

**T.C.  
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI  
İŞLETME BİLİM DALI**

**PANOPTİKONUN BİREYSEL PERFORMANSA ETKİSİ:  
TÜRKİYE NÜFUS MÜDÜRLÜKLERİNDE BİR  
ARAŞTIRMA**

**YAKUP EREN  
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMAN:  
DOÇ. DR. SELÇUK KARAYEL**

**KONYA-2022**



## BİLİMSEL ETİK SAYFASI

Öğrencinin	Adı Soyadı	YAKUP EREN		
	Numarası	18811101038		
	Ana Bilim / Bilim Dalı	İŞLETME ANABİLİM DALI / İŞLETME BİLİM DALI		
	Programı	Tezli Yüksek Lisans	X	
		Doktora		
Tezin Adı	PANOPTİKONUN BİREYSEL PERFORMANSA ETKİSİ: TÜRKİYE NÜFUS MÜDÜRLÜKLERİNDE BİR ARAŞTIRMA			

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.

Yakup EREN

İmza



Öğrencinin	Adı Soyadı	YAKUP EREN		
	Numarası	18811101038		
		İŞLETME ANABİLİM DALI / İŞLETME BİLİM DALI		
	Programı	Tezli Yüksek Lisans	X	
		Doktora		
	Tez Danışmanı	DOÇ. DR. SELÇUK KARAYEL		
Tezin Adı	PANOPTİKONUN BİREYSEL PERFORMANSA ETKİSİ: TÜRKİYE NÜFUS MÜDÜRLÜKLERİNDE BİR ARAŞTIRMA			

## ÖZET

Nüfus Müdürlükleri'nde yapılan bu çalışmanın amacı; resmî kurumlarda Performans değerlendirme sistemlerinin oluşturulmasına yönelik Panoptikon ile Bireysel Performans arasındaki etkiyi tespit etmektir. Türkiye genelinde 345 Nüfus Müdürlüğü çalışanı ile anket uygulaması yapılmış ve elde edilen veriler SPSS 22 programı ile analiz edilmiştir. Panoptikon'un alt boyutları olan Dışsal Sorumluluk, Pozitif Panoptikon, Negatif Panoptikon ve İzlenme Bilinci ile Bireysel Performans arasında; Anova, Kolmogorov-Smirnov, Korelasyon, Regresyon, Frekans ve Faktör analizleri yapılmıştır. Çalışanların Dışsal Panoptikon ve Negatif Panoptikon algıları ile Bireysel Performans algıları arasında pozitif yönlü çok düşük dereceli bir ilişki olduğu; İzlenme Bilinci ve Pozitif Panoptikon algıları ile Bireysel Performans algılarının birbirlerinden etkilendikleri saptanmıştır. Bu sonuçlarla birlikte Panoptikon'un Bireysel Performans üzerinde düzenleyici rolü vardır hipotezi kabul edilmiştir.

Bu çalışmanın analiz sonuçlarına göre tasarlanan Performans Yönetim Sistemi (PYS), Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü tarafından Merkezi Nüfus İdare Sistemi (MERNİS)'e uyarlanmak üzere onaylanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Panoptikon, Dışsal Sorumluluk, Negatif Panoptikon, Pozitif Panoptikon, İzlenme Bilinci, Bireysel Performans, Nüfus Müdürlüğü



Author' s	Name and Surname	YAKUP EREN		
	Student Number	18811101038		
	Department/Department	DEPARTMENT OF BUSINESS / BUSINESS ADMINISTRATION		
	Study Programme	Master's Degree (M.A.)	X	
		Doctoral Degree (Ph.D.)		
	Supervisor	ASSOCIATE PROFESSOR SELÇUK KARAYEL		
Title of the Thesis/Dissertation	THE EFFECT OF PANOPTICON ON INDIVIDUAL PERFORMANCE: A RESEARCH IN POPULATION DIRECTORATES IN TÜRKİYE			

### ABSTRACT

**The aim of this study carried out in the Population Directorates; The aim is to determine the effect between Panopticon and Individual Performance for the establishment of Performance evaluation systems in official institutions. A survey was conducted with 345 Population Directorate employees across Türkiye and the data obtained were analyzed with the SPSS 22 program. Between the sub-dimensions of Panopticon, External Responsibility, Positive Panopticon, Negative Panopticon, Being Being Watched, and Individual Performance; Anova, Kolmogorov-Smirnov, Correlation, Regression, Frequency and Factor analyzes were performed. It was found that there is a very low degree positive correlation between the employees' perceptions of External Panopticon and Negative Panopticon and their Individual Performance perceptions; It was determined that the perceptions of Watch Awareness and Positive Panopticon and Individual Performance perceptions were affected by each other. With these results, the hypothesis that Panopticon has a regulatory role on Individual Performance was accepted.**

**The Performance Management System (PMS), designed according to the analysis results of this study, has been approved by the General Directorate of Population and Citizenship Affairs to be adapted to the Central Population Management System (MERNIS).**

**Keywords: Panopticon, External Responsibility, Negative Panopticon, Positive Panopticon, Monitoring Awareness, Individual Performance, Population Directorate**

## İÇİNDEKİLER

ÖZET .....	iii
ABSTRACT.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
TABLolar LİSTESİ .....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	x
KISALTMALAR DİZİNİ .....	xi
ÖNSÖZ .....	xii
GİRİŞ .....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

### PANOPTİKON

1.1. Kavramsal Çerçeve .....	4
1.1.1. Panoptikon Kavramı .....	4
1.1.2. Panoptikonun Tarihi Gelişimi .....	5
1.1.3. Yapısal Özellikleri.....	5
1.1.4. Kullanım Alanları ve İşlevselliği.....	8
1.1.5. Panoptikonun Alt Boyutları.....	10
1.1.6. Panoptikon Yaklaşımları .....	11
1.1.7. Foucault'un Perspektif'inden Panoptikon .....	11
1.2. Gözetim .....	13
1.2.1. Gözetim Kavramı .....	13
1.2.2. Gözetimin Tarihi .....	14
1.2.3. Gözetim Yaklaşımları.....	15
1.3. Kurumsal Yönetim Sürecinde Gözetim .....	17
1.3.1. Kurumsal Kapatılma ve Gözetim .....	18
1.3.2. Bürokratikleşme ve Gözetim .....	19
1.3.3. Modernleşme ve Gözetim.....	20
1.3.4. Enformasyon Teknolojileri ve Gözetim .....	21
1.3.5. Kamu Kurumlarında Gözetim .....	22
1.4. Gözetimin Panoptikon Ekseninde Değerlendirilmesi .....	24

## İKİNCİ BÖLÜM

### BİREYSEL PERFORMANS

2.1. Performans Kavramı .....	26
2.2. Performansın Tanımı.....	27
2.3. Bireysel Performans .....	29
2.4. Bireysel Performansın Unsurları .....	29
2.5. Bireysel Performansı Etkileyen Faktörler .....	33
2.5.1. Kişisel Faktörler .....	33
2.5.2. Örgütsel Faktörler.....	35
2.5.3. Çevresel Faktörler .....	37

2.6. Bireysel Performans Yönetimi .....	38
2.6.1. Sistemin Oluşturulması .....	39
2.6.2. Performans Yönetim Süreci .....	40
2.6.3. Kullanım Alanları ve Önemi .....	41
2.7. Bireysel Performans Değerlendirme Süreci .....	41
2.7.1. Performans Değerlendirmenin Amaçları .....	43
2.7.2. Performans Değerlendirme Sistemi ile Kontrol ve Değerlendirme .....	44
2.8. Bireysel Performans Değerlendirme Yöntemleri .....	45
2.8.1. Geleneksel Yöntemler .....	45
2.8.2. Modern Yöntemler .....	48
2.9. Kamu Kurumlarında Bireysel Performans Yönetimi .....	50
2.9.1. Kurumlar Açısından Faydaları .....	51
2.9.2. Yöneticiler Açısından Faydaları .....	52
2.9.3. Çalışanlar Açısından Faydaları .....	53

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Konusu .....	55
3.2. Araştırmanın Amacı .....	55
3.3. Araştırmanın Önemi .....	56
3.4. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları .....	57
3.5. Evren ve Örneklem .....	58
3.6. Veri Toplama Aracı ve Ölçekler .....	60
3.7. Uzman Görüşü ve Pilot Uygulama .....	61
3.8. Verilerin Analizi .....	61
3.8.1. Demografik Bulgular .....	62
3.8.2. Güvenirlilik Analizleri .....	64
3.8.3. Ölçeklerin Normallik Testleri .....	67
3.8.4. Açıklayıcı Faktör Analizi .....	69
3.8.5. Korelasyon Analizi .....	73
3.8.6. Çoklu Doğrusal Bağlantı Testi .....	75
3.9. Araştırma Hipotezlerinin Testi .....	76
3.10. Araştırma Hipotezlerinin Test Sonuçları .....	95

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### SONUÇ VE ÖNERİLER

4.1. Sonuç .....	97
4.2. Öneriler .....	99
4.2.1. Kurumlar için Öneriler .....	99
4.2.2. Çalışanlar için Öneriler .....	101
4.2.3. Araştırmacılar için Öneriler .....	102
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>103</b>
<b>EKLER .....</b>	<b>114</b>

Ek 1. Anket Formu .....	114
Ek 2. Etik Kurul Kararı .....	115
Ek 3. Araştırma İzin Yazısı .....	116
Ek 4. Ölçek İzinleri .....	117
Ek 5. Performans Yönetim Sistemi .....	119



## TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2.1. Grafik Derecelendirme Ölçeği .....	46
Tablo 3.1. Katılımcıların Unvanlarına Göre Dağılımı.....	58
Tablo 3.2. Örneklem Hata Payına Göre Alınabilecek Örneklem Büyüklüğü .....	59
Tablo 3.3. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı .....	62
Tablo 3.4. Katılımcıların Yaş Aralıklarına Göre Dağılımı .....	62
Tablo 3.5. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı .....	63
Tablo 3.6. Katılımcıların Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı .....	63
Tablo 3.7. Katılımcıların Memuriyet Sürelerine Göre Dağılımı .....	63
Tablo 3.8. Katılımcıların Nüfus Müdürlüğü Görev Sürelerine Göre Dağılımı .....	64
Tablo 3.9. Katılımcıların Çalıştıkları Servise Göre Dağılımı .....	64
Tablo 3.10. Panoptikon Cronbach Alpha (Güvenilirlik) Değerleri .....	65
Tablo 3.11. Bireysel Performans Cronbach Alpha (Güvenilirlik) Değerleri .....	66
Tablo 3.12. Panoptikon Ölçeği Normallik Testi .....	67
Tablo 3.13. Panoptikon Ölçeği Tanımlayıcı İstatistik Testi .....	67
Tablo 3.14. Bireysel Performans Ölçeği Normallik Testi.....	68
Tablo 3.15. Bireysel Performans Ölçeği Tanımlayıcı İstatistik Testi .....	68
Tablo 3.16. Panoptikon Ölçeği Kaiser Meyer Olkin Testi .....	70
Tablo 3.17. Panoptikon Ölçeği Brartlett Testi .....	70
Tablo 3.18. Panoptikon Ölçeği İçin Açıklanan Toplam Varyanslar.....	71
Tablo 3.19. Bireysel Performans Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi .....	72
Tablo 3.20. Dışsal Panoptikon ile Bireysel Performans Arasındaki Korelasyon Analizi .....	73
Tablo 3.21. Pozitif Panoptikon ile Bireysel Performans Arasındaki Korelasyon Analizi .....	74
Tablo 3.22. Negatif Panoptikon ile Bireysel Performansı Arasındaki Korelasyon Analizi .....	74
Tablo 3.23. İzlenme Bilinci ile Bireysel Performansı Arasındaki Korelasyon Analizi .....	75
Tablo 3.24. Panoptikon Bireysel Performans Çoklu Doğrusal Bağlantı Model Özeti .....	75
Tablo 3.25. Panoptikon Bireysel Performans Çoklu Doğrusal Bağlantı Testi Anova Değerleri .....	76
Tablo 3.26. Panoptikon Bireysel Performans Çoklu Doğrusal Bağlantı Testi Katsayı Değerleri .....	76
Tablo 3.27. Katılımcıların Cinsiyetleri ile Aralarındaki Farklılık T Testi.....	77
Tablo 3.28. Varyansların Homojenlik Testi .....	79
Tablo 3.29. Katılımcıların Yaşları ile Aralarındaki Farklılık T Testi.....	79

Tablo 3.30. Yaş Tukey Testi Sonuçları .....	80
Tablo 3.31. Katılımcıların Medeni Durumları ile Aralarındaki Farklılık Testi.....	83
Tablo 3.32. Varyansların Homojenlik Testi .....	85
Tablo 3.33. Katılımcıların Öğrenim Durumu ile Aralarındaki Farklılık Testi .....	85
Tablo 3.34. Varyansların Homojenlik Testi .....	88
Tablo 3.35. Katılımcıların Memuriyet Süresi ile Aralarındaki Farklılık T Testi .....	89
Tablo 3.36. Varyansların Homojenlik Testi .....	92
Tablo 3.37. Katılımcıların Kurumdaki Görev Süresi ile Aralarındaki Farklılık Anova Testi .....	92
Tablo 3.38. Varyansların Homojenlik Testi .....	95
Tablo 3.39. Hipotezler Tablosu .....	95



## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1. Jeremy Bentham'ın Hapishane Mimarisi .....	6
Şekil 2.1. Performans Yönetim Süreci.....	40
Şekil 2.2 360 Derece Performans Değerlendirme Yöntemi .....	48
Şekil 3.1.Araştırmanın Teorik Modeli.....	59



**KISALTMALAR DİZİNİ**

ABD	:	Amerika Birleşik Devletleri
COVID-19	:	Koronavirüs
EPİS	:	Elektronik Personel İzleme Sistemi
HES	:	Hayat Eve Sığar
İKY	:	İnsan Kaynakları Yönetimi
KMO	:	Kaiser- Meyer- Olkin
MERNİS	:	Merkezi Nüfus İdare Sistemi
NASA	:	Uluslararası Havacılık ve Uzay Üssü
NVİ	:	Nüfus Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü
PYS	:	Performans Yönetim Sistemi
SPSS 22	:	Sosyal Bilimler İstatistik Paketi
TDK	:	Türk Dil Kurumu
V.H.K.İ.	:	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni

## ÖNSÖZ

Panoptikon'un Bireysel Performans'a Etkisi: Türkiye Nüfus Müdürlükleri'nde Bir Araştırma, isimli tez çalışmamızın tez önerisinin verilmesinden son aşamasına kadar bu zorlu süreçte tecrübeleri ve samimiyetiyle bana destek olan danışman hocam Sayın Doç. Dr. Selçuk KARAYEL'e saygılarımı sunar, teşekkür ederim.

Çalışmamda bilgi ve tecrübelerini benden esirgemeyen tez savunma sınavı üyeleri hocalarım; Sayın Prof. Dr. Mustafa Atilla Arıciöğlu'na ve Sayın Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Akif ÇİNİ'ye saygılarımı sunar, teşekkür ederim.

Konya ilindeki Nüfus Müdürlükleri'nde yapmayı planladığımız çalışmamızın Türkiye genelini kapsayacak şekilde yapılmasını onaylayan ve çalışmamıza destekleri ile bizi motive eden Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürü Sayın Şefik AYGÖL'e saygılarımı sunar, teşekkür ederim.

Çalışmamızın analiz sonuçlarını değerlendirerek tasarladığımız Performans Yönetim Sistemi isimli, Performans Değerlendirme programımızın MERNİS'e uyarlanabilirliği konusunda yazılım bilgisiyle bize destek olan NVİ Dijital Arşiv Şube Müdürü Sayın Ömer YAVUZ'a saygılarımı sunar, teşekkür ederim.

Başta Konya ili olmak üzere Türkiye genelindeki Nüfus Müdürlükleri'nde görev yapan ve anket uygulamasına katılarak çalışmamıza destek olan tüm mesai arkadaşlarıma saygılarımı sunar, teşekkür ederim.

Ve tabii ki bu günlere gelmemde desteklerini ve sevgilerini benden eksik etmeyen annem, babam ve kardeşlerime sevgi ve saygılarımı sunar, teşekkür ederim.

## GİRİŞ

Türk kamu yönetiminde yıllardır uygulanan ve yılda bir kez çalışanların Performans'ını ölçmek için kullanılan 657 sayılı devlet memurları kanunu kapsamında görev yapan memurlara uygulanan sicil doldurma sisteminin, işlevselliği kalmadığı düşünüülerek 15 Haziran 2011 tarihli yönetmelikle uygulamadan kaldırılmıştır. Yerine tüm kurumlar için öngörülen Performans'a dayalı yeni bir sistemin oluşturulması zorunlu hale getirilmiştir (Gürcüoğlu ve Nail, 2018: 2). Bu bağlamda çalışmanın amacı; 1785 yılında İngiliz filozof ve düşünür Jeremy Bantham tarafından tasarlanan ve günümüz uluslararası işletmelerde modernize edilerek uygulanan bir gözetim sistemi olan Panoptikon'un, Nüfus Müdürlükleri'nde oluşturulacak Performans Değerlendirme Sistemleri'ne uygulanabilirliğinin analiz edilmesidir.

Kurumlarda hizmet kalitesinin artırılması ile vatandaş memnuniyetinin sağlanması amacıyla oluşturulacak Performans Değerlendirme Sistemleri'nin kurumlar açısından önemini (Uyargil, 2008: 13), şu şekilde açıklamaktadır:

- Kurumların etkinliği artar,
- Üretim ve hizmet kalitesi artar,
- Eğitim ihtiyacını ve bütçesini hazırlamak kolaylaşır,
- İnsan kaynakları planlaması için gerekli bilgilere daha güvenli ulaşılır,
- Çalışanların gelişme düzeyleri daha doğru belirlenir,
- Kısa süreli insan kaynağı ihtiyacının karşılanmasında esneklik sağlanır.

Jeremy Bantham'ın 1785 yılında hapishane mimarisi olarak tasarladığı, mahkumları izleyerek denetleme sistemi olan panoptikon, teknolojik gelişmelere bağlı olarak günümüz dünyasında elektronik sistemlerle herkesin herşeyi izleyebilmesini ifade etmektedir. Panoptikon kavramı; sokaklardaki mobese kameralarından, cep telefonlarının dinlenebilmesine, internet üzerinden yapılan alışverişlerin kaydedilip daha sonra o ürünle ilgili reklamların kişiye sürekli gösterilmesine, çalışanların iş yerlerine giriş çıkışında parmak izi alınmasına, çalışanların iş ortamındaki performanslarının kameralarla veya yetkili kişi ile gözlemlenmesine kadar ve bu şekilde tanımlanabilecek denetim faaliyetlerini içermektedir (Bıyıkbeyi, 2019). Günümüzde Panoptikon'un enformasyon teknolojileri ile yaşamın her alanında bu kadar aktif kullanılmasına rağmen, alan yazında panoptikon'la ilgili çok fazla çalışma

bulunmamaktadır. Bununla birlikte Türkiye genelinde kamu kurumlarında Bireysel Performans'ı artırmaya yönelik çok fazla araştırma olmasına rağmen, Nüfus Müdürlükleri'nde Performansın artırılmasına yönelik tek çalışma olan Asa (2011)'nin "Kamu Kurumları'nda Sürdürülebilir Etkinliğin Kontrolü: Balanced Scorecard İle Kurumsal Performansın Ölçümü ve Kütahya İli Nüfus Müdürlükleri'nde Bir Uygulama" başlıklı doktora tezi'dir. Bu sebeple çalışmanın Türkiye genelindeki Nüfus Müdürlükleri'nde yapılarak kurumlarda Performans Değerlendirme Sistemlerinin oluşturulmasına ve alan yazına katkı sunacağı düşünülmektedir.

Çalışmada; "Panoptikon'un Bireysel Performans üzerinde etkisi var mıdır?" sorusuna cevap aranmıştır. Araştırmanın kapsamı, Türkiye genelindeki Nüfus Müdürlükleri'nde, 2021 yılının Ağustos ve Kasım ayları arasında görev yapan memurlarla sınırlı tutulmuştur. Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü'nün izni ile elde edilen bilgilere göre, Türkiye genelindeki Nüfus Müdürlükleri'nde görev yapan toplam 9511 çalışana MERNİS üzerinden ulaştırılan anket formlarına 345 çalışan katılmış ve çalışma anket sonuçlarından elde edilen verilerin analiz edilmesiyle tamamlanmıştır. Çalışmadan elde edilen bilgiler doğrultusunda tasarlanan Performans Yönetim Sistemi (PYS); Merkezi Nüfus İdare Sistemi (MERNİS)'e uyarlanmak üzere, Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü (NVİ)'nin onayı alınmıştır.

Panoptikon'un Bireysel Performans'a etkilerinin araştırıldığı bu çalışma; dört bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde, Panoptikon'un tanımı, tarihi gelişimi, yapısal özellikleri, kullanım alanları, işlevselliği, alt boyutları ve yaklaşımları; Gözetim'in tanımı, tarihi ve yaklaşımları, farklı kavramlarla ilişkisi ve kamu kurumlarında kullanım alanları, çalışanlar ve kurumlar açısından etkileri ve Gözetim'in Panoptikon ekseninde değerlendirilmesi incelenmektedir.

İkinci bölümde, Performans'ın tanımı, Bireysel Performans etkileyen faktörler, Bireysel Performans yönetimi, Bireysel Performans'ın değerlendirilmesi ve yöntemleri, Türk kamu yönetiminde Performans değerlendirmenin çalışanlar, yöneticiler ve kurumlar açısından faydaları incelenmektedir.

Üçüncü bölüm, araştırmanın konusu, amacı, önemi, kapsamı ve sınırlılıkları, evreni ve örneklemini, veri toplama araçları, uzman görüşü ve pilot uygulama, verilerin analizi ve araştırma hipotezlerinin test edilmesinden oluşmaktadır. Bu bölümde ölçek

sorularından elde edilen verilerin SPSS 22 proğramıyla analiz edilerek elde edilen sonuçların araştırma ile aynı yönde olup olmadığı test edilmiştir.

Dördüncü bölümde ise, araştırmanın analiz bulguları ile literatür taramasından elde edilen bilgiler karşılaştırılarak ulaşılan sonuç; kurumlar, çalışanlar ve araştırmacılar için öneriler yer almaktadır.



## 1. BÖLÜM: PANOPTİKON

Bu Bölümde, Panoptikon'un kavramsal çerçevesi, tarihi gelişimi, yapısal özellikleri, işlevselliği, kullanım alanları, alt boyutları ve yaklaşımları alan yazında taranmış ve ana hatlarıyla incelenmiştir.

### 1.1. Kavramsal Çerçeve

Panoptikon, Jeremy Bentham ve kardeşi Samuel Bentham tarafından hapisanedeki mahkûmların aykırı davranışta bulunmalarını engellemek amacıyla tasarladıkları bir hapisane mimarisidir. Bantham kardeşlerin mimari tasarısını diğer yapılardan farklı kılan, şeklinden daha ziyade felsefi bir düşünceyle oluşturulmasıdır. Yapının birçok kullanım alanı olmasıyla birlikte günümüze kadar gelecek bir felsefi akımın temelini atan özelliği, Jeremy Bantham'ın perspektifinden şöyle ifade edilmektedir. Panoptikon mahkûmlarda sürekli izleniyorum hissi oluşturarak, aykırı davranışlarda bulunmalarını engellemesi ve kendilerini terbiye etmelerini sağlaması yönünden diğer hapisane mimarilerinden ayırt edici bir özelliğe sahiptir. Genel anlamda bu şekilde tanımlanan Panoptikon, tezin ilerleyen bölümlerinde literatür taraması yapılarak detaylı bir şekilde incelenecektir.

#### 1.1.1. Panoptikon Kavramı

Bir hapisane mimarisi olarak tasarlanan Panoptikon, yapının işlevine uygun olarak bütün anlamındaki “pan” ve gözlemek anlamındaki “optikon” kelimelerinden türetilmiştir. “Bütünü gözetlemek” anlamında kullanılarak “panoptikon” olarak ifade edilmektedir (Özdel, 2012: 23). Panoptikon her ne kadar Bantham kardeşler tarafından tasarlansa da yapının gelişimine Jeremy Bantham daha fazla katkı sağlamış ve tasarımın felsefi bir akıma dönüşmesinde baş aktör olmuştur. Jeremy Bentham yapının nasıl, nerelerde ve hangi amaçlarla kullanılacağına dair yazdığı “Panoptikon: Gözün İktidarı” isimli kitabında Panoptikon'un tanımını şu şekilde yapmaktadır: “Gözetim altında tutulacak her tür insanın bulunduğu her türlü kuruma ve özellikle de cezaevlerine, hapisanelere, ticarethanelere, ıslahevlerine, yoksullar evine, karantina istasyonlarına, fabrikalara, hastanelere, akıl hastanelerine ve okullara uygulanabilen yeni bir yapı ilkesi tasarımıdır” (Bentham vd, 2016: 9).

