, izlenme bilgisi ve izlenme bilinci olarak adlandırılmıştır. İzlenme bilgisi, çalışanların iş yerinde bulunan gözetim araçlarının hangileri olduğu ve nerelerde bulunduğu bilgisine sahip olma; izlenme bilinci ise, çalışanların iş yerinde izlendiğinin bilincinde olma olarak ifade edilmektedir. Araştırma analizlerinde bu 5 boyutlu yapı esas alınarak analizler yapılmıştır. Diğer taraftan analiz sonucunda dışsal sorumluluk boyutuna ait ikinci ifade tek ifadeli farklı bir boyut oluşturduğundan ölçekten çıkarılmıştır. Tablo 1'e bakıldığında ölçeğin kabul edilebilir faktör yüklerine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 1: Panoptikon Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi

Faktör	İfadeler	Faktör Yükleri	Alpha	Açıklanan Varyans
Negatif Panoptikon	NP2: İş yerimdeki gözetim ve denetim araçlarının beni strese soktuğunu düşünüyorum.	0.89	0.92	%27
	NP6: Gözetim ve denetim araçlarının bağımsız (özerk, otonom) karar vermeme olumsuz yönde etkilediğini düşünüyorum	0.85		
	NP5: İş yerimdeki gözetim ve denetim araçlarının varlığı beni tedirgin ediyor.	0.84		
	NP4: Gözetim ve denetim araçları benim yetki düzeyimi sınırlandırdığını düşünüyorum.	0.82		
	NP3: İş yerimdeki gözetim ve denetim araçları nedeniyle şeffaf bir hapisaneyeye konulmuş gibi hissediyorum	0.81		
	NP1: İş yerimdeki gözetim ve denetim araçlarının üzerimde baskı oluşturduğunu düşünüyorum.	0.79		
	NP8: İş yerimdeki gözetim ve denetim araçlarını çalışma mahremiyetini ihlal ettiğini düşünüyorum.	0.72		
	NP7: Hakkımda iş yerinde kayıtların var olması ve bu kayıtların belirsiz bir zamanda izlenme/dinlenme ihtimali beni tedirgin ediyor.	0.68		
Pozitif Panoptikon	PP5: İş yerimdeki gözetim ve denetim araçlarının beni olumlu yönde etkilediğini düşünüyorum.	0.76	0.81	%17
	PP1: Gözetim ve denetim araçlarının bulunduğu yerlerde kendimi daha güvende hissediyorum	0.70		
	PP3: İş yerimde gözetim ve denetim araçlarının olması bana güven duygusu veriyor.	0.69		
	PP6: İş yerimdeki gözetim ve denetim araçlarının işimi daha iyi yapmaya teşvik ettiğini düşünüyorum.	0.66		
	PP2: İş yerimde gözetim ve denetim araçlarının olması bana güven duygusu veriyor	0.63		
	PP4: İş yerimdeki gözetim ve denetim araçlarının sayesinde çalışanlar arasındaki adaletin sağlandığını düşünüyorum.	0.61		
Dışsal Sorumluluk	DS4: Gözetim ve denetim araçlarının olduğu yerlerde yöneticilerle olan ilişkilerime ve iletişimime dikkat ederim.	0.91	0.82	%9
	DS3: Gözetim ve denetim araçlarının olduğu yerlerde iş arkadaşlarımla olan ilişkilerime ve iletişimime dikkat ederim	0.90		
	DS5: Gözetim ve denetim araçlarının olduğu yerlerde olumsuz özelliklerimi göstermemeye çalışırım.	0.75		
	DS1: Gözetim ve denetim araçlarının olduğu yerlerde olumlu özelliklerimi ön plana çıkarırım.	0.58		
İzlenme Bilgisi	IBG2: İş yerimdeki kameraların işlevleri hakkında tüm bilgilere sahibim.	0.80	0.72	%7
	IBG3: Çalıştığım kurumdaki izleme ve dinleme cihazlarının nerelerde kurulu olduğunu tam olarak biliyorum	0.77		
	IBG1: İş yerindeki gözetim ve denetim araçlarından hangi birimin sorumlu olduğunu biliyorum	0.76		
İzlenme Bilinci	IBL5: İş yeri telefonundan konuşmalarımı yaparken dinlenebileceğimi düşünüyorum.	0.85	0.69	%7
	IBL6: Kurum bilgisayarından yaptığım internet gezilerimin takip edilebileceğinin bilincindeyim.	0.83		
	IBL4: Kurumsal mail adresimden gönderdiğim e postaların okunabileceğinin bilincindeyim.	0.61		
Toplam Açıklanan Varyans				%67
KMO ve Bartlett Değeri				0.84