### 1.1.2. Panoptikonun Tarihi Gelişimi

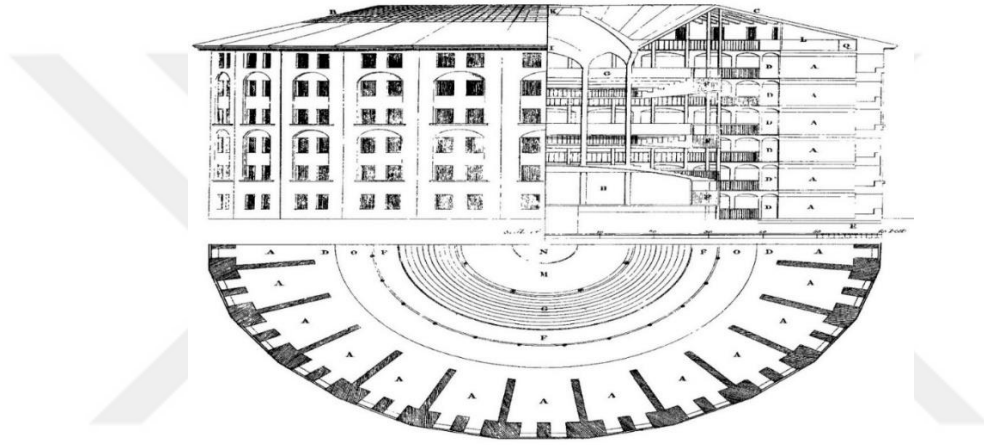
1785 yılında Bentham, gözetim altında yaşayan insan sayısının fazla olduğu bir dönemde, toplu halde yaşanan mekanların yetersizliğinden dolayı oluşan zararların toplum düzenini bozacağı endişesi ile, yapıların mimarisinde uygulanacak değişiklikler üzerine düşünmeye başlamıştır (Baştürk, 2016: 22). Mimar olan kardeşi Samuel Bentham'ın bir gözetimevi veya bir laboratuvar olarak çizdiği binadan esinlenerek bir hapisane mimarisi tasarlamış ve İngiltere'deki bir arkadaşına yazdığı mektuplarla bu tasarıdan söz etmiştir (Bentham vd, 2016: 12). Bu yapısal tasarımın bütün ayrıntılarını arkadaşına anlatmış fakat İngiltere'nin içinde bulunduğu ekonomik, siyasi sorunlar ve bu sorunların çözümünde yetersiz kalan baskıcı iktidar sebebiyle, hapisane mimarisi o dönemde uygulamaya geçirilememiştir. Daha sonraki yıllarda devlet adamları tarafından detaylı bir şekilde incelenmiş olmasına rağmen tam anlamıyla hapisane mimarisi yapılamamış fakat bütün bu olumsuzluklara rağmen arkadaşına yazdığı mektuplar "Panoptikon: Gözün İktidarı" adı ile kitap haline getirilmiştir. Bu kitap bilim insanları tarafından ilgiyle karşılanmış ve Panoptikon kavramı başta Michel Foucault olmak üzere, Haggerty ve Ericson (2003), Deleuze ve Guattari (1983), Bogard (1996) gibi düşünürlerin araştırmalarına konu olmuştur (Özdemir, 2020: 83). Michel Foucault "Hapishanenin Doğuşu" (Discipline and Punishment) isimli kitabında Panoptikon'u anlatmış ve yaptığı çalışmalar ile Panoptikon'un gelişimine katkı sağlayan en önemli isim olmuştur (Bentham vd, 2016: 7).

### 1.1.3. Yapısal Özellikleri

Bentham, yapının birçok amacının olduğunu söylemekle birlikte en temel amacını: "Burada arzulanan şey, mahkûmların mümkün olduğunca çok nedenle, her an gözetlendiğine inanması, ya da aksine gözetlenmediğinden emin olamaması, gözetlendiğine kendini inandırmasıdır" (Bentham vd, 2016: 13), şeklinde ifade etmektedir. Mahkûmda istem dışı oluşacak sürekli izleniyorum duygusu ile, mahkûmun aykırı davranışlarını kontrol edip, kendi kendini terbiye etmesi amaçlanmaktadır. Bentham'ın üzerinde durduğu bir denetim aracı olarak gözetimde bedenen kontrolün ötesinde, zihni kontrol altında tutmanın da yolu gösterilir. Bu düşüncenin var olmasında Panoptikon'un varsayımı önemlidir. Çünkü Panoptikonda görünmeden gözetlemek, bireylerin her an her yerde gözetleniyorum hissine

kapılmasına sebep olarak, davranışlarında kontrollü olmasına teşvik eder (Göker, 2016: 974). Panoptikon'un işlevlerinden en önemlisi diyebileceğimiz gözetimin içselleştirilmesi sonucu, bireyde oluşan kendisini gözetleme, gözetim toplumunun en önemli özelliklerinden bir tanesidir. Gözetimin dışardan bir müdahale ile içselleştirmesiyle değil de öz denetim sonucu bedenin ehlileştirilmesi söz konusu olabilecektir. Neticede öz denetim sonucu bireyin davranışlarını kontrol etme kabiliyeti gelişecektir (Güven, 2007: 90).

**Şekil 1.1.** Jeremy Bentham'ın Hapishane Mimarisi



**Kaynak:** (Bentham, 2016: 7)

Bina Şekil 1.1.'de görüldüğü gibi tam ortasında bir gözetleme kulesi olan ve hücrelerin kule etrafında konumlandırıldığı bir daire şeklindedir. Kulenin ortada olmasının amacı, kuleden hücrelere yansıtılan ışığın mükemmel bir görüş sunmasıyla, gözetmenin hücreleri her zaman görebilecek görüş açısına sahip olmasını sağlamaktır. Işığın hücreleri tamamiyle aydınlatmasından dolayı mahkûmların gözetmene görünmekten kaçamayacakları, kuledeki gözetmeni göremeyecekleri ve dolayısı ile izlenip izlenmediklerini hiçbir zaman anlamayacakları bir mimaridir (Bıyıkbeyi, 2019: 26-27).

Panoptikon'un diğer bir amacı ise; sürekli gözetleme yoluyla mahkûm hakkında detaylı bilgi edinerek kontrol etme ve yönlendirme amacıyla bu bilgileri kullanmaktır. Dolayısı ile yönetsel anlamda Panoptikon'u, mahkûmlar üzerinde bir iktidar oluşturmak suretiyle etkileme, yönlendirme ve disiplin etme tekniği olarak

değerlendirmek mümkündür. Jeremy Bentham zaman zaman iktidarların gücünü göstermek için başvurdukları disiplin yöntemi olarak ceza sistemi ile bedensel olarak değil de iktidarın gücünü mahkûmların psikolojik olarak hissetmelerini arzulamaktadır. Bu gücü hisseden mahkûmların kendilerini disipline edebileceklerini ve daha kontrollü hareket edeceklerini savunmaktadır. Panoptikon; görsellikle, kontrol ve disiplin kavramlarını birleştirir. Gücün bilgi ve disiplin üzerinden gerçekleştiği ve her ikisinin de gücü kullanana içselleştirildiği görülür. Artık görsellik bilgi üretiminde ve disiplinin sağlanmasında gücü kullananın temel öğelerindedir. Disiplin etme de bilgi edinme gibi gücü kullanana karşı değil, gücü kullananın ürettiği bir şey olarak karşımıza çıkar (Kancı, 2019: 548). Bu noktada gücü kullananın temel amaçlarından biri olarak yönetsel anlamda ihtiyaç duyduğu bilgiyi edinmenin en temel yollarından biri, temel gözetim ve denetim sistemlerini reforme edip yönetsel gücünü artıracak bilgiyi sağlamaktır.

Bentham'ın mimariyi karakterize ederken üzerinde durduğu temel konulardan bir tanesi de gözetim ve denetim altındakilerin yaşanan dönemin yönetsel standartlarından farklı bir yönetim şekliyle istihdam edilmeleridir. Bentham'ı bu düşünceye sevk eden yaşadığı dönemin hayat şartlarıdır. Öyle ki yaşadığı dönem ekonomik, sosyal, kültürel anlamda toplumsal eşitsizliklerin hayat standartlarını belirlediği ve yönetsel anlamda yaşanan aksaklıkların insanları mağdur ettiği hatta ölümlerine sebebiyet verdiği bir dönemdir. Yönetim alanındaki bozulmalar, suçluların ve salgın hastalığa yakalananların artmasına sebep olmuştur. O dönemin şartlarında hapishanelerin ve hastanelerin barındıracağı kişi sayısının fazla olmasından kaynaklanan mağduriyetlerin, kargaşalara ve isyanlara sebep olmasından dolayı bu kurumların yönetim şekillerinin değiştirilerek gözetim ve denetimin maksimum seviyede tutulması gerektiği düşünülmektedir. Bu kurumlardan en iyi şekilde yaralanmanın yolu, yönetsel faaliyetler için harcanan zamanın minimize edilerek, hastaların ve mahkûmların tedavi/ıslah edilmeleri için daha fazla zaman ayırmaktır. Zamanın şartlarında bu tür bakıma ve gözetime ihtiyaç duyan insanların toplumdan dışlanarak kendi hallerine bırakılması, Bentham gibi duyarlı kişileri bu konuda düşünmeye sevk etmiştir. Bu tür mekanlarda kalan insanların ıslahı/tedavisi için daha faydacı yönetim teknikleri kullanılarak toplum yaşamına dahil edilmeleri gerektiği

savını Öztürk (2013: 234); Bentham (1785)'de tasarladığı hapisane mimarisinin, mahkûmları beden ve zihnen terbiye ederek yeniden topluma kazandıracak bir yönetimi içselleştirme sisteminin kurgulanmasıydı, şeklinde ifade etmiştir. Dönemin yöneticileri, kötüye giden ekonominin toplum huzurunu da etkileyeceğini düşündükleri için Bentham'dan bir hapisane mimarisi tasarlamasını istemişlerdir. Çünkü İngiltere'de ekonomik ve sosyal adaletsizliklerin üretim süreçlerini etkilemesi bir başka sebepti. Dolayısıyla gözetim/denetim ile yönetilen kurumlar üretime dahil edilmeyenler için düşünülmekte iken, aynı zamanda üretimin de bu kurumlarda devam etmesi gerektiği düşüncesi hakimdi (Baştürk, 2016: 22).

#### 1.1.4. Kullanım Alanları ve İşlevselliği

Bentham'ın; hapisanelerin sadece suçluların tutulacağı bir yer olarak değil de aynı zamanda bir eğitim ve üretim yeri olarak tasarlanabileceği düşüncesini bazı yöneticilerin desteklemesine rağmen, başta iktidar olmak üzere çoğu yönetici bu görüşü kabul etmemiştir. Bentham hapisanedeki mahkûmların nasıl çalıştırılacağına dair planını şu şekilde ifade etmektedir (Bentham vd, 2016: 35):

*“Bu işlerle ilgili daha iyi bir fikir elde etmesi için, bunları dört sınıfa ayırdım. İlk başta, hapse girmeden önce zaten bir işi olanları ve orada kaldığı süre boyunca hapisaneye yararlı olabilecek bir şekilde bu işlerine devam edebilecek olanları yerleştiririm: ikinci olarak, belli sınırlar içinde kendi başlarına yürütmeye muktedir olmasalar da, bir insanın, bir takım diğer işleri bir şekilde kolaylıkla öğrenebileceği, benzer bir işi yürütme eğilimi olan, bu işler için eğitilmiş olanları yerleştiririm, üçüncü sırada, biraz önce değindiğim alanlara hiçbir eğilimi olmayan, ama mesela, hamallar, kömür taşıyıcıları, bahçıvanlar, çiftçiler gibi aslında önceden bir iş için yetişmiş olanları yerleştiririm. Son olarak, düzenli bir şekilde, meslek olarak hırsızlık yapmaları için yetiştirilmiş olanları ve daha önce hiçbir iş için yetiştirilmemiş olanları yerleştiririm.”*

Bentham'ın bahsettiği sınıflandırma, günümüz işletmelerinde uygulanan çalışanları iş bölümlerine ayırarak istihdam etmenin ve yapılan işte uzmanlaşmanın tarihi hakkında bilgi vermektedir. Çalışanları yeteneklerine göre yapabildikleri işlerde

sınıflara ayırma; hizmet kalitesinin artırılması ve denetimin gözetlenerek yapılmasını kolaylaştırma ihtiyacından doğmuştur (Bıyıkbeyi, 2019: 31). Panoptikon kavramı tüm mahkumların tek bir merkezden gözetlenmesini sağlayan bir hıphane mimarisinden gelmektedir. Michel Foucault'nun eserlerinde bu kavramı incelemesi, yorumlaması ve geliştirmesiyle günümüzde birçok işletmede uygulama alanlarını görmek mümkündür. Özellikle teknolojinin gelişmesi Panoptikon'un hıphane ve ıslah evleri dışına çıkmasına zemin hazırlamıştır. Teknolojik cihazlar ve internet vasıtasıyla gözetimin farklı şekillerde kullanılması mümkün hale gelmiştir. Bu gözetim faaliyetlerinin bireysel veya kurumsal amaçlarla gerçekleştirildiği görülmektedir (Akman Dömler ve Güzel, 2022: 8). Kesim Güven (2007: 90), Panoptikon'un günümüzde kullanımını; vazgeçilemez bir gözetleme prensibi olarak Panoptikon, farklı alanlarda uygulanan bir denetim faaliyetidir. Güvenlik kamerası, kredi kartlarının arkasındaki manyetik bantlarda, siber uzayda ve bazı reklam örnekleri bunların birkaçıdır. Panoptikon'un bunlar gibi başka alanlara uygulanması önem arz etmektedir. İlk zamanlarda hıphane mimarisi olarak tasarlanırsa da ilerleyen zamanlarda birçok kurumda uygulanabilecek bir yönetim sistemi olarak kabul edildiği unutulmamalıdır, şeklinde ifade etmektedir. Bentham bu düşüncelerin temelini oluştururken Panoptikon sisteminin kullanım alanlarıyla ilgili, sistemin gözetim ve denetim ile insanların bir arada tutuldukları bütün toplu ortamlarda uygulanabileceğini şu şekilde ifade etmektedir (Bentham vd, 2016: 12):

*“Bence bu binanın, çok sayıda insanın gözetim altında tutulmasının amaçlandığı binalar marifetiyle çevrelenemeyecek ya da denetlenemeyecek kadar geniş mekâna sahip olmayan, istisnasız bütün kurumlara uygulanabilir olduğu kabul edilecektir. Bina endüstrinin her alanında iş kollarındaki ıslah edilemeyenlerin cezalandırılması, delilerin denetim altında tutulması, ahlâksızların ıslah edilmesi, şüphelilerin hapsedilmesi, tembellerin çalıştırılması, acizlerin bakılması, hastaların tedavi edilmesi, gönüllülerin yönlendirilmesi, ya da eğitim alanında yeni neslin eğitilmesinde olsun: tek kelimeyle, ölüm odalarında hükümlülerin kaldığı cezaevlerinin ya da yargılanma öncesi sanıkların tutulduğu nezarethanelerin ya da azılı suçluların kaldığı hıphanelerin, ya da ıslahevlerinin, ya da düşkünevlerinin, ya da*

*imalathanelerin, ya da akıl hastanesinin, ya da hastanelerin, ya da okulların amaçlarına uygulanabilir.”*

Bu bağlamda günümüzde sağlık alanında yapılan gözetim faaliyetlerinin panoptik sistemle gerçekleştirildiğini söylemek mümkündür. Dünya genelinde yaşanan koronavirüs salgını Panoptikon gözetim tekniğinin gelişmesine katkı sağlamıştır. Hastalığın kontrol altına alınarak yayılmasının engellenmesi amacıyla oluşturulan HES (Hayat Eve Sığar) kodu, panoptik sisteme örnek olarak gösterilebilir. Koronavirüs'ün bulaşıcı bir hastalık olmasından dolayı hasta bireylerin evde kontrol edilerek denetlenmesi bir zorunluluk olarak ifade edilmektedir. Dolayısı ile HES kodu gibi panoptik denetim mekanizmaları kullanılarak toplumda gözetimin COVID-19 pandemisi ile daha yaygın hale geldiğini söylemek mümkündür. Bu durumla birlikte gözetimin teknolojik cihazlarla gerçekleştirilmesi, dijital gözetimin ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır (Akman Dömlükçi ve Güzel, 2022: 8).

#### **1.1.5. Panoptikonun Alt Boyutları**

Bıyıkbeyi (2019: 207), Panoptikon'un alt boyutlarını; Dışsal Sorumluluk, Pozitif Panoptikon, Negatif Panoptikon ve İzlenme Bilinci olarak dörde ayırmakta ve şu şekilde tanımlamaktadır.

##### **Dışsal Sorumluluk**

Bireylerin toplu ortamlarda çevresindekiler tarafından gözetlendiğini bildiği için içlerinden geldiği gibi davranmadıklarını, kendi başlarına olduğu zamanlara göre daha kontrollü hareket ettiklerini ifade etmektedir. Davranışlarında bu şekilde kontrollü olmalarında ise; iş hayatında iş kayıplarının yaşanmasına ve sosyal hayatta toplumdan dışlanma gibi olumsuz sonuçlarla karşılaşma ihtimali etkili olmaktadır.

##### **Pozitif Panoptikon**

Bireylerin izlenmeye karşı duydukları olumlu duyguları ifade etmektedir. İş ortamlarında gözetim faaliyetleri genel anlamda olumsuz bir kavrammış gibi anlaşılabilir da bazı çalışanlar gözetimi kendilerini güvende hissetmelerini sağlayan bir güvenlik aracı olarak da algılayabilmektedirler. Özellikle bankalar gibi maddi kayıpların daha kolay yaşanabileceği iş ortamlarında diğer işletmelere göre çalışanların Pozitif Panoptikon algılarının daha yüksek olacağı söylenebilir. Sosyal hayatta ise evlerinde

güvenlik kameralarının olması bireylerin kendilerini güvende hissetmelerini sağladığı söylenebilir.

### **Negatif Panoptikon**

Bireylerin iş ortamlarında ve sosyal ortamlarda gözetlenmekten duyduğu rahatsızlığı tanımlamaktadır. İşletmelerde çalışanları gözetleyerek denetim faaliyetlerini sürdürme genel anlamda olumlu sonuçlar verse de gözetimin çalışanın özgürlük alanını kısıtlayacak şekilde yapılması verimliliğin ve iş kalitesinin düşmesine sebep olabilmektedir.

### **İzlenme Bilinci**

Bireylerin izlenmekte olduklarını bilmeleri ve gözetim cihazlarının yerleri hakkında ne kadar bilgi sahibi oldukları, izlenme bilinci olarak ifade edilmektedir.

#### **1.1.6. Panoptikon Yaklaşımları**

İlk çağlardan beri kitleleri yönlendirmenin ve kontrol altında tutmanın önemi, bu konuda yapılan bilimsel çalışmaların çokluğundan ve iktidarların bu yönde uyguladığı faaliyetlerden anlaşılmaktadır. Hakkında bilgi sahibi olunan insana hükmetmenin ve kontrol altında tutmanın bilimsel olarak kanıtlanmış olması, insanları muhatap oldukları kişi/kişileri daha iyi tanıma noktasında gayretlendirmektedir. Bu bağlamda bilgi edinme yöntemlerinden en sık tercih edileni olan gözetleme, iktidarların güç kullanma argümanlarından biri olarak her çağda önemini artırmaya devam etmektedir. Gözetleme konusunda benzer düşüncelere sahip olan Jeremy Bentham, 1785 yılında yaptığı çalışmayla bu düşünceye dikkat çekmiş ve günümüze kadar gelecek bir felsefi akımın temellerini atmıştır (Bentham vd, 2016: 14). Bentham'ın temellerini atmış olduğu bu felsefi akımın daha sonraki yıllarda bilim insanlarının dikkatini çekmesinde Michel Foucault'un çalışmaları önem arz etmektedir.

#### **1.1.7. Foucault'un Perspektif'inden Panoptikon**

Gözetim'in modern ulus devletlerinin etkisiyle farklı bir boyuta taşınmasında ilk neden kapatılma olgusu ve düzenin değişmesine sebep olan kapatılma kurumları olmuştur. Orta çağda salgın hastalıkların önlenmesi amacıyla ortaya çıkan kapatılma, 17. yüzyılda bu konuda köklü değişimlere sebep olmuştur. Bu değişimlerin en önemli

örneği Foucault'un düşüncesine göre Fransa'da kurulan "Genel Hastane" dir (Çelik, 2014: 81). Foucault, üretim süreçlerinden dışlananların (hastalar, yaşlılar, akıl hastaları vb.) kapatıldığı hastanede ve farklı sebeplerden dolayı kapatılma kurumlarında yaşayan ve çalışma dışı bırakılan insanların üretim sürecine dahil edilmesi maksadıyla bu kurumları incelemeye karar vermiştir. Bu konuda yaşamda istikrarın yeniden hakîm olması açısından dışlanan ve üretim dışı kalan insanların tamamen üretim sürecinden tecrit edilmeyip ıslah edilerek çalışma hayatına döndürülmesi maksadıyla çalışmaların yapıldığını belirtmektedir. Bu noktada ıslah ahlâki anlamda kullanılmayıp tamamen ekonomik disiplin tekniği olarak bu tür kurumlarda kalanlar için ifade edilen bir kelimedir. Sosyal adaletsizliklerin arttığı toplumda iş imkânı verilmeyen insanların isyan etmemesi için mekânlarda yapılacak yenilikler zorunlu hale gelmiştir. Kapatma işlevi yapan kurumlarının günlük yaşamın sürdürüldüğü mekânlardan uzaklaştırılması, yaşam alanlarının düzenli ve temiz kalması gerekmektedir (Baştürk, 2016: 30). Ayrıca Foucault (1991: 204)'ya göre Panoptikon bedensel cezalar yerine zihinle kontrol sağlayan, engelleyici olarak tanımlanan iç sosyal kontrol yoluyla, geleneksel yöntemden modern yöntemge geçiş anlamına gelmekteydi. Bu noktada izolasyon, ayırıştırma ve gözlemin birleşmiş etkileri önemli oranda bir değişim sağlamaktadır (Bıyıkbeyi, 2019: 31). Bu görüşle Foucault, içinde yaşadığı toplumda ekonominin düzeltilmesi yönünde atılacak adımlardan birinin Panoptikon'un işletmelerde bir denetim ve gözetim aracı olarak kullanılmasının çalışanlarda disiplini artıracakını ve dolayısıyla üretimin artacağını savunmaktadır. Foucault iktidarların, hapisane, fabrika ve hastane gibi mekanların toplumu gözetlemeyi ve kontrol altında tutmayı kolaylaştıran mekânlar olarak düşündüklerini ve bu mekânların gözetlemenin bir erki olduğunu ifade etmektedir. Belirtilen hususlar üzerinden denetleme sağlanırken üretimin devamı için de fabrikalarda gerekli gözetim faaliyetleri gerçekleşmektedir. İşletmelerde üretimin temel mantığı olarak süreklilik, kalite ve devamlılık gibi unsurların korunması amacıyla çalışanların sürekli denetim altında tutulmaları gerektiğini vurgulamaktadır. İşletmelerin ortaya çıkmasına neden olan düşünce bu mantıkta yatmaktadır (Saf, 2016: 238). Bu bağlamda gözetim kavramının tanımı, tarihi, yaklaşımları, işletmelerde ve kamu kurumlarında uygulama alanları tezin ilerleyen bölümünde ana hatlarıyla incelenmiştir.

## 1.2. Gözetim

Gözetim olgusu teknolojik gelişmelere bağlı olarak yeni tanımların yapıldığı paradigmalardan biridir. Teknolojik gelişmeler sürekli gözetlenen bir toplum oluşumunu zorunlu kılmakla birlikte gözetimin niceliğini artırarak niteliğinin değişmesine sebep olmaktadır (Bitirim Okmeydan, 2017: 46). Günlük hayat rutinleri arasına giren gözetimin kameralarla uygulanması İngiltere Londra metrosunda başlamış ve gittikçe yaygınlaşarak doğal bir denetim faaliyeti haline gelmiştir. Günümüz dünyasında birçok ülkede alışveriş merkezlerinde, iş ortamlarında, resmi kurumlarda ve sokaklarda kameralarla gözetim uygulamaları teknolojik yeniliklerle birlikte gelişimini sürdürmektedir. Bu uygulamalar genel olarak; gizli takip, hizmet-erişim (kamu ve özel kurumlar), süreç kontrol (cezaevi, banka vb), olay kaydı, endüstriyel izleme ve suçluları izleme gibi amaçlarla kullanılmaktadır (Çetin ve Asıl, 2019: 18). Gözetim'in geçmişten günümüze kadar geçirdiği evrimin daha net anlaşılacağı düşünülerek, kavramsal çerçevesi alan yazında taranmıştır.

### 1.2.1. Gözetim Kavramı

Gözetim kavramını ilk kez Gary Marx, 1985 yılında "Gözetim Toplumu: 1984 Tarzı Tekniklerin Tehdidi" isimli makalesinde kullanmış (Çelik, 2014. 53) ve literatürde yer almaya başlamıştır. Sözlük anlamı bakımından incelendiğinde gözetim, "nezaret, gözetme işi" olarak tanımlanmaktadır. Kökeni bakımından incelediğimiz zaman ise; gözetim ya da sürveyans, Fransızca "surveillir" kelimesinden (surveillance) İngilizceye ve diğer dillere geçmiştir. Üç başlıkta incelenmektedir: sürveyans (surveillance), suveyans (sousveillance) ve ekiveyans (equivelance). Sürveyans'ta ("sur" Fransızca "üstünde" anlamındadır), izleyen, izlenenlerin üzerinde bir pozisyondadır. Suveyans'ta ("sous" Fransızca "altında"dır) izleyenler, izlenenlerin altında bir pozisyondadır. Ekiveyans'ta ("equivelance" Fransızca "denklik" anlamındadır) ise herkes herkesi izleyebilmektedir (Özdemir, 2020: 83-84). Gözetim kavramının kullanım amaçlarına göre literatürde farklı anlamları bulunmakla birlikte, yapılan başlıca tanımlar şu şekildedir:

Lyon (2007), kitabı Surveillance Studies: An Overview isimli eserinde gözetim kavramını, 'etkilemek, yönetmek, korumak veya yönlendirmek maksadı ile şahsi

bilgilerin sistemsal ve rutin bir şekilde gözlenmesi olarak tanımlamıştır (Eşitti, 2013: 33). Kavramı teknolojik gelişmelere bağlı olarak inceleyen Gary Marx (2002: 12) kişisel bilgilerin oluşturulması ve genişletilmesi için teknik araçlar kullanılarak yapılan bir süreç olarak ifade etmektedir. Clarke (1988: 1) ise; insanların davranışları ve ilişkileri hakkında bilgi edinmek amacıyla sistemli olarak izleyip araştırmaktır, şeklinde tanımlamıştır (Aydın, 2018: 6). Tanımlardan anlaşılacağı üzere gözetimi, sistematik olarak kişiler hakkında bilgi toplayarak, farklı amaçlar doğrultusunda kullanılmak üzere verilerin depolanması şeklinde ifade etmek mümkündür. Panoptikon felsefiyle gözetimde mahkumlar hakkında bilgi edinmenin temel amacı ehlileştirme ve disiplin etme yöntemlerine kaynak oluşturmaktır. Bu düzeni tesis ederken bireyin nesneleştirilmesi gözetimle sağlanmalıdır (Sönmez, 2016: 265).

### 1.2.2. Gözetimin Tarihi

İlk çağlardan itibaren insanların gözetleyerek bilgi edinmeleri ve bu bilgiyi her alanda güç elde etmek için kullanmaları gözetim kavramının sürekli güncel kalmasında etkili olmuştur. İlk olarak kapatılma ile gündeme gelen gözetim, Orta çağ'da salgın hastalıkları önlemek için kullanılmış ve 17. yy'da köklü değişimler yaşayarak 18. yy'da da Panoptikon ile en somut halini almıştır. Bu noktada Foucault'un Panoptikon çalışmaları gözetleme konusunda ilk akla gelen metafor olmaktadır. Daha sonraki dönemlerde merkezileşen devlet yapısında gözetimin yoğunluğu artmış (Çaycı, 2017: 45), sanayileşmeyle birlikte kapitalist düzeninin sebep olduğu bir değişim olan sistemli gözetim şekline bürünmüş (Saf, 2016: 234) ve iş ortamlarında çalışanların denetim faaliyetlerinde kullanılmaya başlanmıştır. Çalışma zamanlarının ayarlanması, işçilerin gözetlenmesi ve denetlenmesi bu gözetim faaliyetlerinin temel amacı haline gelmiştir (Güven, 2014: 89). Bu konuda Bentham'ın 1785 yılında tasarladığı Panoptikon ile ilgili savının gerçekleştiğini söylemek mümkündür. Bentham, Panoptikon'un işletmelerde uygulanması ile çalışanların işe alınmasında yeteneklerinin belirlenmesinden ve iş ortamında da denetim faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinden bahsetmektedir (Bentham vd, 2016: 142). Günümüz enformasyon çağı, işletmelerin ileri teknolojileri kullanarak verimliliklerini artırmalarını kolaylaştırmaktadır. Bu sebeple çalışanların izlenerek işletmelerin verimliliklerini artıracığı yönündeki düşünceler, gözetim faaliyetlerini

yoğunlaştırmaktadır. Yapılan çalışmalar gözetim faaliyetlerinin işletmelerin ayakta kalması için gerekli olduğunu savunurken, çalışanlar ise gözetlenmenin çalışma alışkanlıklarını olumsuz yönde etkileyebileceğini ifade etmektedirler (Gök, 2021: 67).

Gözetimin tarihi ve toplumsal gelişiminin insanlar üzerindeki etkisi düşünüldüğünde kişilerin kullandığı sosyal medya hesaplarının, gözetimin toplumsallaşmasını ve kitlesel bir pratiğe dönüşmesini sağladığı söylenebilir. Sosyal medyanın yaygın kullanımı, diğer bütün işlevleri gibi gözetimin de yaygınlaşması ve farklı amaçlarla kullanılması noktasında etkili olmaktadır (Göker, 2016: 990). Gözetim pratiklerinin tarihi çok eski olmasına rağmen, bir çağ dönümünde yaşayan günümüz gözetim toplumu, telekomünikasyon-bilgisayar-uydu ve genetik teknolojileri üzerinde yükselir. Gelişimini hâlâ sürdüren nerde biteceği bilinemez gibi görünen bu sürecin şu an ki en son noktası genetik mühendisliği ve insan genomu projeleridir. Bireylerin biyolojik özellikleriyle denetlenmesini sağladığı için biyolojik gözetim de denen bu faaliyetlerin çıkış noktası, Ulusal Havacılık ve Uzay Dairesi (NASA)'nin geliştirdiği 'sinyal istihbaratı' na kadar gitse de günümüzde ulusal düzeyde oluşturulan DNA veri tabanlarının oluşturulması ile suçluların derilerinin altına yerleştirilen çipler yardımıyla 'elektronik künyeleme' denilen uygulamalarla yapılmaktadır (Dolgun, 2004: 3).

### **1.2.3. Gözetim Yaklaşımları**

İnsanlık tarihi kadar eski bir geçmişe sahip olan gözetim kavramını her çağda ilgi duyulan bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısı ile literatürde birçok görüş ve araştırma bulunmakla birlikte, öncüleri olarak kavramı literatüre kazandıran Gary Marx başta olmak üzere, Max Weber ve Frederick Winslow Taylor tarafından ifade edilen gözetim yaklaşımları incelenecektir.

#### **1.2.3.1. Gary Marx'a Göre Gözetim**

Marx'a göre modern toplumların en belirgin özelliği kapitalist ekonomik sistemlerinin getirdiği gözetim boyutudur. Kapitalist sistemi diğer sistemlerden ayıran özellik ise özgür ücretli emek ile sermayenin karşı karşıya gelmesidir. Gözetim emek ile sermaye arasındaki mücadeleden ortaya çıkar ve işçi gözetimi sermaye adına denetimin sürdürülmesinde aracıdır. Daha önceki dönemlerde baskı ve zor kullanarak

çalıştırma, sanayileşmeyle ortadan kalkmış ve işçiler özgürleşmiştir. Fakat piyasayla rekabet edebilme amacıyla işçilerden düşük maliyet ve yüksek üretim beklendiği için gözetimin gerekli olduğu düşünülmüştür (Dolgun, 2005: 524). Modernite'nin de etkisi ile gözetim yoğunlaşır ve sıkı bir disiplin aracı olarak kişilerde baskı oluşturmaya başlar (Çaycı, 2017: 45). Marx'a göre sanayi işçilerinin fabrikada çalıştırılması ve makinelerin tam kapasite üretim yapması yeterli görülmeyip bunun yanında işçi ve emek gözetim altında tutulmaktadır. Üretimin artırılması amacıyla fabrikada işçi giriş-çıkış ve mola saatleri sürekli gözetlenmektedir. Marx sanayi'yi kapitalist'in kurduğu bir orduya benzetir ve ordunun yönetimini de subaylar(yöneticiler) ve astsubaylar(ustabaşı/postabaşı) yaparlar. Bunlar kapitalist adına orduya komuta etmenin yanı sıra denetim ve gözetimden de sorumludurlar (Marx, 2003: 292-293). Fabrikayı tamamen bir kışla düzenine çevirerek gözetim ve denetimi ayrı bir iş haline getirir ve sanayi ordusunun erleri ve subayları gibi gözcü ve çalışan diye işçileri bölümlere ayırır. Fabrikada en zor işlerden biri önceden rastgele çalışmaya alışmış olan insanlara düzenli ve rutin bir şekilde çalışma eğilimi kazandırmak ve fabrikanın çalışma hızına uyacak bir yönetmeliği oluşturmak ve uygulamaktır. (Marx, 2003: 367).

### **1.2.3.2. Max Weber'e Göre Gözetim**

Weber bürokratik yönetimleri rasyonel bir örgüt modeli olarak görür ve bu yönetimlerin özelliklerinden biri olarak ayrıntılı kayıt ve dosyalama sisteminden bahseder. Weber bu sistemin verimliliği en üst seviyeye çıkardığını belirtirken bir bakıma Marx'ın düşüncelerini eleştirel yönüyle değerlendirip geliştirmiştir (Bozkurt, 2000: 75-81). Gözetim ile ilgili yapılan değerlendirmelerde sadece fabrikayla sınırlı kalmayıp tüm modern örgütleri içine alacak şekilde değerlendirmeler yapmak suretiyle en etkili kuramcı Weber olmuştur. Gözetimi kapitalist işletmelerin bir gereği olarak görmüş fakat sınıf ilişkileriyle kısıtlanmasına karşı çıkarak, daha geniş bir görüş açısıyla değerlendirilmesi gerektiğini savunmuştur. Bu bağlamda gözetim, modern örgüt ve devlet yöneticilerinin kişileri ve toplulukları fişlemeye yönelik, bilgileri depolaması ile bilgileri saklama ve geri çağırma mekanizmalarını geliştiren bir yöntemi tanımlayan bürokrasi ile çevrilidir. Marx ise kapitalist işletmeyi bürokrasinin yalnızca bir alt türü olarak görür ve kuramının merkezinde gösterir (Dolgun, 2005: 530).

### 1.2.3.3. Frederick Winslow Taylor'a Göre Gözetim

Taylor işyerinde gerekli iş bölümü oluşturularak işçilerin sorumluluk alanlarında uzmanlaştırılması, işin uygulamaya konulması, denetimin farklı çalışanlarca yapılması, yetkinin yöneticilere verilmesi, çalışanlara verilen eğitimin bilimsel ilkeler doğrultusunda olması ve organizasyonun hiyerarşik bir yapı şeklinde olması gibi çalışma koşulları belirlemiştir. Ayrıca gözetimden kontrol diye bahsederek işçilerin gözetim altında çalışmalarını gerektiğini vurgulamıştır. Emeğin bürokratikleşmesini savunan Taylor'un bilimsel yönetim teknikleri ilk olarak Ford'un 1907 yılında ilk ucuz otomobil olarak ürettiği "Model T" nin üretim bantlarında uygulanmıştır. Fordist üretimin dünyanın her yerindeki fabrikalarda işçi gruplarının birbirleriyle uyumunda ve standartlaşmasında en büyük faktör yeni gözetim teknikleridir (Çelik, 2014: 97). Taylor'un 1911 yılında yayınlanan "Bilimsel Yönetimin İlkeleri" isimli eserinde, bilimsel yönetim ilkeleri maddeler halinde belirtilmiş ve bilim dünyasına sunulmuştur. Taylorizm'in ilkeleri de denen esaslar şunlardır (Koçel, 2013: 209):

1. Bir işletmede yapılan her iş, gelişigüzel ve işi yapanın arzu ettiği şekilde değil, bilimsel bir titizlikle incelenerek geliştirilecek yöntemler kullanılarak yapılmalıdır.
2. İşe uygun eleman seçilmeli, bu seçim işleri de bilimsel olarak yapılmalıdır.
3. Maksimum üretim esas alınmalı ve her işçi tüm yeteneklerini kullanarak çalışmalıdır.
4. Çalışanlar ürettiklerine göre ödüllendirilmelidir.
5. Yapılan her iş ölçme ve değerlendirmeye konu olmalı, bulunan sonuçları daha iyiye götürmenin yolları sürekli araştırılmalıdır.

### 1.3. Kurumsal Yönetim Sürecinde Gözetim

Kurumsal Yönetim, sadece işletme üst yöneticilerini ifade eden yönetim kurulu üyelerinin uyacağı kurallardan ibaret olmayan, tüm işletme paydaşlarının uyması gereken yönetsel ilkeler bütünü olarak tanımlanan bir kavramdır (Ataman vd, 2017: 163). Farklı yazarlar tarafından kurumsal yönetim süreci üzerinde uzlaşılan nokta,

işletme üst yönetimlerinin denetlenmesi, yönlendirilmesi ve işletme üzerinde hak iddia eden paydaşların üst yönetimle iletişimlerini kapsamaktadır (Sakarya ve Özmen, 2008: 108). Sanayileşmeyle çalışma hayatına hâkim olmaya başlayan küresel rekabet, sermayedarları üretim faaliyetlerini hızlı ve daha az maliyetle gerçekleştirmeleri konusunda emeğin kontrolünü zorunlu kılmıştır. Dolayısı ile insanlığın ilk yapmaya çalıştığı yeniliklerden biri kas gücünün ikâme edilmesi olmuştur. Zamanla insanların yaptığı işlerin hayvanlarla ve daha sonra da dizel motorlarla yürütülmesi yaygınlaşmış olmasına rağmen, çalışanların denetimi tamamen ortadan kaldırılamamıştır (Dolgun, 2005: 509). Bu amaçla günümüz işletmeleri çalışanların performanslarını değerlendirmede, çalışma ortamlarındaki davranışlarını izlemede, çalışanların karakteristik özelliklerini belirlemede teknolojik gözetim araçlarını kullanmaktadır (Erdemir, 2008: 40). Çalışanlar açısından psikolojik olarak olumlu ve olumsuz yönlerinin olduğu düşünülen gözetlemenin özellikle dünya genelinde ekonomik rekabet üstünlüğü sağlamış ülkelerde yoğunluk kazandığı bilimsel anlamda test edilmiştir. Örneğin Amerikan Gözetim Birliği 900 şirket üzerinde yaptığı çalışmada işverenlerin 2/3 sinin çalışanlarını gözetlediği sonucuna varmıştır. Fransada 1998 yılında yapılan bir araştırmada ise 28 bin firma sahibinin elektronik gözetleme sistemlerini kullandığı tespit edilmiştir (Dolgun, 2005: 509-510). Bu noktada çalışma ortamlarındaki denetim faaliyetlerine çalışanlarla birlikte üst yöneticilerin de dahil edilmesini öngören kurumsal yönetim sürecinin, işletmelerde yönetim ilkesi olarak uygulanması üretimin, verimliliğin ve hizmet kalitesinin artırılmasında önem arz etmektedir.

### **1.3.1. Kurumsal Kapatılma ve Gözetim**

Kurumsal kapatılma; toplu yaşam alanlarındaki insanların eylemlerini etkileme ve ehlileştirme amacıyla, yönetim faaliyetlerinde belirsizlikten kurtulmanın önemli yollarından biri olarak görülen yönetim biçimidir (Çelik, 2014: 79-80). Kurumsal kapatılma ilk olarak, 19. yy'da salgın hastalıklar nedeniyle insanların bakıma muhtaç olmaları, salgın hastalıkların yayılmasının önlenmesi ve suç oranlarının düşürülmesi gibi nedenlerle mevcut disiplinel iktidar tarafından sosyal hayatı düzenleme amacıyla uygulamaya geçirilmiştir. Cüzzamlıların, delilerin, suç işleyenlerin ve dilencilerin iyileştirilmesi ve ehlileştirilmesi için bir mekânda kapatılması ile geliştirilmiş bir

disiplin aracıdır. Akıl hastaneleri, hapishaneler, ıslahhaneler, gözetim altındaki eğitim kurumları ve bir anlamda hastaneler bu amaca hizmet etmektedir. Bu sistemin mimari biçimi ise Bentham'ın Panoptikon'udur (Foucault, 1992: 250). İlk çağlarda bazı sosyal sorumluluklar nedeniyle uygulanan kurumsal kapatılma yöntemi, daha sonraki yıllarda iktidarların yönetimi altındaki insanlar üzerinde hâkimiyet kurmak için kullandıkları bir yöntem haline gelmiştir. Özellikle kapitalist sistemin yaygınlaşmasıyla üretim faktörlerinin daha etkin kullanılması amacıyla, işletme sahiplerinin çalışanlar üzerindeki denetimini kolaylaştırıcı bir yönetim sistemi olmuştur. Kapatılma, değişen dünya düzenine bağlı olarak çalışma hayatının ofis ortamlarına taşınması, çalışanların disiplin edilmesi ve denetim faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi amacıyla, teknolojik yeniliklerle daha sistematik ve modern hale getirilerek uygulanmaktadır. Özellikle İngiltere'de kapatılmanın kökleri hem çok eskiye dayanmakta hem de yasalarla teşvik edilmektedir (Çelik, 2014: 79-80).

### **1.3.2. Bürokratikleşme ve Gözetim**

Bürokrasi'yi, herkesi doğumundan ölümüne kadar sürekli izleyerek hakkında bilgi toplayan bir ağ olarak tanımlamak mümkündür. Bürokrasi'nin bu gözetim ağı günlük yaşamda insanların eylemlerini ve alışkanlıklarını kayıt altına almaktadır. Üstelik bir örgüte kayıt yaptırılmış olması örgütlerarası koordinasyon sayesinde yeni kayıtların oluşumuna sebep olmakta ve bu kayıtların kontrolünü sağlamak amacıyla da zorunlu kamu görevlerinin yelpazesi genişlemektedir. Bu amaçlarla uygulanan bürokrasiye dayalı gözetimin temel ögesi olarak bireylerin faaliyetleri ile geçmiş yaşamları arasındaki davranış değişikliklerinin izlenmesi, kontrol edilmesi ve hatta yönlendirilmesi bürokratik örgütlerin yetki alanı kapsamına girmektedir (Dolgun, 2005: 530). Max Weber insanları etkilemek için kullanılan otoritenin kaynağını; karizmatik, geleneksel ve bürokratik yetki olarak üçe ayırmıştır. Karizmatik yetkide bazı bireylerin doğuştan gelen özellikleri nedeniyle başkalarını etkilemesi söz konusudur. Geleneksel yetki de toplumsal geleneklerle otorite elde edilmesi ile diğer kişileri bazı davranışlarında yönlendirme söz konusudur. Bürokratik yetki ise sınırları yasalarla belirlenmiş toplumlar için üretim faaliyetinde bulunan işletmelerde kullanılabilir en etkili yetki biçimidir. Çünkü yapılan işi açık ve net bir şekilde belirlemesi ve işleri şahsiliğinden çıkarması en önemli özelliğidir (Koçel, 224-225).

Geçmişten günümüze kadar bürokrasi kelimesinin algılanış biçimi ve kullanımı genel anlamda insanlarda bir önyargı oluşturmuş olsa da işletme sahipleri ve kamu kurumlarındaki işlevi bakımından önem arz etmektedir. Bürokrasinin gerçek anlamda işlevi kurumların çalışma düzenini ve sürekliliğini sağlayan kuralların kanunlar çerçevesinde belirlenmesi olarak tanımlanmaktadır. Kamu yönetimi anlamında yapılan bir başka tanımda ise; kamuya ait kaynakların kullanılması, idare edilmesi ve bu kaynakları halka hizmet olarak aktarması beklenen ve küreselleşen dünyada teknolojik imkanların yardımıyla hizmet kalitesinin artırılmasını amaç edinmesi gereken bir kurum olarak değerlendirilmektedir (Gökçe ve Şahin, 2002: 2).

### 1.3.3. Modernleşme ve Gözetim

Modernleşme farklı şekillerde tanımlanmakla birlikte genelde “modern öncesi toplum” ve “modern toplum” olarak ayrılan ve yapılan karşılaştırmalarla açıklanmaya çalışılan bir kavramdır. Modern öncesi toplum, geleneksel toplum olarak da adlandırılmakta olup, bu toplum tiplerinin farklılaşarak modern toplum tipine dönüşme süreci olarak modernleşme gösterilmektedir. Kapitalizmin ve endüstriyel gelişimin, ulus-devlet ve liberal demokrasinin, bireyselleşmenin ve seküler bir dünya görüşünün, toplumsal yapının farklılaşmasının ve karmaşıklaşmasının, kentleşmenin hızlanmasının ve bilimsel düşünme tarzının gelişmesinin etkeni olan dönüşümü modernleşmenin temsil ettiği söylenebilir (Yüksel, 2003: 85). Modernleşme, teknolojik yeniliklerle sanayinin gelişmesi, nüfus hareketlerinin farklılaşması ve ulus-devletle ortaya çıkan sosyo-ekonomik değişimlerin birliği olarak tanımlanmaktadır (Yıldız, 2005: 3). Modern ulus devletlerde denetim biçimlerinin kapsamı ve yoğunluğu geleneksel devletlere göre daha geniştir. Geleneksel toplumlarda şehirlerin güvenliğini sağlama amacıyla kullanılan gözetim faaliyetleri, modern ulus devletlerde toplu yaşam alanlarının çokluğu sebebiyle daha yoğun uygulanmaktadır. Çünkü modern ulus devletlerde bireylerin günlük yaşamlarının büyük bir kısmı ya fabrika ve büro gibi iş ortamlarında ya da alışveriş merkezleri gibi toplu ortamlarda geçmektedir (Çelik, 2014: 79).

Modern devletler gözetim üzerindeki yetkilerini “suç”un kontrolünü sağlamak için kapitalist mülkiyet hukukuna ve ulus-devlet modeline uygun olarak gerçekleştirmektedirler. Yeni teknolojilerle daha da gelişip yoğunlaşan gözetim

teknikleri mekânsal uygulamalar olmaktan çıkmış ve gündelik yaşamın izlenerek kontrol edilmesini mümkün hale getirmiştir (Güven, 2014: 29). Giddens (2008: 24-26), gözetlemeyi iki anlamda değerlendirmektedir. İlk anlamı; hakkında bilgi edinilen bireyleri yönetmek için toplanan ve depolanan şifrelenmiş bilgiler olarak tanımlar. Daha önceki dönemlere oranla, yazının bulunmasının depolamayı daha da zenginleştirdiğinden bahseden Giddens, modern devletlerin teknolojik cihazlar vasıtasıyla gözetim olgusunu daha etkin kullanır hale geldiğini belirtmektedir. Diğer anlamında ise; belirli topluluklar üzerinde hakimiyet kuranların bireyleri doğrudan izlemesi olarak anlamlandırmaktadır. Bu tanıma uygun olarak yapılan gözetim, bireylere çalışma ortamlarında izlendiklerinin bilgisi verilerek birçok işletme ve kamusal alanda uygulanmaktadır.

#### **1.3.4. Enformasyon Teknolojileri ve Gözetim**

Enformasyon kavramı Türk Dil Kurumu sözlüğünde; danışma, tanıtma, haber alma, haber verme ve haberleşme gibi kavramlarla tanımlanmaktadır (TDK, 2022). Enformasyon teknolojileri ise; bilgisayarlardan, küresel bilgisayar ağlarına, uydu yayınlarından, telekomünikasyon sistemlerine kadar bütün görsel ve işitsel iletişim araçlarını kapsamaktadır (Çelik, 2014: 36). Enformasyon teknoloji devrimi ve sürecin tarihi gelişimi 2. Dünya savaşı yılları ve sonrası incelenerek elde edilebilmektedir. Kökleri soğuk savaş döneminde atılmış olsa da gelişimini ABD'nin 1950 ve 1960 yıllarında askeri bütçelerle hazırladığı araştırma geliştirme programları temel oluşturmaktadır. Teknolojik cihazlar ilk başta askeri amaçla geliştirilmiş olup, daha sonra pazarlanabilir ürünler olarak küreselleşmiştir. 1970'den sonra yeni süreçlerle birlikte enformasyon teknoloji devrimi dünyaya yeni bir görünüm kazandırmıştır (Bozoğlu, 2018: 3). Bilgisayarlar günümüzde dijital teknolojilerin gelişimine önemli ölçüde katkı sağlamış ve iletişim ağlarının gelişimiyle küresel değişime öncülük ederek yaşadığımız çağın enformasyon çağı olarak adlandırılmasına yol açmıştır (Güven, 2014: 22). Günümüzde enformasyon teknolojilerinin gelişmesi iş ortamlarındaki denetim faaliyetlerinin niteliğini de etkilemiş ve çalışanların gözetim sistemleri ile izlenmesi yaygınlaşmıştır. Daha önceden fiziksel olarak yapılan denetim faaliyetlerinin, teknolojik cihazlarla elektronik ortamlarda çok daha farklı boyutlara taşındığı görülmektedir (Batman ve İbiş, 2014: 3). Bu noktada enformasyon

teknolojilerinin işletmeler ve çalışanlar açısından önemi, yapılan işlemlerin her zaman kontrol edilebilir şekilde kayıt altında tutulmasına olanak sağlamasıdır (Tataroğlu, 2009: 2).

### **1.3.5. Kamu Kurumlarında Gözetim**

Kamu kurumlarının gözetim sistemlerini etkin kullanımı ve hesap verebilir olması kurum ve çalışanlar açısından önem arz etmektedir. Yöneticiler ve çalışanlar yasal ve sosyal sorumluluk anlayışıyla işlemlerini yapmak durumunda oldukları için, bu yönüyle kurumların özel hizmetlerden farklı olarak hesap verebilirliği diğer işletmelerden daha önemli hale gelmektedir (Eryılmaz ve Biricikoğlu, 2011: 9). Kamu kurumlarında daha önceki yıllarda sicil sistemi kullanılarak uygulanan denetim faaliyetleri, enformasyon teknolojilerinin yaygınlaşmasıyla gözetim ve denetim teknolojik sistemler üzerinden yapılmaya başlanmıştır. Bu düşünceyle oluşturulan ve vatandaşlar için her an kullanım imkânı olan e-devlet sisteminin, resmî kurumlarda yapılan işlemleri şeffaflaştırdığını ve bir bakıma denetim aracı olarak kullanıldığını, etkinlik ve verimliliğin artırılmasında da bu sistemin kurumsallaşmaya büyük oranda katkısının olduğunu söylemek mümkündür. Bu bağlamda e-devlet sistemine bağlı olan kurumların sanal örgüt olarak adlandırıldığı ve bu sanal örgütlerin dijital varlık olarak hayatlarını sürdürdükleri görülmektedir (Tataroğlu, 2009: 2).