Açımlayıcı faktör analizinden sonra Panoptikon Ölçeği için oluşturulan path modeline uygulanan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonucunda kabul edilebilir uyum indekslerinin elde edildiği görülmüştür: (CMIN/DF) $\times 2/df = 2.430$, RMSEA = 0.069, CFI = 0.918, AGFI=0.840, GFI = 0.876, NFI = 0.869, TLI = 0.903. Bu değerler araştırmada kullanılan ölçeklerin hem yapı geçerlemesi hem de güvenilirlik bakımından literatürde kabul gören sınırlar içerisindedir (Özutkan, 2018: 153).

Sanal Kaytarma Açımlayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizleri: Güvenilirlik Analizi Ölçüm standartları olarak Cronbach's Alpha katsayısına bakılmıştır. Cronbach'ın, önemli sanal kaytarma için α değeri 0.78, önemsiz sanal kaytarma için α değeri 0.65'dir. Bu sonuçlar, tüm boyutların yüksek güvenilirliğe ve yeterli iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir (Hair vd., 2017).

Ölçeğin boyut geçerliliğini belirlemek için açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizinde KMO ve Bartlett's değeri 0.77 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin toplam açıklama varyansı %51'dir.

Tablo 2: Sanal Kaytarma Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi

Faktör İsmi	İfadeler	Faktör Yükleri	Alpha	Açıklanan Varyans
Önemli Sanal Kaytarma	ONLK4: Bahis sitelerini ziyaret ederim. (nesine, iddaa, bilyoner vb.)	0.80	0.78	%36
	ONLK7: Sohbet odalarına katılıyorum (messanger, twitter vb.).	0.75		
	ONLK5: Çevirim içi oyunlara katılıyorum.	0.73		
	ONLK3: Yetişkinlere yönelik siteleri ziyaret ederim	0.67		
	ONLK1: İş arama ve istihdamla ilgili siteleri ziyaret ederim.	0.66		
	ONLK2: Sanal toplulukları ziyaret ederim. (dernek ve vakıfların web siteleri gibi)	0.66		
Önemsiz Sanal Kaytarma	OSZK7: Online alışveriş yaparım	0.79	0.65	%15
	OSZK5: Online mağazaların indirim günlerini takip ederim.	0.70		
	OSZK3: Online tatil rezervasyonları yaparım.	0.65		
	OSZK2: Güncel haber sitelerini ziyaret ederek gündemi takip ederim.	0.62		
Toplam Açıklanan Varyans				%51
KMO ve Bartlett Değeri				0.77

Yapılan faktör analizi sonucunda Sanal Kaytarma Ölçeği'nin 2 boyutlu bir yapısı oluşmuştur. Faktör analizinde faktör yükleri düşük çıkan ve farklı iki alt boyut oluşturan önemli sanal kaytarmanın 6. ve 8. ifadeler, önemsiz sanal kaytarmanın 1., 4., 6. ve 8. ifadeleri ölçekten çıkarılmıştır. Tablo 3'e bakıldığında ölçeğin kabul edilebilir faktör yüklerine sahip olduğu görülmektedir.