#### **1.3.5.1. Gözetimin Çalışanlar Üzerindeki Etkisi**

Günümüz işletmelerinde teknolojik cihazların eskiye göre daha fazla kullanılıyor olması, işletme sahiplerini çalışanları denetleme noktasında elektronik gözetleme sistemlerine yönlendirmektedir. Özellikle küreselleşme ile artan rekabet ortamında verimliliği artırmak için yöneticiler tarafından kullanılan performans değerlendirme teknikleri, çalışanların gözetlenerek denetlenmesine olanak tanımaktadır. Ülkemizde bankacılık ve bunun gibi sektörlerde karşımıza çıkan performans izleme teknikleri, gelişmiş ülkelerdeki sistemlere benzer yöntemlerle uygulanmaktadır. Özellikle çağrı merkezleri ülkemizde performans izleme sistemlerinin sıklıkla kullanıldığı alanlardandır (Yılmaz, 2005: 3). İş ortamlarında işletmelerin çalışanların denetimini gözetim sistemleriyle yapmasının amacı; fireleri azaltmak ve çalışanların yapması gereken işler dışında farklı işlerle meşgul olmasını engelleyerek verimliliği artırmak olduğu söylenebilir (Büyük ve Keskin, 2012: 71). Yapılan araştırmalarda aslında

izleme faaliyetlerinin planlayıcısının kurumların üst yöneticileri olduğu halde bu faaliyetlerin uygulayıcısı durumunda olan insan kaynakları yöneticilerinin izleme faaliyetlerine yönelik olumlu bir tutum takındıklarını göstermektedir. Hatta bu tutumları kurum çalışanlarının da benzer bir algılamaya sahip olduklarını düşünmelerine sebep olmaktadır (Erdemir, 2008: 49). Buna karşın, çalışanların gözetiminde ölçülü davranmaya dikkat etmekte fayda olduğu düşünülmektedir. Gözetim faaliyetlerinde uzlaşılan ölçünün çalışanlar üzerinde oluşturabileceği etki ve bu etkinin sonuçları özenle değerlendirilmelidir (Demir ve Demirhan, 2019: 223).

İşletmeler ve kurumlar açısından gözetleme tekniklerinin avantajların olmasına rağmen, çalışanlar açısından olumsuz sonuçlar doğuracağını göz ardı edilmemelidir. Yapılan akademik çalışmalarda gözetleme tekniklerinin çalışanlar üzerinde baskıcı bir tutum oluşturacak şekilde tasarlanmasının; verimliliğin, iş tatmininin, bireysel performansın ve hizmet kalitesinin düşmesine sebep olacağı belirtilmektedir. Dolayısı ile gözetimin kontrolsüz yapılmasının iş ortamlarında mahremiyet ihlalleri ve çalışanlar üzerinde psikolojik baskılar oluşturacağı düşünülmektedir (Büyük ve Keskin, 2012: 71). Gözetim uygulamalarında çalışanların büyük çoğunluğu mahremiyet sınırlarına saygı gösterdikleri ölçüde kurumların izleme hakkının olduğunu kabul etmektedirler. İzlediklerinin farkında olan pek çok çalışan ise, kurum içi iletişimde temkinli davranmakta ve özellikle mola zamanlarına dikkat etmektedirler. Fakat verimliliğin artırılması amacıyla yapılan bu izlemelerin çalışma koşullarını kontrol etmenin dışına çıktığı düşüncesi, bazı çalışanlar tarafından mahremiyetin ihlali olarak algılanmaktadır. (Özbucak Albar, 2018: 742).

### **1.3.5.2. Gözetimin Yöneticiler Üzerindeki Etkisi**

İlk çağlarda tarım toplumlarından günümüz enformasyon toplumlarına kadar işletmelerin iş rutinleri arasında vazgeçilmez bir yere sahip olan gözetim faaliyetleri; küreselleşmeyle birlikte artan rekabet ortamında işletmelerin ayakta kalabilmeleri için işletmeleri daha verimli faaliyetlerde bulunmaya zorlamaktadır. Zamanla teknolojinin gelişmesi ve üretim faaliyetlerinin her aşamasında kullanılan bilgisayar sistemlerinin yaygınlaşması, yöneticileri gözetim ve denetim konusunda çalışanlar üzerinde daha etkin hale getirmiştir. Bu konuda işletmeler üzerindeki verimlilik ve üretkenlik baskısı,

işletmelerin çalışanlarının işletme kurallarına uygun hareket edip etmediklerini denetlemek amacıyla kontrol mekanizmaları kurmayı zorunluluk hâline getirmiştir. Gözetimi meşrulaştırmak için kullanılan örgütlerin kâr güdüsü ve buna bağlı olarak gerçekleşen üretim baskısının yanında bir diğer sebep de çalışanların işletme kaynaklarını kullanırken yasalara aykırı olabilecek davranışları gerçekleştirme ihtimalleridir (Büyük ve Keskin, 2012: 64).

Bu amaçlarla yöneticiler çalışanların işle ilgili davranışlarının yanı sıra iş dışındaki davranışlarıyla ilgili bilgileri de edinmenin yollarını aramaktadırlar. Gözetleme ile çalışanlarını denetleyen işletmelerin sayısı artmakla birlikte, izleme sistemlerinin nasıl kullanılacağını, hangi bilgileri edineceklerini, bu bilgilere kimlerin erişim imkânı olacağını ve çalışanların bu konuya nasıl tepki vereceği konularında çalışmalar yapmaktadırlar (Gök, 2021: 67). Günümüzde kurumların kullanımına sunulan sistemler sayesinde yöneticiler, dünyanın diğer ucundaki çalışanlarının yaptıkları işleri denetleyebilmektedirler. Elektronik Performans İzleme Sistemleri (EPİS) aracılığıyla yapılan izleme faaliyetleri işlerin yapılması için ayrılmış ücretli zamanın değerlendirilmesinin kontrolünü sağlayarak verimliliği artırmıştır. İşletme kaynaklarının amacı dışında kullanımının engellenerek kaynak tasarrufunun yanı sıra, müşteri memnuniyetini artırıcı özellikleri ile de EPİS'ler işletmeler açısından avantajlı hale getirilmiştir (Yılmaz, 2005: 16).

#### **1.4. Gözetimin Panoptikon Ekseninde Değerlendirilmesi**

Bentham, tasarladığı hapisane mimarisini tanımlarken bahsettiği, bireylerin tanınabilirliği açısından gözetim faaliyetlerinin toplumun geneline yayılması gerektiği yönündeki düşünceleri, günümüzde büyük ölçüde karşılık bulmaktadır. İş hayatının ve sosyal hayatın her alanı çeşitli otoriteler tarafından kameralarla izlenmekte ve aykırı durumlar saptanabilmektedir. Panoptikon, günümüzde modern gözetim için çok farklı anlayışlar sağlamış ve teknoloji ile bütünleşerek her alanda kendine yer edinmiştir. Panoptikon felsefesiyle yapılan gözetim sadece belli organizasyonlar içinde değil hayatın her alanında oluşturduğu etkiler ile gözetime maruz kalanlar tarafından dikkat edilen bir husus haline gelmiştir (Demir ve Demirhan, 2019: 222-223). Özellikle iletişim ağlarının gelişmesi Panoptikon felsefesinin hapisane ve akıl hastanesi gibi

kurumların dışına çıkmasına zemin hazırlamıştır. Günümüzde kullanılan teknolojik cihazlar ve internet ağları aracılığı ile çeşitli şekillerde gözetim mümkün hale gelmiştir (Akman Dömlü, 2022: 8). Bu noktada gözetim faaliyetlerinin uygulanabilmesi için en önemli gözetim aracı bilgisayarlardır. Görsel gözetimle elde edilen kamera kayıtlarının depolanması ve işitsel gözetimle elde edilen ses kayıtlarının dinlenip analiz edilmesi bilgisayarlarla mümkün olabilmektedir. Bu amaçla, devlet kurumlarında ve istihbarat servislerinde bilgisayar kullanımı oldukça yaygındır (Erden, 2021: 64-65). Dolayısı ile Panoptikon'la başlayan gözetim, günümüzde enformasyon teknolojileriyle evrim geçirerek postpanoptikon diyebileceğimiz güvenlik kameraları, iletişim teknolojileri ve iş ortamlarında farklı gözetim teknikleriyle bireylerin gözlenmesini daha da pratikleştirmiş ve günlük hayat rutinleri arasına girmiştir (Bıyıkbeyi, 2019: 40).

Toplumsal hayatta ve iş hayatında bu kadar yoğunlaşan gözetim pratiklerinin iş ortamlarında çalışanların Bireysel Performans'larına olumlu ve olumsuz yönde etkilerini tespit etmeye yönelik yapılan bu çalışmada; birinci bölümde Panoptikon ve Gözetim kavramları alan yazında taranmıştır. Tezin ilerleyen bölümünde ise; Bireysel Performans kavramı detaylı bir şekilde incelenecektir.

## 2. BÖLÜM: BİREYSEL PERFORMANS

Bu bölümde; Performans kavramı, Bireysel Performans'ı etkileyen faktörler, Bireysel Performans Yönetimi, Bireysel Performans Değerlendirme Süreci, Bireysel Performans Yönetiminin çalışanlar ve yöneticiler açısından faydaları ve Kamu Kurumları'nda Bireysel Performans Yönetimi konuları literatür taraması yapılarak incelenecektir.

### 2.1. Performans Kavramı

Enformasyon devriminin yaşandığı günümüz dünyasında, global ekonomik reformların, işletmelerin yönetsel faaliyetlerine yeni bir kimlik kazandırdığı gözlenmektedir. 21. yy. başlarında yaşanan gelişmeleri teknolojik yenilikler, e-ticaret ve dünya nüfusunda meydana gelen değişikliklerin getirdiği zorunluluklar olarak sıralamak mümkündür. Tüm bu gelişmeler örgütleri yönetim anlayışında değişimlere, dolayısıyla toplam kalite yönetimi ilkelerine, değişim mühendisliği tekniklerine uygun yönetim süreçleri geliştirmeye ve değişen rekabet ortamına ayak uyduracak örgüt ve yönetim anlayışına sahip olmaya sevk etmiştir (Bilgin, 2007: 31). Bilgi çağında yaşanan ekonomik ve teknolojik gelişmeler, yoğun rekabet ortamında faaliyet gösteren örgütleri işgörenlerin örgüte uyumlarını maksimum seviyeye çıkarma noktasında yenilikler yapmaya zorlamaktadır. Birey ve örgüt arasında sağlanacak uyum, işletmeler açısından sürdürülebilir rekabet avantajı sağlanmasında, yeni ürünlerin meydana getirilmesinde, örgütlerde esnekliğin artırılmasında ve kaynakların verimli kullanılmasında önem arz etmektedir (Özkan ve Omay, 2019: 746). Bu bağlamda dünya genelinde ekonomik gücün artması, toplumsal yapıların değişmesi ve uluslararası şirketlerin daha aktif hale gelmesi gibi nedenlere bağlı olarak şirketlerin ayakta kalmaları ve varlıklarını devam ettirebilmeleri için rekabet üstünlüğünü sağlamaları gerekmektedir. Rekabet üstünlüğünü elde etme yolunda atılacak adımların başında örgütsel performansın artırılması gelmektedir.

Örgüt performansının artırılması noktasında ise işletme çalışanlarının etkin, verimli ve potansiyellerine göre işlerde çalıştırılarak örgütün misyon ve vizyonuna hizmet edecek performans göstermeleri sağlanmalıdır (Arısoy, 2017: 135). Örgütler arasında gerçekleşen rekabetin önem kazanması, örgütlerdeki insan gücünün bir kaynak olarak değerlendirilmesinde rol oynamaktadır. Örgütlerin birbirleriyle rekabet

edebilmeleri ise insan kaynağının güçlendirilmesini gerektirmektedir. Bu çerçevede 1980 sonrası dönemlerde yaygınlık kazanmaya başlayan insan kaynaklarının yönetimi ve performansı yüksek kalifiye personel yetiştirme yöntemleri örgüt yönetimlerinin önemli uğraşlarından biri olmuştur (Özkal Sayan ve Güneşer Demirci, 2018: 671). Değişen yönetim paradigmaları ve rekabet ortamında işletme performansını, yöneticilerin performansı kadar işgörenlerin bireysel performansı da etkilemektedir. Yapılan bilimsel çalışmalar göstermektedir ki örgüt başarısını etkileyen önemli faktörlerden biri bireysel iş performansıdır (Günlük ve Özkan, 2017: 1). 21. yy.'ın son çeyreğinde yaşanan örgütsel değişimlerle birlikte işletmelerde çalışanların işyerlerindeki öneminin arttığı, toplum içindeki rollere bağlı olarak saygınlık ve prestij ilkelerinin daha belirginleştiği görülmektedir. Böyle bir çalışma ortamında kamu kurumlarında ve özel sektörde üretilen mal ve hizmetler açısından toplum yararının istenilen seviyede olması, çalışanların performansı ile bağlantılıdır. Bu nedenle performans değerlendirme ve yönetim süreci kamu kurumları ve özel sektör için önem arz etmekte olup personel seçimi, ödül ve cezalandırma gibi faaliyetler açısından gerekli olmaktadır (Şahin ve Çalışkan, 2018: 3). Ülkemizde faaliyet gösteren kamu kurumlarında son yıllarda yapılan çalışmalarla dünyadaki gelişmelere ayak uydurabilecek çalışan yetiştirme, çalışanların kuruma bağlılığını artırma ve bireysel performansı artırma gibi amaçlarla örgüt performansını artıracak uygulamalar yapılmaktadır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi çalışanların performansını ölçmeye yönelik yılda bir kez uygulanan sicil puanlama sisteminin, çalışan performansını ölçmekte yetersiz kaldığı görülmüş ve 15 Haziran 2011 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan yönetmelikle yürürlükten kaldırılmıştır. Memurların performansını ölçen bu uygulamanın yerine bireysel performansa dayalı yeni bir yönetim sisteminin oluşturulması tüm idareler için zorunlu hale getirilmiştir (Gürcüoğlu ve Nail, 2018: 2).

## **2.2. Performansın Tanımı**

İngilizce bir sözcük olan Performans, Türk Dil Kurumu sözlüğünde “başarım” olarak tanımlanmakta olup, çalışanların çalışmalarının sonucunda birey veya birim olarak kurumun ya da birimin amaçlarına nitelik ve nicelik olarak yaptıkları katkıların tümü olarak ifade edilebilir (Erbaş, 2019: 15). Usta ve Kubat (2013) ise; farklı

sonuçların ve bu sonuçlarla kaynaklar arasındaki ilişkiyi ortaya çıkaran bir oran olarak performansın, uygulanmakta olan aktivitelerin uygunluğunu, verimliliğini ve etkinliğini içerdiğinden bahsetmektedir. Bu aktiviteler, işletme amaçlarının gerçekleştirilmesi yönünde yapılan tüm çalışmaları kapsamaktadır. Yapılması düşünülen iş için önceden belirlenen ölçütleri karşılayacak şekilde görevin yapılması ve amacın gerçekleştirilmesi yönünde ortaya çıkan mali hizmet veya düşünce, Performans olarak ifade edilebilir (Bedük, 2012: 194). Diğer bir ifadeyle; belirlenen amaçlar doğrultusunda bireylerin, grupların ve örgütlerin gösterdiği çaba ve kişisel yeteneklerin kullanım etkinliği olarak performans, bir işi yapanların o işle ilgili hedefe ne seviyede ulaştığının veya neyi yapıp yapmadığının nitel ve nicel anlamda tespit edilmesi ve değerlendirilmesidir (Tavas, 2011: 9-10). Daha kısa bir ifade ile Performans, hedefler doğrultusunda belirlenen ölçütlerin çalışanlar tarafından yerine getirilme oranı (Dikmen ve Özpeynirci, 2010: 72) olup, çalışanın örgüt tarafından belirlenen amaçları gerçekleştirmek için üretim sürecinde görevini yerine getirirken gösterdiği başarısıdır (Baltacı, 2017: 107, Erkiş, 2014: 6). Yapılan çalışmalarda başarılarının ve başarısızlığın tespit edilmesinde ise; yapılan işin, verimliliğin, kalitenin ve müşteri memnuniyetinin belirlenen ölçütler doğrultusunda değerlendirilmesi (Yılmaz ve Abdullah, 2019: 4) ve organizasyonun belirlenen hedefleri gerçekleştirme noktasında geldiği nokta ile ilgili bir sonuca ulaşılması söz konusudur (Mertoğlu, 2020: 108).

Görüleceği üzere farklı süreçlerde farklı tanımlamaların yapılabileceği Performans kavramı için kesin bir tanım yapmak zordur. Bunun nedeni ise Performans kavramının çok boyutlu olması ve Performans'a etki eden birçok faktörün bulunmasıdır. Genel anlamıyla Performans, yapılan işin etkin bir şekilde yürütülmesi ve sonuçlandırılması olarak ifade edilebilir (Karayel, 2010: 117).

Performans, bireyin veya işletmenin planlanan hedeflere dönem sonunda niteliksel ve sayısal olarak ulaşmasını ifade etmektedir. Örgütsel Performans ise dönem sonunda ulaşılmış sonuca göre işletmenin amaçlarının gerçekleştirilmesidir (Aslantaş, 2020: 3). Çalışan performansı, bireysel başarı düzeyini göstermekle birlikte örgüt başarısının belirlenmesinde önemli bir faktördür. Örgüt Performansı, örgütte çalışanların performanslarından fazla olmaktadır. Örgütler bireysel performansı

artırabildikleri ölçüde, belirlenen amaçlara ulaşabilmektedirler. Çalışan performansı her ne kadar bireysel başarı olarak gözüksede örgüt ikliminin oluşturulmasında önemli bir unsurdur (Şahin, 2020: 67).

### **2.3. Bireysel Performans**

Bireysel Performans'ı, genel anlamda yöneticilerin çalışanlara işletmenin amaçları doğrultusunda verdiği görevlerin, işgörenler tarafından gerçekleştirilme süreçleri ve bu süreçler sonunda ortaya konan üretim ve hizmet kazanımları olarak değerlendirmek mümkündür. Bireysel Performans, çalışanın bir görevin tamamlanma süresi ve sonucu için belirlenen standartlara uygunluğunun derecelendirilmesidir. Başka bir ifadeyle, beklenen amaçlara ulaşma noktasında çalışanın yetenek ve motivasyonu ile sergilediği davranışları ve elde edilen sonuçları olarak tanımlamak mümkündür (Uysal, 2015: 2). Bireysel performans, örgütsel amaçları gerçekleştirmek için ortaya konan çalışmaların, kurumun her bölümünde çalışan bireylerin tek tek dikkate alınarak yapılan çalışmaya kattıkları değerlerin eşit ve adil bir şekilde yapılan değerlendirmesi olarak tanımlamak mümkündür (Yalçın Balçık vd, 2016: 2). Bireysel Performans, örgütsel anlamda önemli görülmekte, bazı sektörlerde ise hayati öneme sahip olduğu düşünülmektedir. İş görenlerin bireysel yetenek ve çalışma yöntemlerinin örgüt çıktılarının temelini oluşturduğu işletmelerde Bireysel Performans daha da ön plana çıkmaktadır (Özpehlivan, 2015: 137). Değişen yönetim paradigmaları ve rekabet ortamında işletme performansını, yöneticilerin performansı kadar, işgörenlerin Bireysel Performans'ı da etkilemektedir. Yapılan bilimsel çalışmalar göstermektedir ki örgüt başarısını etkileyen önemli faktörlerden biri bireysel iş performansıdır (Günlük ve Özkan, 2017: 1).

### **2.4. Bireysel Performansın Unsurları**

Bireysel Performans'ı oluşturan birçok unsur bulunmakla birlikte alan yazında sıkça bahsedilen dokuz unsur araştırmamıza dahil edilmiş ve ana hatlarıyla incelenmiştir.

#### **1. Odaklanma**

Odaklanma, genel anlamda belirli bir dönemde belirlenen amaçları gerçekleştirmek üzere işin ayrıntıları konusunda işletme ile çalışanlar arasında yapılan

bir anlaşma niteliğindedir (Büte, 2011: 178). Bireysel performansı yükseltmek için çalışanlarda odaklanmayı artırmak gerekmektedir. Bunun için ise yapılacak işin doğru yerde, doğru zamanda ve belirlenen hedefler doğrultusunda yapılması, yani işe odaklanılması gerekmektedir. İş yaşamında başarının veya performansın şansa bir ilgisinin olmadığı gibi, sadece işe nasıl hazırlandığımız performansımızı ve başarılarımızı belirlemektedir. Gerçek performans sadece ona nasıl hazırlık yaptığımıza göre belirlenmektedir. Çalışma hayatında bunun anlamı kimin, neyi, ne zaman yapacağı konusunda geliştirilmiş bir yöntem sahibi olmaktır (Paşa, 2007: 86).

## 2. Yetkinlik

Yetkinlik; çalışanın görevlerini ve sorumluluklarını yerine getirmesinde bilgi, beceri ve yeteneklere sahip olmasını ifade etmektedir. Bilgi çalışanın aldığı eğitimle ve çalışmakla elde edilir; beceri tecrübeyle kazanılır ve yetenek ise; doğuştan gelen bir kabiliyettir. Yetkinlik, çalışanların davranış biçimlerinin ve performanslarının sebebidir. Çalışanların yetkinliği ile performanları arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Örgütlerin performanslarını artırarak amaç ve hedeflerine ulaşabilmesi için İKY'nin görevlerinde yetkinlik kazanmış çalışanları tercih etmeleri beklenir (Şahin, 2020: 77). Yetkinlikler organizasyonların stratejileri ile çalışanların niteliklerinin ilişkilendirilmesidir. Belirlenen amaçlarla uyumlu çalışanlar küresel rekabet ortamının getirdiği zorlukları aşmada daha başarılıdırlar. Yetkinlikler organizasyonun değerlerini yansıtmalıdır. Bunlar işgörenlerin organizasyonun değerlerini tanımladıkları ve yaşadıkları yoldur (Paşa, 2007: 88).

## 3. Adanma

Literatürde işe adanmışlık “work engagement”, “employee engagement” ve “job engagement” olarak ifade edilmektedir. Bu kavramların Türkçe karşılığı olarak belirli bir tanım yapılmamakla birlikte; işe bağlanma, işe tutkunluk, işe kapılma, işe gönülden adanma ve çalışmaya tutkunluk gibi ifadelerle kullanılmaktadır (Göksal, 2020: 66). Adanma çalışanın bağlı olduğu işletme ile bir bütün haline gelerek, işletme amaçları ile kendi amaçlarını uyumlu hala getirdiği ve uzun süre aynı işletmede çalışmayı düşündüğü bir süreçtir (Uysal, 2015: 178). Çalışanların örgütsel bağlılığı, örgütün vizyon ve misyonunu benimsemelerine ve örgütsel hedeflere ulaşmada kendilerini sorumlu hissetmelerini sağlamaktadır. İşe adanmışlığı yüksek olan

çalışanlar örgütle arasındaki ilişkiyi çıkar ilişkisi olarak görmez ve örgüt için çalışmak bir motivasyon kaynağı haline gelir (Şahin, 2020: 78).

#### **4. Motivasyon**

Latince “movere” yani “hareket ettirme” kelimesinden gelen motivasyon, insanların belirli amaçları gerçekleştirmek üzere kendi istekleri ile belirli bir işi yapmak için davranışlarıdır. Doyuma ulaşma süreci olarak da tanımlayabileceğimiz motivasyon, bireylerin uyarılması, yönlendirilmesi ve beklenen davranışların sürdürülmesini etkileyen durumlardır. GÜdülenen bireyin belirli bir davranışı sürdürmesine sebep olan itici bir güçtür (Bedük, 2012: 160-161). İş yaşamında çalışanın faaliyetlerinin örgütsel amaçlar doğrultusunda yönlendirilmesidir. Bu yönlendirme yapılırken bireyin örgütten beklentileri dikkate alınarak ihtiyaçları belirlenmeli ve amaçları ile uyumlu ortamın hazırlanması sağlanmalıdır (Paşa, 2007: 104). Motivasyon sürecinin başlangıcı, doyurulmamış bir ihtiyaç olarak görülmektedir. İhtiyaç ise; belirli bir zamanda hissedilen eksikliklerdir. Bu eksiklikler yeme içme gibi fizyolojik olabileceği gibi, özsaygı gibi psikolojik veya sosyal ilişkiler gibi sosyolojik olabilmektedir (Mercanlıoğlu, 2012: 48). Çalışanlar ihtiyaç hissettiklerinde yöneticilerinin motivasyon çabalarına daha duyarlı davranacakları için motivasyonu yüksek bireylerden yüksek performans elde edilecektir. Bu amaçla çalışanların motivasyonunu artırmak için performanslarının değerlendirilmesi ve örgütsel faaliyetlerde kullanılması gerekir. Gösterdiği performansa göre yetkisi değişecek olan çalışanın motivasyonu artacaktır. Fakat öncelikle performans standartlarının açık ve gerçeğe uygun şekilde ölçülmesini sağlayacak performans değerlendirme yöntemlerinin etkili bir şekilde kullanılması gerekmektedir. Performanslarının yanlış ve hakkaniyet ilkelerine aykırı ölçüldüğünü düşünen çalışanların motivasyonları düşerek performansları olumsuz yönde etkilenecektir (Tunçer, 2013: 87).

#### **5. Tutumluluk**

Tutumluluk, kaynak kullanımıyla ilgili bir kavramdır. Bir işletmede para, insan, malzeme ve mal olmak üzere dört çeşit kaynak kullanımı vardır (Asa, 2011: 74). Örgütsel etkililiğin ve performansın ölçümünde tutumluluğun bir araç olarak kullanılmasının uygulayıcılar tarafından bilinmesi önem arz etmektedir. İnsan kaynakları istihdamında ve eğitiminde hiçbir zaman kullanılmayacak yapısal ve

işlevsel yatırımlara kaynak ayrılması, işletmelerde israf göstergesi olarak yorumlanmaktadır. Yine aynı şekilde düşük maliyetli çalışanların yapabileceği işlerin yüksek maliyetli çalışanlara yaptırılması da bir tutumsuzluk örneği olarak gösterilebilir (Zengin ve Taşdöven, 2015: 84).