Açımlayıcı faktör analizinden sonra Sanal kaytarma ölçeği için oluşturulan path modeline uygulanan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonucunda kabul edilebilir uyum indekslerinin elde edildiği görülmüştür: (CMIN/DF) $\times 2/df = 2.897$, RMSEA = 0.077, CFI = 0.922, AGFI= 0.892, GFI = 0.940, NFI = 0.894, TLI = 0.908. Bu değerler araştırmada kullanılan ölçeklerin hem yapı geçerlemesi hem de güvenilirlik bakımından literatürde kabul gören sınırlar içerisindedir (Özutkan, 2018: 153).

4.6.3. Regresyon Analizi

Literatür araştırmaları sonucu geliştirilen ana hipotezi test etmek amacı ile regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 3: Panoptikon Uygulamalarının Sanal Kaytarmaya Etkisi

Bağımsız Değişkenler	Önemli Sanal Kaytarma			
	β	F	R ²	P
Panoptikon Uygulamaları	0.307	13.017	0.041	0.000
Bağımlı Değişken: Sanal Kaytarma Davranışı				

Tablo 3'de görüldüğü üzere, regresyon analizi sonuna göre; panoptikon uygulamaları sanal kaytarma davranışı üzerinde ($\beta=0.31$; $p<0.001$) anlamlı etkisi olduğu görülmüştür. Panoptikon uygulamaları sanal kaytarma üzerindeki etkisinin yaklaşık olarak (R²) %4'ünü açıklamaktadır. Bu sonuçlara göre; araştırmanın ana hipotezi olan H₁ hipotezi kabul edilmiştir.

Panoptikon uygulamaları alt boyutlarının sanal kaytarma davranışı alt boyutları üzerindeki etkisini incelemeye yönelik çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 4'te bu analiz bulguları raporlanmıştır.

Tablo 4: Panoptikon Uygulamaları Alt Boyutlarının Sanal Kaytarma Alt Boyutlarına Etkisi

Bağımsız Değişkenler	Önemli Sanal Kaytarma				Önemsiz Sanal Kaytarma			
	β	F	R ²	P	B	F	R ²	P
Dışsal Sorumluluk	0.00	5.83	0.09	0.93	-0.08	6.26	0.10	0.12
Pozitif Panoptikon	0.04			0.54	0.02			0.76
Negatif Panoptikon	0.26			0.00	0.29			0.00
İzlenme Bilgisi	0.08			0.05	0.02			0.64
İzlenme Bilinci	-0.05			0.29	0.02			0.72
Bağımlı Değişken: Önemli ve Önemsiz Sanal Kaytarma Davranışı								

Tablo 4'te görüldüğü üzere, yapılan çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre; negatif panoptikon ($\beta=0.26$; $p<0.001$) ve izlenme bilgisi ($\beta=0.08$; $p<0.001$) boyutlarının önemli sanal kaytarma üzerinde anlamlı etkisi olduğu görülmüştür. Boyutların önemli sanal kaytarma üzerindeki etkisinin yaklaşık olarak (R²) %9'u açıklanmaktadır. Bu sonuçlara göre; H_{1b} ve H_{1e} hipotezleri kabul edilmiştir. Analizde dışsal sorumluluk, pozitif panoptikon ve izlenme bilinci boyutlarının önemli sanal kaytarma üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür. Buna göre; H_{1a}, H_{1c} ve H_{1d} hipotezler ise reddedilmiştir.

Tablo 4'teki analiz sonuçlarına göre; negatif panoptikon boyutunun ($\beta=0.29$; $p<0.001$) önemsiz sanal kaytarma üzerinde anlamlı etkisi olduğu görülmüştür. Negatif panoptikon boyutunun önemsiz sanal kaytarma üzerindeki etkisinin (R²) %10'unu açıklanmaktadır. Bu sonuçlara göre H_{1f} hipotezi kabul edilmiştir. Panoptikonun dışsal sorumluluk, pozitif panoptikon, izlenme bilgisi ve izlenme bilinci boyutlarının önemsiz sanal kaytarma üzerinde anlamlı etkisi olmadığı bulgulanmıştır. Dolayısıyla H_{1g}, H_{1h}, H_{1i} ve H_{1j} hipotezleri reddedilmiştir.

4.6.4. Tanımlayıcı Değerler

Analizlere geçmeden önce araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin yapılan korelasyon analizi bilgileri Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5: Korelasyon Analizi

	X	Ss.	1	2	3	4	5	6	7
(1) Dışsal Sorumluluk	3.13	0.98	-						
(2) Pozitif Panoptikon	3.11	0.83	0.35**	-					
(3) Negatif Panoptikon	2.66	0.92	0.08	-0.38**	-				
(4) İzlenme Bilgisi	2.69	1,00	0.15**	0.28**	-0.18**	-			
(5) İzlenme Bilinci	3.60	0.90	0.20**	-0.03	0.23**	-0.08	-		
(6) Önemli Sanal Kaytarma	1.96	0.77	0.05	-0.04	0.26**	0.07	0.00	-	
(7) Önemsiz Sanal Kaytarma	3.16	0.88	-0.05	-0.13*	0.30**	-0.04	0.07	0.39**	-
N=303; *p<0.05; **p<0.01									

Tablo 5'te belirtilen değerlere göre; dışsal sorumluluk boyutunun sanal kaytarmanın her iki boyutlu ile bir korelasyon ilişkisine sahip olmadığı bulgulanmıştır. Pozitif panoptikon ile önemsiz sanal kaytarma arasında zayıf düzeyde negatif yönlü bir ilişkisi bulunmaktadır. Diğer taraftan, pozitif panoptikon ile önemli sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir. Negatif panoptikon ile önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma arasında zayıf düzeyde pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır. İzlenme bilgisi ile önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma arasında anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. İzlenme bilinci ile önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma arasında anlamlı ilişki bulunmamaktadır.

5. Sonuç

Bu araştırmada panoptikonun dışsal sorumluluk, pozitif panoptikon, negatif panoptikon, izlenme bilgisi ve izlenme bilinci alt boyutlarının önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Yapılan literatür taraması sonucu oluşturulan hipotezleri doğrulamak amacıyla nicel bir araştırma yapılmıştır. Araştırmaya veri toplamak için Bitlis Eren Üniversitesinde bulunan akademik ve idari personel ile anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Araştırmada üniversite çalışanlarının tercih edilmesinin nedeni, üniversitede gözetim uygulamalarının varlığı ve çalışanların internet kullanım alanlarının fazla olmasıdır.

Araştırmada ilk olarak, panoptikon uygulamalarının sanal kaytarma üzerindeki etkisi test edilmiştir. Yapılan analize göre; panoptikon uygulamaları sanal kaytarma davranışını anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. Daha sonra panoptikon alt boyutlarının, sanal kaytarma davranışının önemli sanal kaytarma alt boyutu üzerindeki etkisi incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre; negatif panoptikon ve izlenme bilgisi alt boyutlarının, önemli sanal kaytarma üzerinde anlamlı etkisi olduğu bulgulanmıştır. Bu sonuca göre; çalışanların izlenme bilgisi

ve negatif panoptikon algılarının artması, önemli sanal kaytarma davranışını artırmaktadır. İş yerinde panoptikon uygulamaları ile çalışan verimliliğini artırmak için mesai saatleri içerisinde iş dışı faaliyetlerin engellenmesi amaçlanmaktadır (Sheriff ve Ravishankar, 2012: 282). Bu bağlamda iş yerinde gözetimden rahatsız olmayı ifade eden negatif panoptikonun ve iş yerinde bulunan gözetim araçları ile ilgili bilgi sahibi olmak anlamına gelen izlenme bilgisinin (Bıyıkbeyi, 2019); iş arkadaşları ve yönetici tarafından kötü karşılanan, kurumu ifşa edebilen ve verimi büyük ölçüde düşüren önemli sanal kaytarma davranışını azaltması beklenir (Blanchard ve Henle, 2008).