## **6. Verimlilik**

Verimlilik, Türk Dil Kurumu sözlüğünde, yatırılmış sermayenin, bir kuruluşun veya bir yatırımın gelir sağlayabilme olanağı, rantabilite (TDK, 2022), olarak tanımlanmaktadır. İşletme faaliyetlerinde çalışanların görevlerini yerine getirip getirmediği verimliliği anlatmaktadır. Bir işletmede amaçlara ulaşılabilmesi aynı zamanda yapılan işin daha iyi bir şekilde yapılmasının başka bir yolunun olup olmadığı araştırılmasıdır. Verimliliğin artırılmasında yapılacak işlerin kolay ve elverişli hale getirilmesi ve bilgi teknolojilerinden yararlanılarak fiziksel ortamın iyileştirilmesi gibi uygulamalar etkili olmaktadır (Zengin ve Taşdöven: 85).

## **7. Etkinlik**

Etkinlik kavramı, işletmelerin önceden tanımlanmış amaçlarına ve hedeflerine yapılan işler sunucunda ulaşma derecesi olarak tanımlanmaktadır. Bu kavramın örgüt performansının ölçülmesinde amaçlar ve hedefler açısından stratejik ilişkisi ve önemi vardır (Zengin ve Taşdöven, 2015: 86-87). Burada fonksiyonel olmayan bürokratik davranışların etkisi unutulmamalıdır. Sorumluluktan kaçma, sorumluluğu üzerinden atma, yetki biriktirme, kararları erteleme gibi bürokratik sabotaj yani üste az bilgi verme gibi birimler arası darboğazlar örgütün etkinliğini belirlemektedir (Özer, 2007: 87).

## **8. Kalite**

Kalite, Türk Dil Kurumu sözlüğünde “nitelik” (TDK, 2022) olarak tanımlanmakla birlikte literatürde yapılan tanımların ortak noktası; ürünün kullanıma uygunluğu, ürünün değeri, müşteri taleplerinin karşılanma derecesi ve örgüt unsurlarında yer alan fonksiyonlar şeklinde ifade edilmektedir. Bu noktada örgütlerin hayatta kalabilmeleri ürettiği ürünün ve sunduğu hizmetin kalitesine bağlıdır (Erdem vd, 2008: 73).

## 2.5. Bireysel Performansı Etkileyen Faktörler

Çalışanlar işyerindeki görevlerini yerine getirme süresince başta bireysel özellikleri olmak üzere hem dış çevre unsurları hem de örgütün yapısal unsurlarından olumlu ya da olumsuz yönde etkilenirler. Çalışanların yeteneklerine uygun işlerde çalıştırılması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve çevre unsurlarının olumsuz etkisinin azaltılması, işgörenlerin performans seviyelerini olumlu yönde etkilemektedir (Özpehlivan, 2015: 138). Örgütsel başarının en önemli unsurlarından biri insan kaynağıdır. Son zamanlarda işletmelerin ve kurumların rekabet üstü bir güce kavuşmalarında sosyal sermayelerinin önemli bir yere sahip olduğu tartışmasız kabul edilmektedir. Bu noktada çalışanların bireysel performansı ön plana çıkmakta olup, işgören performansını etkileyen kişisel, örgütsel ve çevresel faktörlerin belirlenmesi, sosyal sermaye yönetimi açısından önem arz etmektedir (Topcu vd, 2017: 515-516).

### 2.5.1. Kişisel Faktörler

Çalışan performansını etkileyen önemli unsurlardan olan kişisel faktörler; birey, yetenek ve görev olmak üzere üç başlık altında incelenecektir.

#### 1. Birey

Çalışanlar, bireysel özelliklerinin etkisiyle buldukları işletmelerde farklı performans düzeylerinde çalışmaktadırlar. Bireysel farklılıklar; birey-iş uyumu, bireyin eğitim durumu, bireyin işe olan olumlu ya da olumsuz düşünceleri, sosyal yaşamı ya da karakteristik özellikleri olabilmektedir (Özpehlivan, 2015: 138). Bireysel Performans değerlendirmede bireysel farklılıkları oluşturan çalışan özelliklerini üç grupta toplamak mümkündür. Bunlar; demografik özellikler (yaş, cinsiyet, eğitim durumu...vb), bireysel özellikler (bilgi, beceri, yetenek) ve psikolojik özellikler (istek, beklenti, tutumlar) şeklinde sıralanabilir. Yapılan araştırmalarda çalışanların bireysel farklılıklarına uygun işlerde istihdam edilmesinin performanslarını artıracığı vurgulanmaktadır (Mohammed, 2010: 54). İşletmelerin kurumsallaşmasında hayati önem taşıyan kurum çalışanlarının, bireysel özelliklerine göre işlerde görevlendirilmeleri işletmelerin örgütsel performanslarını artırması açısından etken rol oynamaktadır (Karaman, 2018: 306).

## 2. Yetenek

Yetenek Türk Dil Kurumu sözlüğünde; bir kimsenin bir şeyi anlama veya yapabilme niteliği, bir duruma uyma konusunda organizmada bulunan ve doğuştan gelen gücü ve kapasitesi (TDK, 2022), şeklinde tanımlanmaktadır. Yani bireyin potansiyel olarak herhangi bir konuda neleri daha iyi yapabileceği konusundaki becerisini ifade etmektedir. Yeteneği ifade etmek için, bireyin ikna kabiliyetini, algılama düzeyini ve iletişim becerisini örnek olarak vermek mümkündür. Yetenek kavramı 1980’li yıllarda işletmelerde meydana gelen değişimlere bağlı olarak bilinir hale gelmiş ve 1990’lı yıllarda işletmelerin yönetsel uygulamalarında kullanılmaya başlanmıştır. Bu dönemde yetişmiş insan gücü işletmeler için önemli hale geldiği için yetenekli çalışanların istihdamına daha fazla önem verilmeye başlanmıştır (Altınöz, 2018: 83-85). Örgüt çalışanlarını bireysel yeteneklerine göre istihdam etmek çalışanların memnuniyeti ve örgütsel gelişim için önemli etkenlerden sayılmaktadır. Bu yönde yapılan çalışmalar ile bireysel yeteneklerin etkin kullanımı öncelikle çalışanları tatmin etmekte olup, örgüt başarısına da önemli katkılar sunmaktadır (Özpehlivan, 2015: 139). Örgütler çalışanların bireysel performansının sürdürülebilir ve geliştirilebilir olmasını isterler. Bu noktada çalışanların yetenekleri bireysel performansın gelişiminde ve sürdürülebilir olmasında ön plana çıkmaktadır. Çalışanların yeteneklerini etkin kullanmak ve örgütsel başarıyı arttırmak için örgütlerin yetenek yönetimi uygulamaları önem arz etmektedir (Karaman, 2018: 303).

## 3. Görev

Görev; Türk Dil Kurumu sözlüğünde bir kimseye veya kurula verilen özel amaçlı iş, misyon (TDK, 2022), olarak tanımlanmaktadır. İşletmelerde yazılı görev tanımları, çalışanın sergilediği performans ile yöneticinin çalışandan beklediği performans arasındaki farkın kapatılması amacıyla kullanılan bir araçtır (Şahin, 2020: 77). Görev tanımlamalarında verilen yetki ve sorumluluğun devredilmesi çalışanlara bir eğitim ve kendilerini geliştirme fırsatı vermektedir. Bu durum, yetki sınırları genişleyen bireylerin kişiliklerinin de gelişmesine yol açar. Böylece özgüvenleri artan çalışanların moral ve motivasyonları da yükselir (Tunçer, 2013: 102). Bununla birlikte çalışanların yaptıkları işe odaklanmaları sadece görev ve sorumluluk tanımlamaları ile

başarılamayabilir. Odaklanma maddi manevi faktörlerle desteklenerek bu faktörlerin belirli bir seviyede optimum dengeyle sağlanması gerekmektedir (Şahin, 2020: 77).

Örgütlerde performans değerlendirmenin yapılabilmesi için öncelikle yapılacak işin tanımının yapılması ve işin niteliklerinin belirlenmesi gerekmektedir. Yapılacak işin tanımlanması çalışanların görevlerini işin niteliklerine göre yapıp yapmadığının belirlenmesi için önemli bir detaydır (Özkal Sayan ve Güneşer Demirci, 2018: 670). Bu noktada adaletli bir performans değerlemenin yapılabilmesi için, çalışana yeteneklerine uygun bir görevin verilmesi ve belirlenen görevin icra edilmesi gerekmektedir. Değerleme esnasında ise işin sınırları tespit edilip, işin yapılabilme standardı belirlenerek çalışanın görevi tamamlama derecesi ölçülmelidir (Kuşçu Karatepe vd, 2019: 107).

### **2.5.2. Örgütsel Faktörler**

Çalışanlar buldukları örgütün onlara sunduğu iç ve dış koşullar çerçevesinde faaliyetlerine devam ederler. Örgüt politikası, çalışanın yaptığı işin özellikleri ve genel iş tasarımı, çalışma ortamının fiziki koşulları ve örgüt içindeki sosyal ilişkiler çalışanların performanslarını etkileyen faktörlerdir (Özpehlivan, 2015: 142). Örgüt içi çevre; örgütü ve içinde çalışanları orta ve uzun vadede bütünsel olarak evrimsel temelli bir dönüşüme zorlar. Hem örgütün bütünü, hem de örgüt içinde yer alan bireyler veya gruplar performans düzeylerini bir üst düzeye çıkarma eğiliminde oldukları zaman dinamik bir yapıya sahip olan örgütsel yapı pozitif yönde etkilenmektedir. Tam tersi durumda ise, örgütlerin hayatta kalma olanağı zayıflamaktadır. Diğer taraftan genel anlamda özellikle üst yönetim kademesinin görevi olan ve örgütün geleceğini belirleyen stratejik planlama sürecinde demokratik ve katılımcı bir platformda örgütün vizyon ve misyonu belirleme anlayışının benimsenmesi yüksek performans için atılacak en önemli adım olduğu söylenebilir (Özmutaf, 2007: 42). Bunun yanı sıra çalışanların çalıştıkları örgütün kendilerine değer verdiğini hissetmeleri örgüte olan bağlılıklarını artıracak ve performanslarını yükseltecektir. Başka bir ifade ile çalışanlar motive edilerek verimliliklerinin artırılması hem örgüte bağlılığı artıracak hem de çalışanların iş sorumluluğunu geliştirecektir (Mohammed, 2010: 57).

### 2.5.2.1. Örgüt Yönetimi

Örgütlerin yönetimlerinin ilgilendiği en önemli konulardan biri bireysel performanstır. Örgütsel performans ise bireysel performansın artırılması ile doğru orantılıdır. Örgütsel performansı verimlilik, etkinlik ve iş tatmini olarak tanımlamak mümkündür (Arısoy, 2017: 134). Bu bağlamda bireysel performansın artırılmasında ve örgüt kültürünün sürdürülebilir bir nitelik kazanmasında örgüt içi yönetimsel faaliyetler kurumlar ve çalışanlar açısından önem arz etmektedir. Bu nedendir ki örgüt yönetiminin alacağı kararlar çalışan performansını direk etkilemekte ve genel anlamda örgüt performansının niteliğini değiştirmektedir. Örgütlerin belirleceği yönetim tekniklerinin örgüt kültürünün oluşmasında, çalışan memnuniyetinin artırılmasında ve sürdürülebilir başarının elde edilmesinde önemli bir yeri olduğu söylenebilir. Örgütlerde yönetim süreci etkin bir şekilde yürütülüyorsa çalışanların performanslarının artırılması fazla bir anlam ifade etmeyecektir. Örgütlerin vizyon ve misyonunun oluşturulması, stratejilerinin belirlenmesi, örgütsel liderlik ve kararlarda katılımcılık, örgüt içi motivasyon ve stres yönetimi performans değerlendirme unsurları olarak ifade edilmektedir (Şahin, 2020: 68).

### 2.5.2.2. Örgüt Yapısı ve Politikaları

Örgüt yapısı, örgütlerin amaçlarını gerçekleştirmek için sürekli ve biçimsel olarak üst yöneticiler tarafından kabul görmüş, örgütsel düzenlemeler ve ilişkiler bütünü olarak tanımlanmaktadır (İçerli, 2009: 15). Çalışanların gününün büyük bir bölümünü geçirdiği, sosyal yaşamını idame ettirebilme adına bireyler için önemli olan iş ortamında birlikte çalıştığı iş arkadaşları, astları veya üstleri ile olan sosyal ilişkiler, performanslarını etkilemektedir. Bu bağlamda çalışanlar; motive edici, içsel sorunlara çözüm üretebilen, dinamik ve samimi insan ilişkilerine sahip bir örgüt yapısı oluşturulan iş ortamlarında, görevini severek ve olması gerektiği gibi yapmaktadır (Özpehlivan, 2015: 144-145). Rekabetin sürekli arttığı günümüzde değişim olgusunun hızı ve kapsamı korkunç boyutlara ulaşmıştır. Böyle bir ortamda ayakta kalmaya çalışan işletmelerin nihai hedefi başarılı olmak ve bu şekilde varlıklarını sürdürebilmektir. Bu da kendilerini rakiplerinden farklı kılan değerlerinin, özellikle insan kaynaklarının farkında olmalarıyla gerçekleşmektedir. Bunun sağlanabilmesi de ancak etik davranışların şekillendirdiği güven ikliminde mümkün olmaktadır.

Örgütlerin başarılı olması için gerekli koşullardan biri olan performans hem çalışanlar hem de örgütler açısından önem arz etmektedir. Eğer çalışanlar işletmede etik ve güven iklimi algıarlarsa performanslarını artırabilmek için daha verimli çalışmak için gayret ederler (Büte, 2011: 171-172). Örgütte güven ikliminin oluşmasında örgütün yapısı ve politikalarının önemli etkileri bulunmakta ve çalışanların örgüt yapısına karşı beslediği olumlu ve olumsuz düşünceler çalışanlar arasındaki ilişkileri önemli ölçüde şekillendirmektedir. Çalışanların örgüt iklimine karşı olumsuz düşünceleri örgütsel engeller olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgüt ikliminin katı ve biçimsel olması, çalışanlar arası yıkıcı rekabet, dedikodu ve hizipleşme gibi olumsuz ilişkiler örgütsel engellere örnek olarak verilebilir. Çalışanların örgütsel engellere karşı algıları, iş tutumlarını ve performanslarını olumsuz yönde etkilemektedir (Çekmecelioglu ve Pelenk, 2015: 143-144).

### 2.5.3. Çevresel Faktörler

İşletmelerde çalışanların bireysel performansını etkileyen çevresel faktörleri 4 başlık altında toplamak mümkündür (Mohammed, 2010: 56). Bunlar:

- Toplumsal faktörler (arkadaşlar, aile vb.)
- Ekonomik faktörler (ekonomik gelir, gelir dağılımı vb.)
- Siyasal faktörler (kanunlar, siyasal düzen vb.)
- Kültürel faktörler (eğitim, din vb.)

Örgütün içinde bulunduğu sosyo kültürel yapı çalışanların örgüte bakış açısını etkileyen en önemli unsurlardandır. Bu etkilenme sonucu çalışanın örgüte karşı tutumu, örgüt içindeki performansının olumlu ya da olumsuz yönde değişmesine sebep olmaktadır (Özpehlivan, 2015: 145). Örgüt çalışanları iç etmenlerden etkilendiği kadar dış etmenlerden de etkilenmektedir. Hatta bu dış etmenler örgütün varlığını sürdürmesinde olumsuz yönde etkili olabilmektedir. Zira örgütün hayatta kalabilmesi dış etmenlere bağlıdır. Örgütler sahip oldukları gücü yalnız kendi bünyelerinde üretmemekte ve bu gücü üretmede dış etmenlerden etkilenmektedirler. Dolayısı ile örgütsel ve bireysel performans çevresel faktörlerden etkilenmektedir (Mohammed, 2010: 56).

## 2.6. Bireysel Performans Yönetimi

Günümüz enformasyon toplumlarında işletmelerin varlıklarını sürdürebilmesi ve rakiplerine karşı avantaj sağlayabilmesi adına, sahip olduğu insan gücünü eğitmesi, kontrol etmesi ve değerlendirmesi, en önemli yönetsel faaliyetleri arasında kabul edilmektedir. Performans yönetimi, insan kaynakları yönetiminin stratejik bir birim olarak öngörülmeyle başlamasıyla gelişmeye başlamıştır. Bireysel performans yönetimi, bireyin etkililiğini ve verimliliğini artırmak amacıyla yapılan yönetsel faaliyetler bütünüdür (Uysal, 2015: 35). Başka bir ifadeyle, çalışanları motive ederek yeteneklerini açığa çıkaracak şekilde işleyen yönetim süreçleri olarak tanımlanabilir. Belirli dönemler itibarıyla ulaşılmak istenen hedefler doğrultusunda yöneticilerin ve çalışanların emek sarf ederek amaçları gerçekleştirme faaliyetleri sürece dahildir. Dönem sonunda hedefler ile ulaşılan değerler karşılaştırılarak varsa eksikliklerin giderilmesi ve gerekli iyileştirmelerin belirlenmesi amaçlanır (Işığışık, 2008: 2). Performans yönetimi, yönetim reformları kapsamında birçok ülkenin kamu kurumlarında haberleşme, yönetsel kararlara halkın katılımı, kurumun denetimi, etkinlik ve verimlilik gibi olguların sağlanma aracı olarak kullanılan yöntemlerden biri olarak değerlendirilebilir. Bu bağlamda kamu kurumlarının stratejik planları dahilinde olan amaç, ölçü, hedef ve kurumsal faaliyet gibi unsurları içerir. Bu uygulamalar çerçevesinde performans yönetiminin kamu kurumlarında temel amacı kurumsallık ve işlevsellik bakımından performansı geliştirmektir (Usta ve Kubat, 2013: 2). Performans yönetimi, bir kurumun amaç ve görevlerini gerçekleştirme noktasında verimlilik ve etkinlik kazanmasını, hizmet kalitesinin artırılmasını ve vatandaş memnuniyeti sağlamasını, kaynakları etkin kullanmasını, çalışanlarını motive etmesini, değerlendirmesini, ödüllendirmesini, faaliyet ve performans olgularının yeniden düzenlenmesini sağlayan bir yönetim sistemi olarak tanımlanabilir. (Erbaş, 2019: 19). Performans yönetimiyle ilgili yapılan tanımlardan anlaşılacağı üzere, işletme hedeflerinin gerçekleştirilmesinde performans yönetiminin ön sıralarda olduğu görülür. Şöyle ki; "Performans yönetimi, takımların kapasitelerinin arttırılmasında ve çalışanların performanslarının geliştirilmesinde ve organizasyonların başarılarının sürekliliğinin sağlanmasında yararlanılan stratejik bir yaklaşımdır. İyi yapılandırılmış bir performans yönetimi sistemi, örgütlerde insan kaynaklarının etkin şekilde kullanılmasını sağlayabilir. Bu çalışmalar, örgütlerin amacını ve görevini en iyi

şekilde gerçekleştirmek için, işletme kaynaklarını değerlendirme süreci olarak düşünülmektedir (Aslantaş, 2020: 4).

### 2.6.1. Sistemin Oluşturulması

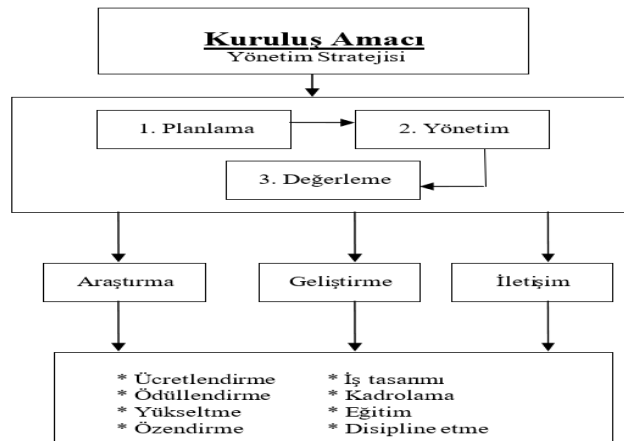
Performans yönetimi çalışmaları sürdürülebilir bir nitelikte olması gerekmektedir. Performans değerlemesi için yapılan çalışmalarda elde edilen bilgiler çerçevesinde başarı, verimlilik ve etkinlik gibi olgular dikkate alınarak belirli zaman diliminde performans çalışmalarının planları, analizleri, uygulamaları ve geliştirmeleri yapılmalıdır (Erkiş, 2014: 18-19). Performans yönetiminde örgütler bireylerin veya takımların daha verimli hale gelmesi noktasında çalışanların bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirme çalışmalarıyla ilgilenir. Çalışanın kendisinden ne beklediği konusunda emin olmasını, amaçlanan hedeflere ulaşmak için yapılması gerekenleri, yöneticiyle mevcut durumu ve gelecekteki durumu hakkında bilgi alışverişinde bulunmasını ve hangi eğitime ihtiyacı olduğu konusunda kendisini geliştirme imkânı sunmaktadır (Bedük, 2012: 194). Sistemin kurumla ilgili durum tespitinin ve geleceğe yönelik planların yapılmasında oynadığı rolün yanı sıra, kurum çalışanlarının adil bir şekilde değerlendirilmesi gibi önemli bir işlevi de bulunmaktadır. Kurumların geleceğe yönelik planlarında performans ve kalite kriterlerinin göze alınması ve bu noktada insan kaynakları yönetiminden maksimum fayda sağlamak için bütün insan gücünü sürece dahil etmesi önem arz etmektedir (Yalçın Balçık vd, 2016: 2). Bireysel performans değerlendirme yöneticilerin insan kaynaklarını yönetmede kullandığı araçlardan biri olarak değerlendirilebilir. Kurumun değişen dünya şartlarında ayakta kalabilmesi ve gelecekte var olabilmesi mevcut insan kaynaklarını bir bütün olarak örgütün amaçları doğrultusunda değerlendirebilmesine bağlıdır. Bu bağlamda her statüdeki yönetici üzerinde yetki ve sorumluluğu bulunan çalışanlarının yeteneklerini, yapılan işte başarı düzeylerini ve verilen görevi yerine getirip getirmediikleri konusunda bilgi sahibi olmayı ister (Öge, 2016: 310).

Bireysel Performans yönetimi bireyi merkeze alan ve bireyin performansının artırılması yönünde amaçlar edinen bir yönetim sistemidir. Bireysel etkinlik ve verimlilik Bireysel Performans yönetiminin çalışmaları arasındadır. Çalışanın başarısını düzenli olarak takip etmek dışında performansı geliştirici çalışmalar yapılması örgütsel gelişim açısından önem arz etmektedir (Uysal, 2015: 4). Örgüt

yapılarının ve işlevlerinin değişmiş olması, rekabetin artması, gereksinim çeşitliliği ve çalışana bakış açılarının değişmiş olması gibi nedenlere bağlı olarak, çalışanın kurumuna katkısı ve mesleki gelişimi önemini artırmıştır. Bu bağlamda çalışanın performansının etkin ve verimli yönetilmesi işletmeler açısından zorunlu hale gelmiştir (Helvacı, 2002: 2).

### 2.6.2. Performans Yönetim Süreci

İki aşamada gerçekleştirilen sistemin ilk aşamasında gerçekleştirilecek hedeflerle ilgili gerekli plan ve kararların tespiti söz konusudur. İkinci aşamada ise performans düzeyi belirlenmeli ve değerlendirilmelidir. Uygulanan yönetim süreçlerinin performans stratejilerine uygunluğu denetlenmelidir. Daha sonra belirlenen performans seviyesine ulaşmak için yönetsel planlar yapılmalıdır. Yapılan planlama sonrası ölçüm sistemleri hazırlanmalı ve neyin, nasıl ve ne şekilde yapılacağı konusunda verilerin çözümlenmesi amacıyla sistemlerin geliştirilmesi söz konusudur. Performansı geliştirici önlemlerin yanı sıra oluşturulan planlarla birlikte uygulamaya geçilmelidir (Bilgin, 2007: 4-5).



**Şekil 2.1.** Performans Yönetim Süreci

Şekil 2.1.'de görüldüğü gibi, sistem amaçlar doğrultusunda belirlenen yönetim stratejisi baz alınarak yapılan planlama ile başlamaktadır. Kaynaklar yönlendirilip performans değerlendirmesi yapıldıktan sonra, tüm süreçlere ilişkin araştırma, geliştirme ve geri bildirim de kapsayan bir iletişim sağlanmaktadır. Daha sonra elde edilen verilerin, yönetim sisteminin alt bölümleri olan iş tasarımına, kadrolamaya, ücretlendirmeye, özendirmeye, yükseltmeye, hizmet içi eğitime, ödüllendirmeye ve disiplin etme faaliyetlerine katkısı sağlanmalıdır.

### 2.6.3. Kullanım Alanları ve Önemi

Performans Yönetimi organizasyonların insan kaynaklarına ve çeşitli birimlerine veri aktaran ve bu birimlerin sistematik işleyişini sağlayan faaliyetler bütünü olarak nitelendirilebilir. Bu bağlamda performans yönetimi; kariyer geliştirme, stratejik planlama, ücret maaş yönetimi ve personelin eğitim ihtiyacının belirlenmesi gibi çalışanların ihtiyaçlarını karşılayan sistemlere kişisel performans bilgilerini sistematik olarak aktarmaktadır. Dolayısı ile performans yönetiminin işleyişi diğer birimlerin faaliyetlerini yakından ilgilendirmektedir (Uyargil, 2008: 6).