İbiş ve Batman (2014: 10) araştırmalarında, negatif panoptikonun olumsuz tutum ve davranışlara yol açtığını vurgulayarak çalışmamızın analiz sonuçları ile kısmen örtüşecek bir sonuca ulaşmıştır. Çalışmaya göre sürekli gözetlendiğinin bilincinde olan ve bu durumdan rahatsızlık duyan çalışanların, psikolojik sorunlar yaşadığı görülmektedir. Bu bağlamda; psikolojik sorunlar bir takım davranış bozukluklarına sebebiyet vererek, çalışanları sanal kaytarma gibi olumsuz tutum ve davranışlar sergilemeye yöneltebilir. Diğer taraftan Foucoult'un (2013) "*Hapishanenin Doğuşu*" adlı eserinde panoptikonun olumlu sonuçlar verebilmesi için bir cezalandırma sürecinin gerekliliğine yaptığı vurgu analiz sonuçları ile kısmen örtüşmektedir. Bu bağlamda çalışanların izlenme bilgisine vakıf olması ve gözetimden rahatsızlık duymasına rağmen kaytarma davranışına devam etmesi, iş yerinde gözetim sonucunda karşılaşılan olumsuz davranışlar üzerinde herhangi bir yaptırım bulunmadığının göstergesi olabilir.

Analizin diğer aşamasında ise, panoptikonun alt boyutları ile önemsiz sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Sonuç olarak, negatif alt boyutunun önemsiz sanal kaytarma üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulgulanmıştır. Buna göre; iş yerinde bulunan gözetim araçlarının varlığı çalışanları rahatsız etmekte ve aynı zamanda çalışanlar önemsiz sanal kaytarma davranışına devam etmektedir. Analiz sonucu Sheriff ve Ravishankar'ın (2012: 286) çalışmaları ile benzerlik göstermektedir. Sheriff ve Ravishankar'ın araştırmasına göre; çalışanlar gözetim uygulamalarını iş yeri mahremiyetine aykırı olarak görmekte; her hareketlerinin izlendiğini hissettiklerinde strese girmektedirler. Bu durum ise iş yerine karşı şüphe ve düşmanlık aşilayarak üretkenlik karşıtı davranışlara sebep olmaktadır. Sonuç olarak çalışanların gözetimden rahatsızlık duyarak olumsuz tutum ve davranışlara yönelmesi, panoptikon uygulamalarının işlevini yitirmesine yol açabilir. Hatta bu durum kaytarma gibi daha olumsuz sonuçlar doğurabilir.

Katılımcıların ölçek ifadelerine verdikleri yanıtların ortalamalarına bakıldığında; panoptikonun izlenme bilinci boyutu 3.60 ile en yüksek, negatif panoptikon boyutu ise 2.66 ile en düşük ortalamaya sahiptir. İzlenme bilinci boyutunun en yüksek ortalamaya sahip olması, ankete katılan çalışanların büyük bir kısmının iş yerindeki gözetim araçlarının ne tür faaliyetler yürütülebileceğinin bilincinde olduğunu göstermektedir. Negatif panoptikon boyutunun en düşük ortalamaya sahip olması, ankete katılan çalışanların büyük bir kısmının iş yerindeki gözetim araçlarının kendileri üzerinde olumsuz bir etki bırakmadığı şeklinde değerlendirilebilir. Bu durum iş yerindeki gözetim araçlarının yeterli denetime tabi tutulmaması ve çalışanlar tarafından bu denetimsizliğin bilinmesi

sonucunda, gözetim araçlarına karşı bir duyarsızlık olarak yorumlanabilir. İlgili departmanların gözetim alanı ile ilgili daha fazla yetki ve sorumluluk alarak gözetimden doğan olumlu ve olumsuz yaptırımları yerine getirmesi, panoptikon uygulamalarına işlevsellik kazandırarak duyarsızlığın önüne geçebilir.