Performans yönetimi işletme tarafından belirlenmiş amaçlar doğrultusunda yöneticiler ve çalışanlar arasında uzlaşmaya varılmış standartlar ve nitelikler çerçevesinde çalışanların performansının yönetilmesi suretiyle örgütten ve bireylerden maksimum fayda sağlanması yönüyle önem arz etmektedir (Bilen ve Demirdaş, 2019: 178). Performans yönetimi çalışanların kendi potansiyellerinin farkına vararak yeteneklerini geliştirmeleri ve belirlenmiş örgüt hedefleri doğrultusunda performanslarını artırmaları yönünden bireylere ve organizasyonlara önemli avantajlar sağlamaktadır. Bu doğrultuda bireysel performansı artırmak amacıyla örgüt tarafından, performans standartları, ölçüm, geri bildirim, ödüllendirme ve onurlandırma gibi bireyleri motive edecek faaliyetler yapılmaktadır (Dikmen ve Özpeynirci, 2010: 72-73). Örgütsel gelişim açısından performans yönetiminden maksimum faydanın sağlanması amacıyla sistemin sadece bireysel başarıyı kaydetmek olmadığını, aynı zamanda bireyin performansının gelişimine katkı sağlaması gerektiğini unutmamak gerekir (Uysal, 2015: 35).

### 2.7. Bireysel Performans Değerlendirme Süreci

Performans değerlendirme, belirlenmiş amaçlara ulaşmak amacıyla, tüm çalışanların çabalarının birleştirilerek ulaşılan sonuçların değerlendirilmesi şeklinde tanımlanabilir. Performans değerlendirme, belirlenmiş standartlar ile çalışanların mevcut performanslarının karşılaştırılması ve değerlendirilmesi sürecidir. Böyle bir değerlendirmede bireyler bütün yönleriyle ele alınmalıdır (Tunçer, 2013: 90). Diğer bir tanımda ise; yöneticilerin önceden belirlenen standartlarla karşılaştırma ve ölçme yaparak çalışanların işteki performanslarını değerlendirmesi şeklinde ifade edilebilmektedir (Bayram, 2006: 48-49). Çalışanın başarısının ve gelişme yeteneğinin

performans değerlendirme ile sistemli bir şekilde değerlendirilmesidir. Yapılan değerlendirme işi değil, çalışanın başarısı veya başarısızlığıdır. Performans değerlendirme başarının değerlendirilmesi, yetkinliğin ölçülmesi, verimliliğin analiz edilmesi veya kamu kurumlarındaki gibi tezkiye veya sicil olarak da adlandırılmaktadır (Uysal, 2014: 7-8). Genel anlamda Performans değerlendirmeyi; çalışanların yetenek ve becerilerinin yaptığı işe uygunluk derecesinin ve kendilerinden beklenen iş standartlarını hangi ölçüde gerçekleştirdiklerinin karşılaştırılması olarak tanımlamak mümkündür. Performans değerlendirmesi sadece bireysel performansların karşılaştırma yöntemiyle değerlendirilmesi olarak değil, çalışanların bağlı oldukları birimler veya organizasyonların performanslarıyla ilişkili olarak yapılan bir değerlendirme sürecidir (Işığışık, 2008: 2).

Performans değerlendirme 1980 sonrası insan kaynakları yönetimi, vatandaş yerine müşteri anlayışı, toplam kalite yönetimi, stratejik planlama ve performans yönetimi gibi yükselen değerlerin öngördüğü yeni kamu yönetimi anlayışının personel değerlendirme yöntemi olmuş, reform yapılmak istenen alanların başında gelmeye başlamıştır (Sayan ve Şahan, 2011: 2). Performans değerlendirme, performans verilerinin çalışmaları iyileştirmek için toplanması ve yayılması işlemlerini kapsar. Çalışanların performansları konusunda bilgilendirilmesini sağlayan insan kaynakları yönetimi için, çalışmaların temelini ifade etmektedir. Performans değerlendirme yapılan çalışmayla ilgili başarılar, başarısızlıklar ve güçlü yönler gibi değerlerin ortak bir sistemde analiz edilmesini sağlayan bir süreçtir (Helvacı, 2002: 4). Performans değerlendirmenin yöneticilerle çalışanlar arasındaki iletişimin sağlanmasında, çalışana verilen görevlerin başarı derecelerinin belirlenmesinde, bilgi ve yeteneklerin yeterliliğinin tespitinde, yetkinlik, çalışan motivasyonu ve kuruma bağlılığın artırılmasında kullanılmak amacıyla verilerin değerlendirildiği bir süreçtir. Kötü performansın iyileştirilmesini, iyi performansın pekiştirilmesini, çalışanın çalışma düzeyini görmesini ve yöneticinin kariyer imkânı sağlayacağı çalışanlarını tespit etmesini sağlayacak ihtiyaçların karşılanmasında uygulanmaktadır (Yalçın Balçık vd. 2016: 5). Performans değerlendirme, performans yönetim sürecinin en işlevsel boyutları arasında sayılmaktadır. Yapılan değerlendirme ile örgüt içerisinde çok yönlü bir iletişim ağı oluşturularak kişisel gelişim artırılmakta ve örgütün gelişimine katkıda bulunulmaktadır (Bayram, 2006: 48-49).

### 2.7.1. Performans Değerlendirmenin Amaçları

İşletmelerde üretim faktörlerinden sayılan insan gücünden maksimum fayda sağlamayı amaçlayan yönetsel faaliyetlerin başında performans değerlendirme gelmektedir (Özkal Sayan vd, 2018: 4). Performans değerlendirme örgüt çalışanlarının örgüt tarafından belirlenen amaçlara ulaşma noktasındaki başarılarının, çalışma kriterlerine uyma derecelerinin ve örgütsel işlerin beklenen düzeyi karşılayıp karşılamadığının ölçülmesi amacını taşımaktadır. Bu noktada performans değerlendirme çalışanların eksik yönlerinin tespit edilmesi ve başarıların ödüllendirilmesi amacıyla yönetsel faaliyetlere katkı sağlamaktadır (Özpehlivan, 2015: 146). Performans değerlendirmenin temel amacı çalışanların cezalandırılması değil, eksik yönlerinin giderilerek, bireysel gelişimlerine fırsat tanımaktır. Bu ilke örgütlerin hedeflerini gerçekleştirmesi ve gelişimlerini sürdürebilmesi için önem arz etmektedir (Çelikten ve Özkan, 2018: 811-812). Örgütte uygulanan performans değerlendirmenin adaletli ve bireysel gelişimi artırıcı nitelikte uygulanması çalışanların performansını, motivasyonunu ve örgüte bağlılıklarını artırmaktadır. Bu bağlamda çalışan performansının yüksek olması, örgütlerin sürdürülebilir rekabet üstü bir güce kavuşmasının en önemli bileşenlerinden biri olarak kabul edilmektedir (Günlük vd, 2017: 16).

#### 2.7.1.1. Performans Değerlendirmenin Yönetsel Amaçları

Örgütlerin başarısının temelinde çalışanların başarısının olduğu gerçeği tüm işletmeler tarafından kabul edilmektedir. Bu noktada yönetsel anlamda performans değerlendirme yapılırken belirlenen amaçlar şu şekilde sıralanabilmektedir (Sabuncuoğlu, 2000: 161):

- İş gücü planması için personel kayıtları oluşturmak
- Hizmet içi eğitim gereksinimlerini belirlemek
- Çalışanlar ve yöneticiler arası iletişimi güçlendirmek
- Bireylerin gelişimleri ve motivasyonları için eksik yönlerini tespit etmek
- Başarısız çalışanları işten uzaklaştırmak

Performans değerlendirme sonucunda yöneticiler tarafından çalışanların performansları nicel olarak ölçülmekte ve etkinlik/verimlilik düzeyleri tespit

edilmektedir. Bu veriler doğrultusunda çalışanların swot analizi yapılarak eksik yönlerin giderilmesi amacıyla hizmet içi eğitimlerin yapılacağı alanlar belirlenmektedir (Gürcüoğlu ve Nail, 2018: 4).

### **2.7.1.2. Performans Değerlendirmenin Kurumsal Amaçları**

Örgütler amaçlarını gerçekleştirip üretim faaliyetlerine devam edebilmek için toplum ihtiyaçlarını gözönünde bulundurmak durumundadırlar. Fiziksel üretim unsurlarının yanısıra yetenekli işgücüne de ihtiyaç duyan örgütlerin, çalışanlarının iş görme kabiliyetlerini ölçerek, iş gruplarını çalışanlarının yeteneklerine göre belirlemeleri bireysel performansın artırılması noktasında önemli hale gelmektedir (Özkan ve Omay, 2019: 745).

Performans yönetim sistemiyle ilgili yapılan literatür taramaları, organizasyonların gelişimlerini sürdürmelerine temel teşkil eden ana faktörün örgüt ve birey performansının artırılması olduğunu göstermektedir (Mertoğlu, 2020: 108). Bu bağlamda kurumsal performansın yönetimi için, performans değerlendirme sisteminin örgütün en alt biriminden, en üst birimine kadar yapılması sisteminin önemli kriterlerinden biri haline gelmektedir. Kurumlar açısından bireysel performans değerlendirme sisteminin temel amacı, çalışanların başarısını sürekli puanlamak olmamalı, çalışanlar hakkında toplanan bilgilerin bireysel ve örgütsel gelişim amacıyla kullanılması olmalıdır (Dikmen ve Özpeynirci, 2010: 74). Kamu kurumlarında ise; performans yönetiminin en önemli bileşenlerinden olan performans değerlendirme ile amaçlanan, kamu kaynaklarının etkin ve verimli bir şekilde kullanılıp kullanılmadığının incelenerek kurumda hesap verilebilirliği ve şeffaflığı artırmaktır. Kurumda belirlenen stratejik amaç ve hedeflerin doğru belirlenip belirlenmediğinin tespiti uygulanan projelerin sonuçlarının denetlenmesi ile sağlanmaktadır (Yenice, 2006: 129).

### **2.7.2. Performans Değerlendirme Sistemi ile Kontrol ve Değerlendirme**

Örgütler açısından hayati önem taşıyan çalışan başarısının ölçülmesi ve değerlendirilmesi, çalışanların eksik yönlerini görmesi ve örgüt performansının artırılması açısından, bireylere olumlu veya olumsuz geri bildirim zamanında yapılması gerekmektedir (Samur, 2018: 1). Kontrol ve değerlendirme sonuçları

çalışanların ücret artışları, terfi, işten ayrılma ve hizmet içi eğitim gibi insan kaynakları sistemlerinin kararlarını etkilemektedir. Dolayısı ile bu kararlarda yapılan hatalar çalışan memnuniyetini azaltarak Bireysel Performans'ın düşmesine sebep olacaktır (Üzüm ve Uçkun, 2018: 258). Bu noktada örgüt performansı ve gelişimi için önemli olan bu kararların alındığı kontrol ve değerlendirme sistemlerinde yapılan hataların azaltılması amacıyla, sistematik bir yapının kurularak adaletli bir değerlendirmenin yapılması önemli hale gelmektedir.

## **2.8. Bireysel Performans Değerlendirme Yöntemleri**

Performans değerlendirme yöntemlerine bakıldığı zaman literatürde kullanım amaçlarına göre farklı yöntemlere rastlamak mümkündür. Bu noktada ölçeğin belirlenmesinde dikkat edilmesi gereken husus, ölçülecek konunun belirlenmesi ve sonucun ölçülmek istenen kriterlerle bağlantısının araştırılmasıdır. Belirlenecek yöntemin uygulanabilirliği kurumun yapısına ve kültürüne göre değişkenlik gösterebilmektedir. Bir kurumda uygulanan değerlendirme yönteminin bütün kurumlarda uygulanabilirliği ve ölçülen kriterlerdeki başarı düzeyi farklı sonuçlar verebilmektedir. Dolayısı ile kurumlarda ölçek seçimi yapılmadan önce kurumun bütün yönleriyle araştırılması ve ölçeğin kurumun yapısına uygun belirlenmesi, değerlendirmenin sonuçlarını önemli ölçüde etkileyecektir (Arısoy, 2017: 134). Bu bağlamda Performans değerlendirme yöntemleri kullanım amaçlarına göre; geleneksel ve modern yöntemler olmak üzere iki ana başlık altında incelenecektir.

### **2.8.1. Geleneksel Yöntemler**

Geleneksel yöntemleri; sıralama yöntemi, grafik derecelendirme yöntemi, kritik olay yöntemi ve anlatı denemeleri yöntemi olarak sıralamak mümkündür (Göksal, 2020: 117).

#### **2.8.1.1. Sıralama Yöntemi**

Sıralama yönteminin amacı, bir çalışanı diğer tüm çalışanlarla karşılaştırma yoluyla değerlendirmektir. Değerlendirme yapan kişi bireyi ve başarıyı bir bütün olarak kabul eder. Bu yöntemde tüm çalışanlar iş birliği yapma, tutum ve yetenek gibi bir veya daha fazla kriter gözönünde bulundurularak en iyi olandan, en kötü olana doğru sıralanır ve değerlendirme işlemi tamamlanır (Bingöl, 2006: 340). Yöntemin

eleştirilen tarafı, çalışanın yetenek ve başarısının belirli parçalara ayrılmadan değerlendirilmesidir. Her çalışanın farklı yeteneklere sahip olduğu dikkate alınmadan yapılan değerlendirme, bireylerin iş yapma kapasitelerinin belirlenmemesine sebep olmaktadır. Bunun yanı sıra değerlendirilen kişiye geri bildirim yapılmadığı için çalışan hangi yeteneklerini geliştirmesi gerektiğini bilmemektedir (Sabuncuoğlu, 2000: 173).

Bu yönetime göre çalışanın genel başarısı veya organizasyona kattığı değer gibi kriterler bir bütün olarak dikkate alınıp karşılaştırmalar yapılmaktadır. Bazı uygulamalarda birden fazla kriterin değerlendirildiği görülmekle birlikte, genel olarak gözlenmesi zor olan kriterler değerlendirildiği için uygulama objektiflikten uzaklaşmakta ve karşılaştırma sayısını da artırmaktadır. Bu yüzden sıralama yöntemi günümüzde çok fazla tercih edilmemektedir (Uyargil, 2008: 53).

### 2.8.1.2. Grafik Derecelendirme Yöntemi

En eski değerlendirme ölçeklerinden olan grafik derecelendirme yönteminin farklı çeşitleri bulunmakla birlikte başlıca özelliği, ölçek boyunca bazı noktalar üzerine işaretleme yapılarak uygulanan bir yöntem olmasıdır. Ölçek, üzerinde ölçülmek istenen nitelikler önem derecesine göre yazılarak grafik oluşturma ve derecelendirme yapma imkânı sağlamaktadır. Bu işaretleme sisteminde nitelikler en iyiden en kötüye doğru harflerle veya rakamlarla belirtilerek değerlendirme formu hazırlanır. Bu form değerlendiriciye verilerek belirlenen nitelikler üzerinde işaretleme yöntemi ile değerlendirme yapması istenir (Bingöl, 2006: 338).

**Tablo 2.1.** Grafik Derecelendirme Ölçeği

Çalışma Boyutu	Kabul Edilemez	İyileştirilmesi Gerekli	Kabul Edilebilir	Övgüye Değer	Muhteşem
Liderlik	1	2	3	4	5
Yönetim	1	2	3	4	5
Personel Yönetimi	1	2	3	4	5
İdari Ekip Oluşturma	1	2	3	4	5
Bütçeleme	1	2	3	4	5

**Kaynak:** (Lunenburg, 2012: 2)

Yukarıdaki Tablo 2.1’de görüleceği üzere grafik derecelendirme ölçeği, çalışanların tamamını bir bütün olarak değerlendirme imkanı verdiği gibi, her bir birey

için de şahsi olarak değerlendirme yapmayı kolaylaştırmaktadır (Üzüm ve Uçkun, 2018: 259).

### **2.8.1.3. Kritik Olay Yöntemi**

Bu yöntem ilk olarak İkinci Dünya Savaşında ABD askerlerinin başarılarının test edilmesi için kullanılmış ve daha sonraki yıllarda işletmelerde çalışanların performansını ölçmek için kullanılmaya başlanmıştır. Çalışanların başarıları ve başarısızlıkları arasındaki birtakım şeyleri yaptıkları ya da yapamadıkları kritik olayları tespit etmeyi öngören bir yöntemdir. Bu noktada değerlendiriciden çalışanları etkileyen kritik olayları gözlemesi ve kaydetmesi istenmektedir. Değerlendiriciye yardımcı olması için bir klavuz verilir ve belirtilen niteliklere göre gözlem yapması istenir. Bu klavuzda yazan; bireysel özellikler, karakter, düşünsel yeterlik, iş alışkanlıkları ve fiziksel yeterlik gibi nitelikler göz önünde bulundurularak kritik olay gözlemi yapılabilir (Sabuncuoğlu, 2000: 178). Değerlendiriciler için çalışanın değerlendirilme kriterleri şu şekilde de örneklendirilebilir (Bingöl, 2006: 344-345).

- Bir alıcının az satılan bir ürünü tercih etmesine yardımcı oldu
- Aşırı derecede fiyat artırma talebini kabul etmedi
- Önemli bir telefon görüşmesinde başarılı olmadı
- Dahili malzemelerin istek formlarını düzenledi
- Bir satıcıyı işletmenin ihtiyacı olan önemli bir malzemeyi stoklamaya razı etti
- İşgören bir çalışanına kaba davrandı

Pek fazla uygulama alanı bulamayan yöntemin en önemli sakıncası, çalışanların yöneticiler tarafından sürekli gözlemleniyor tedirginliğini yaşamasıdır. Diğer taraftan kişilerin performanslarındaki artış veya azalışların belirlenememesinden dolayı kişilerarası karşılaştırma yapılamamaktadır (Uyargil, 2008: 66).

### **2.8.1.4. Anlatı Denemeleri Yöntemi**

Metin Değerlendirmesi olarak da bilinen bu yöntemde çalışan performansı bir öykü şeklinde yazılmaktadır. Değerlendiriciye verilen metinde çalışanla ilgili, “kendi ifadelerinizle çalışan performansını, yapılan işin niteliklerini ve sayısal değerlerini, iş bilgilerini ve çalışanın iş arkadaşlarıyla ilişkilerini değerlendiriniz” gibi ifadeler bulunmaktadır. Çalışanların güçlü ve zayıf yönlerini belirlemeye yarayan yöntem güçlü bir iletişim yeteneği gerektirir. Yöntemin eksik yönü ise karşılaştırma yapmayı

zorlaştırmasıdır (Demir, 2006: 63). Bazı kurumlarda açık uçlu sorular sorulurken, bazılarında ise sorulara daha esnek cevaplar aranır. Toplanan bilgiler gözönünde tutularak çalışanın zayıf yönlerinin giderilmesine yönelik öneri formları hazırlanır. Bu bilgiler toplanırken yazma ve ifade etme becerileri ön plana çıktığı için anlatı denemeleri yöntemi biraz zaman alıcı olabilmektedir (Lunenburg, 2012: 4).

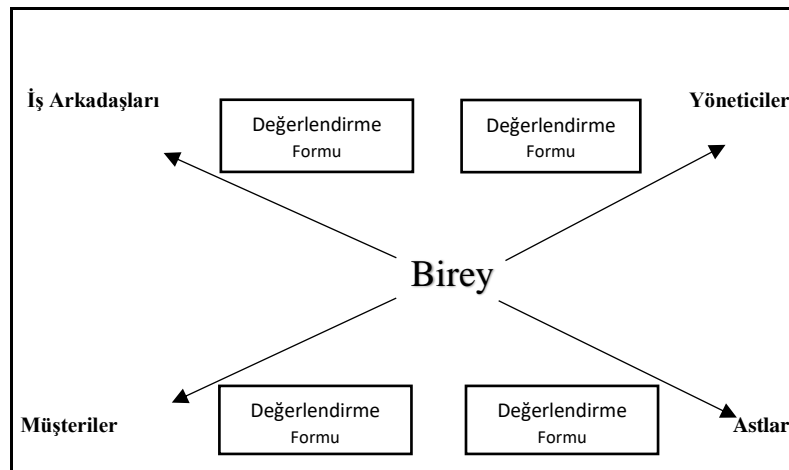
## 2.8.2. Modern Yöntemler

Çalışanların performanslarını değerlendirmek için ilk zamalarda geleneksel yöntemler kullanılmıştır. İlerleyen zamanlarda daha objektif değerlendirmelerde bulunabilmek için geleneksel yöntemlerin eksiklerini gideren modern yöntemler geliştirilmiştir (Dikmen ve Özpeynirci, 2010: 76). Modern Yöntemlerden; 360 derece performans değerlendirme yöntemi, Amaçlara göre değerlendirme yöntemi, Davranışlara göre değerlendirme yöntemi ve Kontrol listesi yöntemi incelenecektir.

### 2.8.2.1. 360 Derece Performans Değerlendirme Yöntemi

Şekil 2.2.'de görüleceği üzere yöntem çalışanın iletişim halinde olduğu bütün çalışma arkadaşları ve müşterileri tarafından değerlendirilmeye imkan sağlamaktadır. Bu yapısı itibariyle organizasyonların çalışanlarını geliştirmesi için 360 derece değerlendirme yöntemi uygulanabilirliği yüksek, ideal bir değerlendirme tekniğidir (Demir, 2006: 67).

Şekil 2.2 360 Derece Performans Değerlendirme Yöntemi



**Kaynak:** (Sabuncuoğlu, 2000: 170).

Günümüzde en etkin kullanılan değerlendirme yöntemi olan 360 derece performans değerlendirme yöntemi; çalışanın üstleri, iş arkadaşları, astları, müşterileri ve hatta bazı durumlarda eşinin bile değerlendirmeye katıldığı bir yöntemdir (Şenel ve Şenel, 2017: 276-277). Değerlendirmeyi yapanların fazla olması tek bir değerlendiriciden kaynaklanan bireysel hataların azalmasını ve değerlendirmenin daha adil ve objektif olmasını sağlamaktadır (Üzüm ve Uçkun, 2018: 261). Çalışanların gelişimi açısından değerlendirmelere gönüllü olarak katılım önem arz etmektedir. Yöntem, bireysel önyargıların önlenmesi açısından bir çok avantaj sağlamakla birlikte, unutulmamalıdır ki bir grubun önyargılarını önlemek bir bireyin önyargılarını önlemek kadar kolay olmayacaktır (Dikmen ve Özpeynirci, 2010: 81-82).

### **2.8.2.2. Amaçlara Göre Değerlendirme Yöntemi**

Diğer yöntemlerden farklı olarak bu yöntemde değerlendirme, bireylerin kişilik özelliklerine ve yeteneklerine göre yapılmamaktadır. Kurum tarafından belirlenen amaçların gerçekleşip gerçekleşmediği konusunda yapılan bir değerlendirmedir (Uygun, 2019: 35). Yönetici ve çalışan belirlenen amaçlar doğrultusunda bir anlaşma yapar ve değerlendirme sonucunda yapılan anlaşmaya göre hedeflerin gerçekleştirilme başarısı belirlenir. Sonuçlara dayalı bu yöntemin işgörenler için özellikle yöneticiler için popüler bir değerlendirme yöntemi olduğunu söylemek mümkündür (Bingöl, 2006: 346). Değerlendirmenin başarıya ulaşması için bireysel amaçlar ile örgütsel amaçların uyum içinde olması gerekmektedir. Çalışanlar hangi amaçların daha önemli olduğu konusunda bilgilendirilmeli ve yöneticiler tarafından bu amaçlar doğrultusunda iş tanımları yapılmalıdır. Çünkü çalışanlar hangi amaçların önemli olduğu konusunda bilgi sahibi olmayı isteyeceklerdir (Sabuncuoğlu, 2000: 183). Değerlendirmede dikkat edilmesi gereken önemli bir husus ise çalışanın amaçlar konusunda ikna edilerek motivasyonunun artırılmasıdır. Diğer türlü çalışanların yönetimin zayıflığı konusunda olumsuz düşüncelere kapılmalarına sebep olunabilir (Uygun, 2019: 36).

### **2.8.2.3. Davranışlara Göre Değerlendirme Yöntemi**

Bu yöntemde göre belirli bir işte uzmanlaşmış çalışanlar, işin temel unsurlarını tanımlar, bu unsurlar için ayrı ayrı davranışlar belirler ve daha sonra bu davranışların geçerliliğini ortaya koyarlar. Ölçekte işin her bir unsuru için belirlenmiş olumludan

olumsuza doğru Performans seviyelerini temsil eden cevaplarla, çalışanın verdiği cevaplar karşılaştırılarak değerlendirme yapılmaktadır (Bingöl, 2006: 345-346). Bu yöntemin bütün çalışanların aktif katılımıyla gerçekleştiriliyor olması, çalışanlar tarafından benimsenme ihtimalini artırmaktadır. Bunun yanı sıra iş tanımlarını yapan kişilerin işin uzmanı olması ve gözlemlerine dayanarak davranış unsurlarını belirlemeleri, değerlendirmeyi daha güvenilir hale getirmektedir (Demir, 2006: 66).

#### **2.8.2.4. Kontrol Listesi Yöntemi**

Kritik olay yönteminin geliştirilmiş hali olan bu yöntemde, bir grubun işi tanımlaması ve çek etmesi söz konusudur. Ölçek için geliştirilen olumlu ve olumsuz cümlelerden çalışanlara uygun olanlar işaretlenir ve işin uzmanları tarafından değerlendirilir. Her bir cümlenin önem derecesine göre puanlama da yapılabilir. Puanlama dışında cümleler için “her zaman, bazen, hiçbir zaman” gibi derecelendirme ifadeleri de kullanılabilir. Her grup için ayrı ayrı liste oluşturulacağı için biraz zaman alıcı olabilmektedir (Sabuncuoğlu, 2000: 186). Kontrol listesi yönteminin avantajları; ekonomik olması, yönetim kolaylığının olması, eğitim ihtiyacının asgari seviyede olması ve belirli standartların olmasıdır. Dezavantajları ise; değerlendiricilerin önyargılı davranmaları, uygun olmayan ölçeklerin kullanılması ve insan kaynakları tarafından değerlendiricilere göreceli derecelendirme yapma yetkisinin verilmemesidir (Dagar, 2014: 20).