Sanal kayıtma ortalamalarına bakıldığında ise önemsiz sanal kayıtma boyutunun 3.16 ile, ortalaması 1.96 olan önemli sanal kayıtma boyutundan daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Önemsiz sanal kayıtma davranışının ortalamasının yüksek çıkması, ankete katılım sağlayan çalışanların büyük bir kısmının iş arkadaşlarını ve yöneticileri daha az rahatsız eden ve verimi daha az düşüren davranışları sergiledikleri söylenebilir. Diğer taraftan önemli sanal kayıtma davranışının ortalamasının daha düşük çıkması, çalışanların verime fazlasıyla etki eden, performansı düşürüp çıktı miktarını azaltan davranışları daha az sergiledikleri şeklinde yorumlanabilir. Önemli ve önemsiz sanal kayıtma ortalamaları arasındaki bu fark; üniversite personelinin izlendiğinin bilincinde olmasından ve bu bilinç itibarıyla yöneticiler ve iş arkadaşları tarafından yadırganan önemli sanal kayıtma davranışını sergilememe eğiliminden kaynaklanabilir. Ayrıca bu durum üniversitenin önemli sanal kayıtma davranışlarına karşı daha sert bir tutum sergilediği şeklinde de değerlendirilebilir.

Yapılan literatür araştırmasında panoptikon uygulamalarının sanal kayıtma davranışlarına etkisini inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda panoptikon ve sanal kayıtmayı birlikte ele alan bu çalışmanın literatüre katkı sunması beklenmektedir.

Araştırma bulgularına göre; çalışanların panoptikon uygulamalarına duyarsızlaşmasını engellemek için, kurumlardaki gözetim araçlarının yeri ve kullanım amacı gizli tutulabilir. Böylelikle çalışanların izlenme bilgisine ulaşmaları engellenebilir. Ancak bu durum çalışma hayatında etik dışı sorunlara neden olabilir. Diğer taraftan gözetim sonucunda olumlu davranışlar ödüllendirilip, olumsuz davranışlar cezalandırılabilir. İş yerinde çalışma mahremiyeti güvence altına alınarak çalışanların gözetimden olumsuz etkilenmesinin önüne geçilmelidir. Son olarak, çalışanların sanal kayıtma davranışlarını azaltmak ya da önlemek için kurum içi internetin çoğunlukla iş dışında kullanıma açılmaması gerektiği söylenebilir.

Araştırmanın Kısıtları

Her araştırmada olduğu gibi bu araştırmanın da birtakım sınırlılıkları bulunmaktadır. Sınırlılıklardan ilki örneklem itibarıyledir. Bu sebeple araştırmanın bulguları örneklem itibarıyla genellenebilir. Gelecek araştırmalara farklı örneklem ve yöntemler (nitel)ile araştırmalar yapılması önerilmektedir. Araştırmanın bir diğer sınırlılığı ise konu edilen değişkenleri itibarıyledir. Bu bağlamda gelecek araştırmalarda panoptikon değişkeninin farklı örgütsel davranış olguları (iş yeri stresi, örgütsel bağlılık, sinizm gibi)ile ilişkisinin araştırılması önerilmektedir. Son olarak araştırmanın verilerin toplandığı zaman dilimi ile ilgili bir sınırlılığı bulunmaktadır. Bu süre 13.05.2022-27.05.2022 tarihlerini kapsamaktadır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Bu araştırmanın hazırlanmasında herhangi bir kurumdan destek alınmamıştır.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı: Araştırmanın kavramsal kısımlarının hazırlanmasında ağırlıklı olarak ikinci yazar, analiz kısımlarının hazırlanmasında ise ağırlıklı olarak birinci yazar katkı sağlamıştır.

Çatışma Beyanı: Araştırmanın yazarları olarak herhangi bir çıkar çatışma beyanımız bulunmamaktadır.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı: Bu araştırmanın her aşamasında “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi”nde belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbirini gerçekleştirilmemiştir. Bu çalışmanın yazım sürecinde etik kurallarına uygun alıntı yapılmış ve kaynakça oluşturulmuştur. Çalışma intihal denetimine tabi tutulmuştur

Etik Kurul İzni: Araştırmada verilerinin toplanabilmesi için Bitlis Eren Üniversitesi Etik İlkeleri ve Etik Kurul Başkanlığından 13.05.2022 tarihli sayı: E-84771431-050.03-51072 (2022-06) nolu kararı ile gerekli izin alınmıştır.