#### **2.9. Kamu Kurumlarında Bireysel Performans Yönetimi**

Ülkemizde son yıllardaki gelişmelere bakıldığında, dünyadaki değişimlere ayak uydurabilecek insan gücünü istihdam etme ve halen görev yapmakta olanların performansını artırma gibi amaçlar doğrultusunda, kamu kurumlarında yürürlüğe konan yeni düzenlemeler dikkat çekmektedir. Türk kamu yönetiminde yıllardır uygulanan ve yılda bir kez çalışanların performansını ölçmek için kullanılan 657 sayılı devlet memurları kanunu kapsamında görev yapan memurlara uygulanan sicil doldurma sisteminin işlevselliği kalmadığı düşünülerek 15 Haziran 2011 tarihli yönetmelikle uygulamadan kaldırılmıştır. Yerine tüm kurumlar için öngörülen performansa dayalı yeni bir sistemin oluşturulması zorunlu hale getirilmiştir (Gürcüoğlu ve Nail, 2018: 2). Kamu kurumlarında performans değerlendirme yönetimini; verimlilik, etkililik ve tutumluluk kavramları ilke edinilerek kaynakların

nasıl kullanıldığını denetleme amacıyla uygulamaların yapıldığı bir süreç olarak tanımlamak mümkündür (Özkal Sayan ve Gülsen, 2018: 2). Başka bir ifade ile, belirlenen hedeflere ulaşma noktasında planlamanın yapılması, ölçme ve değerlendirme uygulamaları ile denetim işlerinin yapılması ve tüm çalışanların sürekli gelişimini hedefleyen bir sistemin kurulması olarak tanımlanabilir (Yılmaz ve Abdullah, 2019: 10). Kamu kurumlarının bu amaç doğrultusunda stratejik hedeflerinin belirlenerek, tüm kurumların alt birimlerinden itibaren çalışanlarının hepsine kurum vizyonunun benimsenip sürekli gelişim için gerekli önlemlerin alınması noktasında uygulamalar yapılmalıdır. Performans değerlendirme süreci sadece bireysel performansı artırmaya yönelik uygulanan bir sistem olarak değil, bütüncül bir süreç yaklaşımı olarak algılanmalıdır. (Yaman, 2018: 283). Bu düşünce ile kamu kurumlarında oluşturulacak performans değerlendirme uygulamaları bireysel performansı artıracığı gibi örgütsel performansı da olumlu yönde etkileyecektir (Bilen ve Demirdağ, 2019: 175).

### **2.9.1. Kurumlar Açısından Faydaları**

Kurumsal performans; kurumların faaliyetlerinin her aşamasında belirli dönemler itibarıyla üretim ve hizmetlerini gerçekleştirme kabiliyetlerinin belirlenmesi ve derecelendirilmesi olarak tanımlanabilir. Kâr ve gelirler gibi finansal sonuçlar, satışlar ve pazar payı gibi pazar sonuçları, verimlilik, kalite ve etkinlik gibi yönetsel sonuçlar kurumsal performansın kapsamındadır (Uysal, 2015: 2). Kurumsal performans, kurumlarda yürütülen süreçlerin örgütün belirlenen vizyon ve misyonuna uyumu açısından elde edilen başarı seviyesinin aynı faaliyet alanında olanlar açısından değerlendirilme amacını taşımaktadır (Yalçın Balçık vd, 2016: 2). Kurumun stratejik planları ve performans programlarıyla ulaşılmak istenen amaç ve hedeflere, kaynakların ve insan gücünün etkin ve verimli kullanılarak ulaştırılması amaçlanan döneme kadarki süreci yönetme biçimi olarak değerlendirilebilir. Bu süreçte kurum için hesap verilebilirlik, saydamlık, etkililik, etkinlik ve hukukilik ön plânda olmaktadır (Erbaş, 2019: 19). Kurumsal performans yönetiminde belirlenen amaçlara ulaşma noktasında her aşamadaki yönetim süreçlerinin belirlenen parametreler ve göstergeler doğrultusunda ölçülmesi ve değerlendirilmesi gerekir. Bu sistemin sağlayacağı kazanç; birim performanslarının, mevcut durum ve insan kaynaklarının

değerlendirilmesinde referans olma rolüdür. Kurumun insan gücü kaynağının performans seviyelerini yükseltme noktasında ödül sistemi gibi argümanları kullanarak kurumsal gelişim sürecinde yönetimin imkânlarını artıracacağı göz ardı edilmemelidir (Yalçın Balçık vd, 2016: 2). Kamu kurumlarında oluşturulacak performans değerlendirme yönetiminin kurumlara faydalarını ana hatlarıyla şöyle sıralamak mümkündür (Uyargil, 2008: 13):

- Kurumların etkinliği artar,
- Üretim ve hizmet kalitesi artar,
- Eğitim ihtiyacını ve bütçesini hazırlamak kolaylaşır,
- İnsan kaynakları planlaması için gerekli bilgilere daha güvenli ulaşılır,
- Çalışanların gelişme düzeyleri daha doğru belirlenir,
- Kısa süreli insan kaynağı ihtiyacının karşılanmasında esneklik sağlanır.

Bu bağlamda kurumsal performansın artırılması noktasında sahip olunan entelektüel sermayenin geliştirilmesi amacıyla etkililik, etkinlik ve verimlilik ilkelerini sağlamaya yönelik oluşturulacak kurumsal performans yönetimi önem arz etmektedir. Türk kamu yönetiminde kurumsal performans yönetim sisteminin geliştirilerek daha etkin bir yapıya kavuşturulması kamu kurumlarının performansı açısından önem arz etmektedir (Uysal, 2015: 38).

### **2.9.2. Yöneticiler Açısından Faydaları**

Bireysel Performans, kurumlarda yöneticiler için önemli bir konudur ve çalışanın çalışma davranışının bir sonucudur. Performans'ı, bir çalışanın ya da grubun, ilgili olduğu kurumun amaçlarına, niteliksel ve niceliksel katkılarının toplamı olarak tanımlamak mümkündür. Dolayısı ile Bireysel Performans, kurumlar açısından önem arz etmektedir. Bireysel anlamda çalışanların performanslarının yüksek veya düşük olmasından kurumlar da etkilenecektir. Performans değerlendirmenin yöneticiler açısından önemi; çalışanların eğitim ve kişisel ihtiyaçlarının belirlenmesini ve çalışanlarla yöneticiler arasındaki iletişimin artırılmasını sağlamasıdır (Aslantaş, 2020: 3-6). Kurumlarda verimliliğin artırılmasında çalışan performansının rolü oldukça büyüktür. Çalışanların performansı insan kaynaklarında ve yönetimsel kararların alınmasında en önemli faktör olduğu söylenebilir (Şahin, 2020: 68). Performans değerlendirmenin amacı örgüt tarafından belirlenen hedefler

doğrultusunda yapılan işlerin değerlendirilmesidir. Bu doğrultuda yapılan değerlendirme ile çalışanın yaptığı işler ölçülmekte, etkinlik ve verimlilik düzeyleri belirlenmektedir. Çalışan hakkında edinilen bu nicel değerlendirme sonuçları örgüt yönetimine alacağı yönetsel kararlarda önemli katkılar sunmaktadır. Değerlendirme sonuçları ile elde edilen bilgiler doğrultusunda çalışanın güçlü ve zayıf yönleri yöneticiler tarafından değerlendirilerek hizmetiçi eğitim programları ile aksaklıkların giderilmesi sağlanmaktadır (Gürcüoğlu ve Nail, 2018: 4). Kurumsal performans değerlendirmenin yöneticiler açısından yararları şu şekilde sıralanabilir (Uyargil, 2008: 11-12):

- Planlama ve kontrol işlerini daha etkili yürütürler, böylece astların ve birimlerin performansı artar,
- Astları ile iletişimleri ve ilişkileri gelişir,
- Astlarının güçlü ve zayıf yönlerini daha kolay belirleyerek bu yönde onlara yardımcı olurlar,
- Astlarını değerlendirirken kendilerinin güçlü ve zayıf yönlerini tanırlar,
- Astlarını daha yakından tanımları, yetki devrini kolaylaştırır,
- Yönetimsel yeteneklerini geliştirirler veya bu yeteneklerini kullanabilecekleri koşulları elde ederler.

Aynı zamanda Performans değerlendirmede yöneticilerin karalarında etkili olacak iki temel fayda söz konusudur (Bedük, 2012: 195):

1. Yöneticilere terfi, ücret artışı ve diğer yönetim kararları konusunda yardımcı olacak bilgiler sağlar.
2. Çalışanların önceden belirlenen standartlara uyma konusundaki yaklaşımlarını belirlemede yardımcı olur.

### **2.9.3. Çalışanlar Açısından Faydaları**

Organizasyonların rakiplerine karşı rekabet üstü bir güce sahip olması için, kalifiye insan gücü yetiştirme noktasında önemli bir konu olan Performans değerlendirme, çalışanlar açısından da önem arz etmektedir. Çalışanlar işe başlama sürecinde gerekli oryantasyon eğitimlerini tamamladıktan sonraki dönemlerde, işle ilgili örgüt tarafından beklenen Performans ölçütlerine nasıl ulaşacağını bilme hakkına

sahip olurlar. Birçok çalışan için yükselme önemli bir konu olduğu için yöneticiler bu konuda çalışanları bilgilendirmekle sorumludurlar. Bu noktada yönetici çalışanların güçlü ve zayıf yönlerini onlarla paylaşarak kendilerini geliştirmelerinde yardımcı olmak durumundadır. Böyle bir durum ise Performans değerlendirmenin çalışanlar açısından önemini ortaya koymaktadır (Bingöl, 2006: 324). Bu açıdan Performans değerlendirmenin çalışana; belirlenen hedefler doğrultusunda yapması gerekenleri, şu anki durumunu ve olması gereken iş performansı gibi birçok bilgiye ulaşmasını sağlamaktadır. Ayrıca çalışanın eksik yönlerinin belirlenerek hangi konularda eğitime ihtiyacı olduğunun belirlenmesi hem bireysel performansın artırılmasında hem de örgütsel performansın artırılmasında çalışana ve örgüte önemli yararlar sağlamaktadır (Gürcüoğlu ve Nail, 2018: 3). Özetlemek gerekirse Performans değerlendirmenin çalışan açısından yararlarını şu şekilde sıralamak mümkündür (Uyargil, 2008: 12):

- Üstlerinin kendilerinden beklentilerini ve performanslarının nasıl değerlendirildiğini öğrenirler
- Güçlü ve zayıf yönlerini tanırlar
- Örgüt içindeki rollerini ve sorumluluklarını daha iyi öğrenirler
- Performansları hakkında olumlu geribildirim almaları iş tatminlerini ve kendilerine güvenlerini artırır

Performans değerlendirme sonucunda kurum içerisinde bulunan tüm çalışanlar iş performanslarını gözden geçirme fırsatı bulacaklar ve değerlendirme sonrasında güçlü ve zayıf yönlerini belirleyerek eksikliklerini giderme imkânı kazanacaklardır (Bayram, 2006: 50). Performans değerlendirme ile çalışanlar yöneticilerinin kendilerinden ne beklediğini, belirlenen hedeflere ulaşmada neler yapılması gerektiği ile bilgi sahibi olmaktadır (Aslantaş, 2020: 6).

### 3. BÖLÜM: ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu çalışma kantitatif desende tasarlanmış bir araştırmadır. Yazın incelemesi ile araştırmanın teorik modeli ve hipotezleri oluşturulmuştur. Literatür incelemesine bağlı olarak bağımlı ve bağımsız değişkenleri belirlenmiştir. Ölçekler alan yazında bulunmuş, uzman görüşü ve pilot çalışma ile anket son haline ulaşmıştır. Nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılarak elde edilen veriler, SPSS 22 programı ile analiz edilmiştir. Verilerin geçerlilik ve güvenilirlik testi ile faktör analizi, normallik testleri için de Skewness ve Kurtosis, Kolmogorov-Smirnov ve parametrik testler yapılmıştır. İkili gruplar arasında sayısal ölçümlerin karşılaştırılmasında Mann-Whitney U testi, ikiden fazla grubun sayısal ölçümlerinin genel karşılaştırılmasında ise Kruskal-Wallis testi kullanılmıştır. İki boyut arasındaki ilişki durumuna bakmak için Spearman korelasyon testine bakılmıştır. Ayrıca çoklu doğrusal bağlantı testi ile bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki etki incelenmiştir. Çalışmanın birinci ve ikinci bölümlerinde; Panoptikon ve Bireysel Performans kavramları alan yazında bütün yönleriyle araştırılmıştır. Bu bölümde ise, literatür taramasından elde edilen bilgiler ışığında; araştırmanın konusu, amacı, önemi, kapsamı, sınırlılıkları, uzman görüşü ve pilot uygulama, veri toplama araçları ve araştırmanın hipotezleri ele alınmaktadır.

#### 3.1. Araştırmanın Konusu

Araştırmanın konusu; çalışma kapsamına alınan Türkiye Nüfus Müdürlükleri'ndeki çalışanlar (müdür, şef, memur, büro personeli)'in, Panoptikon ile yapılacak gözetim faaliyetleriyle Performans değerlendirmelerinin Bireysel Performansları üzerindeki etkiyi nicel araştırma yöntemiyle ortaya koymaktır.

#### 3.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; Nüfus Müdürlükleri'nde Panoptikon'un Bireysel Performans üzerindeki etkisini incelemektir. Panoptikon, teknolojik gelişmelere bağlı olarak günümüz dünyasında elektronik sistemlerle herkesin herşeyi izleyebilmesini ifade etmektedir. Panoptikon kavramı; sokaklardaki mobese kameralarından, cep telefonlarının dinlenebilmesine, internet üzerinden yapılan alışverişlerin kaydedilip daha sonra o ürünle ilgili reklamların kişiye sürekli gösterilmesine, çalışanların işyerlerine giriş çıkışında parmak izi alınmasına, çalışanların iş ortamındaki

performanslarının kameralarla veya yetkili kişi ile gözlemlenmesine kadar ve bu şekilde tanımlanabilecek denetim faaliyetlerini içermektedir (Bıyıkbeyi, 2019). Günümüz dünyasında Panoptikon'un enformasyon teknolojileri ile yaşamın her alanında bu kadar aktif kullanılmasına rağmen, alan yazında Panoptikon'la ilgili çok fazla çalışma bulunmamaktadır. Özellikle küreselleşme ile artan rekabet ortamında işletmeler, verimliliği artırmak amacıyla çalışanlar üzerinde gözetim faaliyetlerini yoğunlaştırmaktadırlar. Bu amaçla yapılan gözetim, işletmelerin denetim faaliyetlerini kolaylaştırmakla birlikte, çalışanlar üzerinde olumsuz etkiler oluşturabilmektedir.

Türkiye'de 657 sayılı devlet memurları kanununa tabi olarak çalışanların Performans ölçümü için kullanılan sicil puanlama sistemi, 15 Haziran 2011 tarihli yönetmelikle uygulamadan kaldırılmıştır. Bu sistemin çalışanların performansını ölçmekte yetersiz kaldığı düşünülmüş ve daha etkili bir değerlendirme sisteminin oluşturulması, bütün kurumlar için zorunlu kılınmıştır. Bu doğrultuda çalışmanın diğer bir amacı ise; yapılacak analizlerin sonucuna göre tasarlanacak Performans Yönetim Sistemi (PYS) ile kamu kurumlarında Performans değerlendirme sistemlerinin oluşturulmasına katkı sunmaktır.

### **3.3. Araştırmanın Önemi**

Çalışmanın literatür taramasında Panoptikonla ilgili farklı konuları içeren araştırmalar bulunmakla birlikte Panoptikon ile Bireysel Performans arasındaki etkiyi konu alan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Yapılan çalışmalarda Baştürk (2016) doktora tezinde gözetimin Panoptikon'dan Post Panoptikona dönüşümünü analiz etmiştir. Çalışmasında Panoptikon sistemi ile gözetimin mekanla ilişkili olduğundan söz etmektedir. Bunun yanı sıra Panoptikon'un Post Panoptikon'a dönüşmesiyle gözetim faaliyetlerinin merkezlessiz bir şekilde gerçekleştirilerek denetimin içselleştirilmesini ele almıştır. Bıyıkbeyi (2019)'nin Benimsenmiş Ulusal Kültürel Değerler, Panoptikon, Psikolojik Güçlendirme ve İş Tatmini arasındaki ilişkileri, bu ilişkilerin yönünü ve düzeyini incelediği doktora tezinde, 359 çağrı merkezi çalışanı ile anket çalışması yapılmıştır. Panoptikon'un altboyutları bütün yönleriyle analiz etmiş ve Panoptikon ile bu değerler arasındaki ilişki ortaya koymuştur. Asan (2013) doktora tezinde eğitim kurumlarında uygulanan disiplin ve gözetim uygulamalarını Michel Foucault'nun perspektifinden inceleyerek, geçmişten

günümüze eğitim sistemimizin evrimini analiz etmiştir. Osmanlı İmparatorluğu'nun son dönemi (1795-1923) eğitim birikimi ile Cumhuriyetin ilk yıllarında (1923-1946) uygulanmış eğitim ve disiplin anlayışları doğrultusunda, Foucault'un bahsettiği gibi Panoptikon'un eğitim kurumlarında uygulanabilirliğini araştırmıştır.

Kamu kurumlarında Performans yönetim sistemlerinin oluşturulmasıyla ilgili farklı kurumlarda yapılan birçok çalışma bulunmakla birlikte Nüfus Müdürlükleri'nde yapılmış tek çalışma Asa (2011)'nin Balanced Scorecard ile Kurumsal Performansın Ölçümü'nü analiz ettiği doktora tezidir.

Bu sebeple çalışmanın önemi; Panoptikon'un Bireysel Performans üzerindeki etkilerinin ilk defa araştırılıyor olması ve Nüfus Müdürlükleri'nde Bireysel Performans değerlendirmeye ilgili yapılmış ikinci çalışma olmasıdır. Çalışma sonunda elde edilen bilgilerle kamu kurumlarında Performans yönetim sistemlerinin oluşturulmasına katkı sunacağı düşünülerek tasarlanan Performans Yönetim Sistemi (PYS) programı, Merkezi Nüfus İdare Sistemi (MERNİS)'ne entegre edilmek üzere Nüfus Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü (NVI) tarafından onaylanmıştır.

#### **3.4. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları**

Araştırmanın kapsamı, Türkiye genelindeki Nüfus Müdürlükleri'nde, 2021 yılının Ağustos ve Kasım ayları arasında görev yapan memurlarla sınırlı tutulmuştur. Bu aylar arasında görev yapan memur sayısının 9511 olduğu tespit edilmiştir. Anket sorularında demografik bilgiler; cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, memuriyetteki görev süresi, Nüfus Müdürlüğü'ndeki görev süresi ve çalışılan servis değişkenleri ile sınırlandırılmıştır. Çalışma Konya Valiliği'nin ve Nüfus Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü'nün onayı ile yapıldığı için, katılımcılar sorulara herhangi bir baskı altında kalmadan cevap vermişlerdir. Araştırmanın varsayımı ise; Çalışmanın anket soruları NVİ'nin onayı ile MERNİS üzerinden çalışanlara ulaştırıldığından dolayı, katılımcılarda araştırmaya güven duygusu oluşturacağı ve soruların samimiyetle cevaplandırılacağı yönündedir.

### 3.5. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye genelindeki Nüfus Müdürlüklerinde MERNİS'i kullanan çalışanlar oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini ise; basit rastgele örneklem metodu ile evren içinden seçilen belirli bir küme oluşturmaktadır. Örneklemini oluşturan katılımcılar Nüfus Müdürlükleri'nde çalışan; Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni, Büro Personeli, Teknisyen, Tekniker, Mühendis, Şef, İlçe Nüfus Müdürü ve İl Nüfus Müdürleri'nden oluşmaktadır. Hizmetli, Şoför ve Güvenlik Görevlisi gibi MERNİS'de işlem yapmayan çalışanlar araştırmaya dahil edilmemiştir. Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü'nün izni ile elde edilen bilgilere göre, 2021 yılı Ağustos ve Eylül ayları arasında, Türkiye genelindeki Nüfus Müdürlükleri'nde görev yapan toplam 9511 çalışanın ünvanlarına göre dağılımı Tablo 3.1'de gösterilmiştir.

**Tablo 3.1.** Katılımcıların Ünvanlarına Göre Dağılımı

Unvan	Frekans (f)	Yüzde (%)
Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	5399	56,76
Büro Personeli	2080	21,86
Teknisyen	102	1,09
Tekniker	14	0,14
Mühendis	6	0,06
Şef	908	9,55
İlçe Nüfus Müdürü	926	9,75
İl Nüfus Müdürü	76	0,79
Toplam	9511	100,0

Tablo 3.1'de Türkiye genelindeki Nüfus Müdürlüğü'nde görev yapanların büyük çoğunluğunu, %56,76 'lık oranla Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni ünvanına sahip memurların oluşturduğu görülmektedir. Diğer ünvanları gösteren oranlar ise fazla olandan az olana doğru; Büro Personeli 21,86, İlçe Nüfus Müdürü 9,75, Şef 9,55, Teknisyen 1,09, İl Nüfus Müdürü 0,79, Tekniker 0,14 ve Mühendis 0,06 olarak sıralanmaktadır. Bütün çalışanlara anket soruları elektronik ortamda MERNİS üzerinden ulaştırılmıştır. Anket formlarında katılımcılara, elde edilen bilgilerin sadece bilimsel çalışmalarda kullanılacağına dair bilgilendirme yapılmıştır. Araştırma elde edilen verilerin SPSS 22 programı ile analiz edilmesiyle sonlandırılmıştır. Evren

büyüklüğüne göre hata payları ve güven düzeyleri için örneklem büyüklüğü aşağıda Tablo 3.2’de görülmektedir.

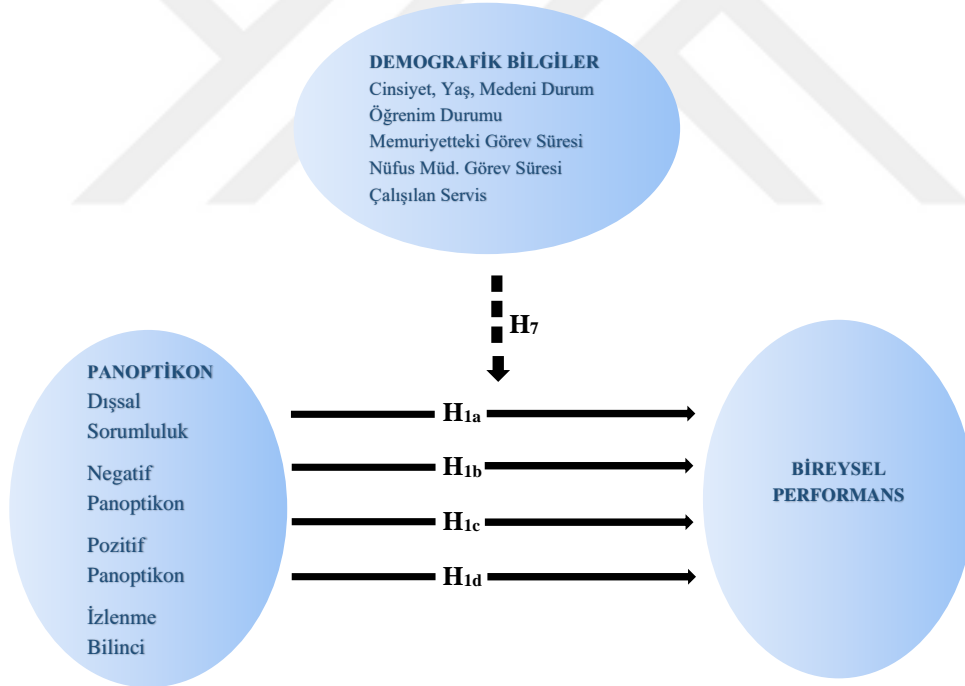
**Tablo 3.2.** Örneklem Hata Payına Göre Alınabilecek Örneklem Büyüklüğü

Evren Büyüklüğü	100	500	750	1000	2500	5000	10000	25000	50000	100000	1 milyon
Örneklem Sayısı	71	165	185	198	224	234	240	244	245	245	246

p=gerçekleşme olasılığı q=gerçekleşmeme olasılığı

**Kaynak:** (Erdoğan ve Yazıcıoğlu, 2004).

Elde edilen bilgiler doğrultusunda ulaşılmaması ve tahmin edilmesi zor veriler göze alınarak 9511 sayısının yukarıdaki tabloda 5.000-10.000 değerlerinin arasında olduğu görülmektedir. Bu durumda evreni temsil edecek örneklem sayısının minimum 240 olmasının yeterli olacağı gözlenmiştir.



**Şekil 3.1.** Araştırmanın Teorik Modeli

Araştırma modeli çalışmalarda problem çözmek için kullanılan genel bir çerçevedir. Araştırma kapsamında önerilen hipotezler ve değişkenler arasındaki ilişkileri tespit etmek üzere Şekil 3.1’de gösterilen Teorik Model geliştirilmiş ve test edilmiştir.