Kaynakça

- Alkan, F. (2018). Panoptikondan Synoptikona Gözetim Toplumu ve Gözetimin Farkındalığı Üzerine Bir Araştırma. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gümüşhane.
- Ball, K. (2005). Organization, Surveillance and The Body: Towards a Politics of Resistance. *Organization*, 12(1), 89-108.
- Ball, K. (2010). Workplace Surveillance: An Overview. *Labor History*, 51(1), 87-106.
- Bıyıkbeyi, T. (2019). Benimsenmiş Ulusal Kültürel Değerler Sınıflandırılması Bağlamında Panoptikon, Psikolojik Güçlendirme ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Bir Alan Araştırması. (Yayınlanmış Doktora Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Blanchard, A. L., and Henle, C. A. (2008). Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control. *Computers In Human Behavior*, 24(3), 1067-1084.
- Büyük, K., ve Keskin, U. (2012). Panoptikon'un Elektronik Dirilişi: Etik Bir Sorun Olarak İşyeri İzleme. *İş Ahlakı Dergisi*, 5(10), 55-88.
- Büyüköztürk Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri (25. Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çivilidağ, A. (2017). İş Yaşamında Sanal Kaytarmanın İş stresi, İş doyumu ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (59), 355-373.
- Demir Uslu, Y. D., ve Çavuş, M. F. (2014). Örgütsel Adalet ve Kaytarma Davranışları. *ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 4(9), 51-54.
- Foucault, M. (1977). Discipline and Punish: The Birth of the Prison. A. Sheridan (Trans.). London: Penguin
- Foucault, M. (2013). *Hapishanenin Doğuşu, (M. A. Kılıçbay, Çev)*. Ankara: İmge.
- Harkins, S. G., ve Petty, R. E. (1982). Effects of Task Difficulty and Task Uniqueness On Social Loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43(6), 1214-1229.

-
- İbiş, S. ve Batman, O. (2014). Elektronik Gözetim Uygulamalarının Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: İstanbul'daki Seyahat Acentaları Üzerine Bir Araştırma. *13. Geleneksel Turizm Paneli*, 1-12, İstanbul.
- Kaplan, M., ve Çetinkaya, A. (2014). Sanal Kaytarma ve Demografik Özellikler Açısından Farklılıklar: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 26-34.
- Karaoğlan Yılmaz, F. G., Yılmaz, R., Öztürk, H. T., Sezer, B. and Karademir, T. (2015). Cyberloafing as a Barrier to the Successful Integration of Information and Communication Technologies into Teaching and Learning Environments. *Computers in Human Behavior*, (45), 290-298.
- Karau, S. J., and Williams, K. D. (1997). The Effects of Group Cohesiveness On Social Loafing and Social Compensation. *Group Dynamics Theory, Research, and Practice*, 1(2), 156-168.
- Kaygısız, Ü. (2017). Panoptikon: Demokrasi Ekseninde Realiteden Kurgusala Doğru Bir Bakış. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22 (15), 2073-2094.
- Keklik, B., Kılıç, R., Yıldız, H., ve Yıldız, B. (2015). Sanal Kaytarma Davranışlarının Örgütsel Öğrenme Kapasitesi Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *Business and Economics Research Journal*, 6 (3), 130-144.
- Liberman, B., Seidman, G., McKenna, K. Y., and Buffardi, L. E. (2011). Employee Job Attitudes and Organizational Characteristics As Predictors of Cyberloafing. *Computers in Human Behavior*, 27(6), 2192-2199.
- Lim, V. K. (2002). The It Way of Loafing On The Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675-694.
- Lim, V. K., and Teo, T. S. (2005). Prevalence, Perceived Seriousness, Justification and Regulation of Cyberloafing in Singapore: An Exploratory Study. *Information and Management*, 42(8), 1081-1093.
- Loch, K. D., and Conger, S. (1996). Evaluating Ethical Decision Making and Computer Use. *Communications of the ACM*, 39(7), 74-83.
- Lyon, D. (2001). *Surveillance Society: Monitoring Everyday Life*. UK: Hill Education.
- Mahatanankoon, P., Anandarajan, M. and Igbaria, M. (2004). Development of A Measure of Personal Web Usage in The Workplace. *Cyberpsychology and Behaviour*, 7(1), 93-104.
- McCahill, M., and Norris, C. (1999). *Watching The Workers: Crime, CCTV and The Workplace*. In *Invisible Crimes* (pp. 208-231). London: Palgrave Macmillan.
- McShane, S., and Von Glinow, M. A. (2010). *Organizational Behaviour: Emerging Knowledge and Practice for The Real World*. McGraw-Hill/Irwin.
- Orthmann, R. (1998). Workplace Computer Monitoring Rose in 1998. *Employment Testing-Law and Policy Reporter*, (7), 182.
-

- Örücü, E., and Yıldız, H. (2014). İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma. *Ege Academic Review*, 14(1), 99-114.
- Özdel, G. (2012). Foucault Bağlamında İktidarın Görünmezliği ve Panoptikon ile İktidarın Gözü Göstergeleri. *The Turkish Online Journal of Design Art and Communication*, 2(1), 22-29.
- Özutku, H. (2018). Yüksek Performanslı Çalışma Uygulamaları Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlaması, Geçerlik ve Güvenirlik Analizi. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 36(3), 141-164.
- Rajah, R., and Lim, V. K. (2011). Cyberloafing, Neutralization and Organizational Citizenship Behavior. *PACIS*, (152),24-40.
- Regan, P. M. (1996). *Computers, Surveillance, and Privacy*. D. Lyon and E Zureik (Ed.), *Genetic Testing and Workplace Surveillance: Implications for Privacy* (pp. 47-66). USA: University of Minnesota.
- Ringelmann, M. (1907). Recherches Sur Les Moteurs Animes: Essais Des Boeufs de Travail (Research on Animate Sources of Power: Tests of Oxen). *Annales de l'Institut National Agronomique*, 1(2), 243-279.
- Robinson, S. L. and Bennett R. J. (1995). Atypology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *Academy of Management Journal*, 38 (2), 555-572.
- Semple, J. (1992). Foucault and Bentham: A Defence of Panopticism. *Utilitas*, 4(1), 105-120.
- Sewell, G., and Wilkinson, B. (1992). *Reassessing Human Resource Management*. Shopfloor Surveillance in A Total Quality (pp. 97-116). London.
- Sheriff, A. M., and Ravi Shankar G. (2012). The Techniques and Rationale of E-Surveillance Practices in Organizations. *International Journal of Multidisciplinary Research*, (2), 281-290.
- Spitzmuller, C., and Stanton, J. M. (2006). Examining Employee Compliance with Organizational Surveillance and Monitoring. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(2), 245-272.
- Steadman, P. (2007). The Contradictions of Jeremy Bentham's Panopticon Penitentiary. *Journal of Bentham Studies*, 9(1), 1-31.
- Ünal, Ö. F. ve Tekdemir, S. (2015). Sanal Kaytarma: Bir Kamu Kurumunda Ampirik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95-118.
- Weissenfeld, K., Abramova, O., and Krasnova, H. (2019). Antecedents For Cyberloafing-A Literature Review. *14th International Conference on Wirtschaftsinformatik*, 1687-1701, Germany.
- Whitty, M. T., and Carr, A. N. (2006). New Rules In The Workplace: Applying Object-Relations Theory To Explain Problem Internet and Email Behaviour In The Workplace. *Computers in Human Behavior*, 22(2), 235-250.

Wood, D. M. (2016). *Space, Knowledge and Power*. (J. W. Carampton and S. Elden (Ed.)*Beyond The Panopticon? Foucault and Surveillance Studies*. (pp. 257-276). Great Britain: Routledge.