### 3.6. Veri Toplama Aracı ve Ölçekler

Nicel desende gerçekleştirilen bu araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniğinden faydalanılmıştır. Anket formu üç bölümden ve 44 sorudan oluşmaktadır.

Birinci bölümde; demografik bilgiler soruları bulunmakta ve 7 sorudan oluşmaktadır. Bu bölümde katılımcıların; cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, memuriyetteki görev süresi, Nüfus Müdürlüğü'ndeki görev süresi ve çalışılan servis sorularını yanıtlamaları istenmiştir.

İkinci bölümde; panoptikon soruları yer almakta ve 28 sorudan oluşmaktadır. Panoptikon ölçeğinde Bıyıkbeyi (2019)'nin, "Benimsenmiş Ulusal Kültürel Değerler Sınıflandırması Bağlamında Panoptikon, Psikolojik Güçlendirme ve İş Tatmini" isimli doktora tezi için geliştirdiği dört alt boyuttan oluşan Panoptikon ölçeği soruları değiştirilmeden kullanılmıştır. Panoptikon'un alt boyutları; dışsal sorumluluk, pozitif panoptikon, negatif panoptikon ve izlenme bilincinden oluşturulmuştur. Dışsal sorumluluk, bireyin davranışlarını içinden geldiği gibi yapmamasını dışardan izlendiği için kontrollü hareket etmesini tanımlamakta ve 7 sorudan oluşmaktadır. Pozitif panoptikon, bireyin izlenmeye karşı duyduğu olumlu duyguları ifade etmekte ve 7 sorudan oluşmaktadır. Negatif panoptikon, bireyin izlenmeye karşı duyduğu olumsuz duyguları ifade etmekte ve 8 sorudan oluşmaktadır. İzlenme bilinci, bireyin izlendiği cihazlar ve bunların kuruldukları yerler hakkında bilgi düzeyini ifade etmekte ve 6 sorudan oluşmaktadır. Katılımcılardan ölçek maddelerini beşli likert ölçeği ile değerlendirmeleri istenmiştir (1.Kesinlikle Katılmıyorum, 2.Katılmıyorum, 3.Kararsızım, 4.Katılıyorum, 5.Kesinlikle Katılıyorum).

Üçüncü bölümde; Bireysel Performans soruları yer almakta ve 9 sorudan oluşmaktadır. Bireysel Performans Ölçeği'nde, Özpehlivan (2015)'in "Kültürel Farklılıkların İşletmelerde Örgüt İçi İletişim, İş Tatmini, Bireysel Performans ve Ötgütsel Bağlılık Kavramları Arasındaki İlişkiye Etkileri: Türkiye-Rusya Örneği" isimli doktora tezi için çevirisini yaptığı Schepers (2005)'in tek boyutlu ve 9 sorudan oluşan Bireysel Performans ölçeği soruları değiştirilmeden kullanılmıştır. Katılımcılardan ölçek maddelerini beşli likert ölçeği ile değerlendirmeleri istenmiştir

(1.Kesinlikle Katılmıyorum, 2.Kısmen Katılmıyorum, 3.Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4.Kısmen Katılıyorum, 5.Kesinlikle Katılıyorum).

### **3.7. Uzman Görüşü ve Pilot Uygulama**

Araştırmanın ön çalışmasına ölçeklerin belirlenmesiyle başlanmıştır. Anket sorularının çalışmanın amacına uygun olup olmadığının test edilmesi amacıyla, Konya ilinde bulunan Nüfus Müdürlüğü çalışanları ile görüşülüp sorular hakkında uzman görüşü alınmıştır. Daha sonra Panoptikon ve Bireysel Performans ölçeklerinin gerekli izinleri ile Konya Valiliği'nden araştırma için izin yazısı alınmıştır. Çalışma Türkiye genelindeki Nüfus Müdürlüğü çalışanlarını kapsayacağı için, Nüfus Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü ile görüşülerek araştırma onayı alınmıştır. Bu onay ile birlikte anket soruları; Türkiye genelindeki Nüfus Müdürlükleri'nde çalışan memur, büro personeli, şef ve müdürlerin sistemine MERNİS üzerinden aktarılmıştır. Ölçek soruları, 2021 yılının Ağustos-Kasım ayları arasında çalışanların sisteminde kalacak şekilde MERNİS'e yüklenmiş ve anket çalışması 4 ay sürmüştür. Anket sorularının anlaşılabilirliğinin test edilmesi ve Nüfus Müdürlükleri'nde çalışma ortamlarının yerinde görülerek gözlem yapılması amacıyla, Konya ilindeki Nüfus Mürlükleri (Selçuklu, Meram, Karatay, Beyşehir, Seydişehir, Akşehir, Ereğli, Çumra, Karapınar,)nde anket formlarının 100 tanesi çalışanlara dağıtılarak yüz yüze yapılmıştır. Bu sayede Nüfus Müdürlüğü çalışanlarının anket formlarını doldurmaları esnasında, ölçek sorularında anlaşılmayan kısımlarla ilgili soruları cevaplandırılmış, araştırmayla ve iş ortamlarıyla ilgili öneri ve görüşleri not edilerek çalışmada değerlendirilmiştir. Daha sonra anket formlarının 245 tanesi Nüfus Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü'nün siteminden alınıp, yüz yüze gerçekleştirilen 100 anket ile birlikte analizlere başlanarak, araştırmanın ön çalışması tamamlanmıştır.

### **3.8. Verilerin Analizi**

Verilerin istatistiksel analizi bilgisayar ortamında yapılmıştır. Veri kontrolü yapılmış ve hatalı girilen veriler anket formuna göre düzeltilmiştir. Araştırma verilerinin istatistiksel analizi SPSS 22 paket programında yapılmıştır. Kategorik ölçümler de sayı ve yüzde kullanılmıştır. Araştırma verilerinin geçerlik ve güvenilirlik testi ile faktör analizi yapılmıştır. Ayrıca Araştırma verileri testi ve Kolmogorov-Smirnov ile Skewness ve Kurtosis testi ile normal dağılım göstermediği saptanmıştır.

Verilerin normallik varsayımını sağlayabilmeleri için normallik dönüşümü yapılmış fakat normallik varsayımı sağlanamamıştır. Bu durumdan sonra katılımcı sayısının büyüklüğü göz önüne alınarak normal olduğu kabul edilmiştir. Normal dağılıma sahip olmadığı halde verilerin analizinde parametrik testler kullanılmıştır. İkili gruplar arasında sayısal ölçümlerin karşılaştırılmasında Mann-Whitney U testi, ikiden fazla grubun sayısal ölçümlerinin genel karşılaştırılmasında ise Kruskal-Wallis testi kullanılmıştır. İki boyut arasındaki ilişki durumuna bakmak için Spearman korelasyon testine bakılmıştır. Ayrıca bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki etkinin incelenmesi için ise Regresyon analizinden yararlanılmıştır.

### 3.8.1. Demografik Bulgular

Katılımcıların demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, memuriyetteki görev süresi, Nüfus Müdürlüğü'ndeki görev süresi, çalışılan servis)'ne göre dağılım grafikleri aşağıda incelenmiştir.

**Tablo 3.3.** Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans (f)	Yüzde (%)
Erkek	227	65,7
Kadın	118	34,2
Toplam	345	100,0

Araştırma kapsamına alınan Nüfus Müdürlüğü çalışanlarının cinsiyetlerine göre dağılımı Tablo 3.3'de gösterilmektedir. Katılımcıların 227'si erkek ve 118'i kadındır.

**Tablo 3.4.** Katılımcıların Yaş Aralıklarına Göre Dağılımı

Yaş	Frekans (f)	Yüzde (%)
18-26	15	4,3
27-35	99	28,9
36-44	121	35,0
45 ve Üstü	110	31,8
Toplam	345	100,0

Araştırma kapsamına alınan Nüfus Müdürlüğü çalışanlarının yaş aralıklarına göre dağılımı Tablo 3.4'de gösterilmektedir. Katılımcılardan 36 ile 44 yaş aralığında

bulunan personel sayısının 121 olduğu ve diğer yaş aralıklarına göre en fazla sayıya sahip olduğu saptanmıştır.

**Tablo 3.5.** Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Medeni Durum	Frekans (f)	Yüzde (%)
Evli	274	79,2
Bekâr	71	20,8
Toplam	345	100,0

Araştırma kapsamına alınan Nüfus Müdürlüğü çalışanlarının medeni durumlarına göre dağılımı Tablo 3.5’de gösterilmektedir. Araştırmaya katılan personelin 274’ü evli iken sadece 71 personelin bekar olduğu görülmektedir.

**Tablo 3 6.** Katılımcıların Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı

Öğrenim Durumu	Frekans (f)	Yüzde (%)
İlköğretim	2	,6
Lise ve Dengi Okullar	51	14,7
Lisans	262	75,7
Yüksek Lisans	26	7,5
Doktora	4	1,3
Toplam	345	100,0

Araştırma kapsamına alınan Nüfus Müdürlüğü çalışanlarının öğrenim durumlarına göre dağılımı Tablo 3.6’da gösterilmektedir. Öğrenim durumu lisans olan personel sayısı 262 kişiyle araştırmanın büyük çoğunluğunu kapsamaktadır.

**Tablo 3.7.** Katılımcıların Memuriyet Sürelerine Göre Dağılımı

Memuriyet Süresi	Frekans (f)	Yüzde (%)
1 yıldan az	5	1,4
1-5 yıl	85	24,9
6-10 yıl	24	6,9
11-15 yıl	114	32,9
16 yıl ve üstü	117	33,9
Toplam	345	100,0

Araştırma kapsamına alınan Nüfus Müdürlüğü çalışanlarının memuriyet sürelerine göre dağılımı Tablo 3.7’de gösterilmektedir. Memuriyet süresi 1 yıldan

fazla olan personelin katılımı %1,4 ile araştırmadaki en düşük ağırlığa sahip olan grup olarak göze çarpmaktadır.

**Tablo 3.8.** Katılımcıların Nüfus Müdürlüğü Görev Sürelerine Göre Dağılımı

Nüfus Müdürlüğü Görev Süresi	Frekans (f)	Yüzde (%)
1 yıldan az	7	2,0
1-5 yıl	109	31,5
6-10 yıl	32	9,5
11-15 yıl	120	34,7
16 yıl ve üstü	77	22,3
Toplam	345	100,0

Araştırma kapsamına alınan Nüfus Müdürlüğü çalışanlarının Nüfus Müdürlüğü görev sürelerine göre dağılımı Tablo 3.8’de gösterilmektedir. Nüfus Müdürlüğü görev süresi 1 yıldan az olan personelin katılımı %2 ile araştırmadaki en düşük ağırlığa sahip olan grup olarak göze çarpmaktadır.

**Tablo 3.9.** Katılımcıların Çalıştıkları Servise Göre Dağılımı

Çalışılan Servis (Çoklu Yanıt)	Frekans (f)	Yüzde (%)
Pasaport İşlemleri	291	19,9%
Sürücü Belgesi İşlemleri	285	19,5%
Kimlik İşlemleri	293	20,1%
Adres Kayıt İşlemleri	283	19,4%
Diğer	307	21,0%
Toplam	1459	100,0%

Araştırma kapsamına alınan Nüfus Müdürlüğü çalışanlarının çalıştıkları servise göre dağılımı Tablo 3.9’da gösterilmektedir. Çalışanların hangi serviste olduklarıyla ilgi çoklu yanıt sorularına bakıldığında katılan 346 kişinin birden fazla işle meşgul olduğu toplam verilen 1459 cevaplamaıyla net bir şekilde belli olmaktadır.

### 3.8.2. Güvenirlilik Analizleri

Güvenirlilik analizleri, çalışmalarda belirlenen bir ölçek türüne göre hazırlanan ankette alınan cevapların ne düzeyde tutarlı olduğunu ölçmektedir. Buradaki tutarlılık ordinal ölçek içeren sorulara verilen cevapların tutarlılığıdır (Büyüköztürk, 2017: 41). Çalışmalarda ölçekteki sorulara verilen cevaplar sonucunda güvenilir sonuçlar alınır alınmadığı bilinmelidir. Bunu test etmek için de güvenirlilik analizi yapılmalı ve

Cronbach's Alfa değerinin hesaplanması gerekmektedir. Güvenirlik analizinin temel amacı, verilerin rastsallığını ölçebilmektir. Ölçekteki sorulara verilen cevaplar rastgele dağılım gösteriyorsa anketteki sorular güvenilirdir denilebilir. Güvenirlik analizi araştırmaların tutarlılığını, tesadüfiliğini ve en önemlisi tutarlılığını test etmekte kullanılır. Sonucun güvenilir bulunup bulunmadığına Cronbach's Alfa değerine bakılarak karar verilmektedir.

$0.00 \leq \alpha < 0.40$  ise ölçek güvenilir değildir,

$0.40 \leq \alpha < 0.60$  ise ölçeğin güvenilirliği düşük,

$0.60 \leq \alpha < 0.80$  ise ölçek oldukça güvenilir ve

$0.80 \leq \alpha < 1.00$  ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir (Büyüköztürk, 2017: 56).

Araştırmanın ölçeklerinin güvenirlik analizi bulguları aşağıda Tablo 3.10'da ve Tablo 3.11'de verilmiştir.

**Tablo 3.10.** Panoptikon Cronbach Alpha (Güvenirlik) Değerleri

	Düzeltilen Madde Toplam Korelasyon	Madde Silinirse $\alpha$	Tüm Maddeler Dahil iken $\alpha$
P1	,331	,764	
P2	,266	,768	
P3	,333	,764	
P4	,354	,764	
P5	,446	,758	
P6	,427	,759	
P7	,315	,765	
P8	,259	,768	
P9	,280	,767	
P10	,251	,768	
P11	,282	,767	
P12	,338	,764	
P13	,324	,760	
P14	,181	,772	
P15	,205	,785	,773
P16	,340	,764	
P17	,426	,761	
P18	,430	,760	
P19	,416	,761	
P20	,414	,760	
P21	,355	,763	
P22	,303	,766	
P23	,282	,767	
P24	,213	,770	

<b>P25</b>	,385	,762
<b>P26</b>	,484	,758
<b>P27</b>	,267	,767
<b>P28</b>	,373	,762

**P:** Panoptikon

Tablo 3.10’da yer alan güvenilirlik testi sonuçlarına göre panoptikon ölçeğinde yer alan 28 maddenin güvenilirlik durumuna bakıldığında madde toplam korelasyon değerleri 0,181-0,446 arasında değişmekte olup madde toplam korelasyonu 0,250’in altında değer alan 3 madde gözlenmiştir. Bu 3 maddenin alpha değerleri incelendiğinde güvenilirlik testiden çıkarılmaları halinde güvenilirlik derecesince herhangi bir değişiklik gözlenmeyeceği görüldüğünden dolayı 3 madde çalışmadan silinmemiştir. Bu 28 madde üzerinden elde edilen panoptikon ölçeğinin bu çalışma için güvenilirliği 0,773 olarak elde edilmiş ve ölçeğin oldukça güvenilir olduğu saptanmıştır.

**Tablo 3.11.** Bireysel Performans Cronbach Alpha (Güvenilirlik) Değerleri

	Düzeltilen Madde Toplam Korelasyon	Madde Silinirse $\alpha$	Tüm Maddeler Dahil iken $\alpha$
<b>BP1</b>	,715	,906	
<b>BP2</b>	,760	,903	
<b>BP3</b>	,404	,913	
<b>BP4</b>	,735	,904	
<b>BP5</b>	,773	,902	,916
<b>BP6</b>	,752	,903	
<b>BP7</b>	,799	,900	
<b>BP8</b>	,723	,905	
<b>BP9</b>	,822	,899	

**BP:** Bireysel Performans

Tablo 3.1’deki güvenilirlik testi sonuçlarına bakıldığında ve bireysel performans ölçeğinde yer alan 9 maddenin güvenilirlik durumu incelendiğinde madde toplam korelasyon değerleri 0,404-0,822 arasında değişmekte olduğu görülmüştür.

Tabloya göre madde toplam korelasyonu 0,250’in altında herhangi bir değere rastlanmamıştır. Bu 9 madde üzerinden incelenen bireysel performans ölçeğinin

güvenilirliği 0,916 olduğu gözlemlenmiş ve ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu saptanmıştır.

### 3.8.3. Ölçeklerin Normallik Testleri

Normal dağılım, verilerin toplanmasından sonra dağılıma uygun olup olmadıklarını belirlemek amacıyla kullanılmaktadır. Öncelikle verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine bakılmaktadır. Yapılan analiz sonucunda basıklık ve çarpıklık değerleri incelenmektedir. Bu değerlerin  $\pm 1,5$  aralığında olması beklenir. Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri p değerlerinin 0,05'ten büyük olması gerekir. Parametrik özellikte veriler için normal dağılım özelliğine sahip veri setine ihtiyaç vardır. Aksi durumda parametrik olmayan veriler ile çalışılması gerekir (İslamoğlu, 2002: 227).

**Tablo 3.12.** Panoptikon Ölçeği Normallik Testi

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	İstatistik	Serbestlik Derecesi	Sig.
<b>Panoptikon</b>	,080	345	,000

Tablo 3.12'de Kolmogrof-Smirov testi sonucuna göre ( $p=0,000 < 0,05$ ) den olduğu için bu teste göre veriler normal dağılmamaktadır.

**Tablo 3.13.** Panoptikon Ölçeği Tanımlayıcı İstatistik Testi

<b>Panoptikon</b>	İstatistik	Standart Hata
Ortalama	2,8684	,03058
Medyan	2,8929	
Varyans	,323	
Standart Sapma	,56801	
Minimum	1,25	
Maximum	6,21	
Skewness	,762	,131
Kurtosis	4,061	,262

Likert ölçeğe sahip olan verileri normallik varsayım sağlayıp sağlamadığını test etmek için Skewness ve Kurtosis değerlerine bakılır. Tablo 3.13'de görülen

çarpıklık ve basıklık katsayıları  $\pm 1,5$  değerleri arasında olduğundan değerler normal kabul edilebilir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin  $\pm 1,5$  değeri arasında bulunmamasından dolayı Panoptikon ölçeği sorularının normal dağılmadığı görülmüştür.

**Tablo 3.14.** Bireysel Performans Ölçeği Normallik Testi

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	İstatistik	Serbestlik Derecesi	Sig.
<b>Bireysel Performans</b>	,191	345	,000

Araştırmaya katılan Nüfus Müdürlüğü çalışanlarının bireysel performans ile ilgili sorularının yer aldığı normallik testi Tablo 3.14’de gösterilmiştir. Verilerin normalliğinin belirlenebilmesi için yukarıda bulunan tek örneklem Kolmogorov-Smirnov Testinden verilerin normal dağılıp dağılmadığını anlamak amacıyla bakılması gerekir.

**Tablo 3.15.** Bireysel Performans Ölçeği Tanımlayıcı İstatistik Testi

<b>Bireysel performans</b>	İstatistik	Standart Hata
Ortalama	4,3041	,04283
Medyan	4,4444	
Varyans	,633	
Standart Sapma	,79559	
Minimum	1,00	
Maximum	5,00	
Skewness	-2,158	,131
Kurtosis	5,313	,262

Kolmogorov-Smirnov sig değeri gözlemlendiğinde anlamlı çıktığı ( $p < 0,05$ ) sonucuna varılmaktadır. Sig değerinin normallik testinde anlamlı çıkması istenen bir durum değildir. Bu durum teste sokulan verilerin normal dağılmadığını göstermektedir. Sosyal bilimler alanında SPSS anketleri likert ölçekli sorulardan oluşması nedeniyle değerlerin normal dağılım gösterip göstermediklerini anlamak için

Tablo 3.15'teki Skewness değeri ve Kurtosis değerine (basıklık ve çarpıklık kat sayıları) bakılmalıdır.

Çarpıklık-basıklık katsayıları  $\pm 1,5$  değeri arasında bulunduğunda değerler normal kabul edilebilmektedir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin  $\pm 1,5$  değeri arasında olmamasından dolayı bireysel performans ölçeği sorularının normal dağılmadığı görülmektedir.

Hem Panoptikon hem de Bireysel Performans ölçeklerinin normal dağılım göstermemesinden dolayı, normallik dönüşümünde ( $1/\log_{10}$ ) yapılarak normallik varsayımını sağlaması için yapılan çalışma da neticesiz kaldığı için (Terzi, 2019)' a göre veri sayısının yüksek olmasından dolayı (En Küçük Kareler Yöntemi)'ne göre her iki ölçeğin de normal dağıldığı sayılmıştır. Böylelikle güçlü testleri bünyesinde barındıran parametrik testlerden yararlanma imkânı doğmuştur.

#### **3.8.4. Açıklayıcı Faktör Analizi**

Analizin yorumlama ve kolaylık sağlaması ve aynı zamanda değişken sayısını makul düzeye indirmesi için Açıklayıcı Faktör Analizi'nden yararlanılır. Faktör analizinin yapılabilmesi örneklem verilerin en az 0,5 ten büyük olması gerekir.

Değişkenler arası ilişkinin gücünü görmek için Kaiser- Meyer- Olkin (KMO) and Bartlett's testine bakılmalıdır. KMO testinin değeri 0 ile 1 aralığında bulunmalıdır. KMO değeri, herhangi bir değişkenin diğer değişkenler tarafından hatasız tahmin edilmesi halinde 1'e eşit olur. 0,8 üstü değerler mükemmel sayılabilmektedir.

Faktör analizinin yapılabilmesi için KMO değerinin en az 0,5'den büyük olması gerekir. Eğer 0,5'den düşük değişkenler bulunuyorsa bunlar analize dahil edilemezler. Bu değişkenler çıkarılarak analize devam edilmelidir (Yaşlıoğlu, 2017: 75). Panoptikon ve bireysel performans ölçeği açıklayıcı faktör analizi bulguları aşağıda Tablo 3.16, Tablo 3.17 ve Tablo 3.18'de gösterilmiştir.

##### **3.8.4.1. Panoptikon Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi**

Aşağıdaki Tablo 3.16'da KMO testinin değerinin (0,841; 0,00) çıkması, faktör analizinin yapılabilme şartını sağladığı anlamını çıkarır.

**Tablo 3.16.** Panoptikon Ölçeği Kaiser Meyer Olkin Testi

<b>KMO ve Bartlett's Testi</b> (Bartlett's Test of Sphericity)	Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği = ,841
	Yaklaşık Ki-kare ( $\chi^2$ ) = 3560,852
	df (serbestlik derecesi) = 378
	Sig. = ,000

Aşağıdaki Tablo 3.17'de görüleceği üzere Panoptikon ölçeğinin toplamda 4 bileşeni bulunmaktadır. Dışsal panoptikon bileşeninin öz değeri 5,350, açıklanan varyansı 19,108  $\alpha$ 'sı ise 0,732 olarak bulunmuş, pozitif panoptikon bileşeninin öz değeri 4,841, açıklanan varyansı 17,290,  $\alpha$ 'sı ise 0,704'dir. Negatif panoptikon bileşeninin öz değeri 3,057, açıklanan varyansı 14,916,  $\alpha$ 'sı 0,780 olarak belirlenmiş, izlenme bilinci bileşeninin öz değeri 2,297, açıklanan varyansı 8.719 ve  $\alpha$ 'sı ise 0,539 olarak saptanmıştır.

**Tablo 3.17.** Panoptikon Ölçeği Bartlett's Testi

Döndürülmüş Bileşen Matrisi	Bileşenler			
	Dışsal Sorumluluk	Pozitif Panoptikon	Negatif Panoptikon	İzlenme Bilinci
P1	,701			
P2	,685			
P3	,640			
P4	,583			
P5	,579			
P6	,569			
P7	,542			
P8		-,803		
P9		-,652		
P10		-,390		
P11		-,377		
P12		-,324		
P13		-,724		
P14		,640		
P15			,375	
P16			-,708	
P17			-,670	
P18			-,396	
P19			-,331	

P20			,747	
P21			,647	
P22			,608	
P23				,483
P24				,524
P25				,438
P26				,676
P27				,235
P28				,286
Çatışma Stratejileri: Temel Bileşenler Analizi. Döndürme yöntemi: Kaiser Normalleştirilmeli Direct Oblimin.				
Açıklanan toplam varyans = %60,033				
	<b>Öz değer</b>	<b>Açıklanan Varyans</b>	<b><math>\alpha</math></b>	
<b>Dışsal</b>	5,350	19,108	,732	
<b>Pozitif</b>	4,841	17,290	,704	
<b>Negatif</b>	3,057	14,916	,780	
<b>İzlenme Bilinci</b>	1,297	8,719	,539	

Aşağıdaki Tablo 3.18’de görüldüğü üzere Panaoptikon ölçeğinin 4 bileşeni olduğu ve bu bileşenlerin varyanslar toplamının 60,033 olarak saptandığı görülmektedir.

**Tablo 3.18.** Panaoptikon Ölçeği İçin Açıklanan Toplam Varyanslar

Bileşen	Toplam	İlk Özdeğerler		Kare Yüklemelerin Çıkarma Toplamları		
		Varyans Yüzdesi	Kümülatif Yüzde	Toplam	Varyans Yüzdesi	Kümülatif Yüzde
1	5,350	19,108	19,108	5,350	19,108	19,108
2	4,841	17,290	36,398	4,841	17,290	36,398
3	3,057	14,916	51,314	3,057	14,916	51,314
4	1,297	8,719	60,033	1,297	8,719	60,033
5	,998	4,514	64,830			
6	,983	4,205	68,035			
7	,978	3,998	71,845			
8	,974	3,549	74,582			
9	,956	3,415	76,997			
10	,824	2,943	77,940			
11	,793	2,831	78,771			
12	,748	2,672	79,443			
13	,706	2,521	80,964			
14	,652	2,330	81,294			

15	,597	2,131	82,424
16	,578	2,064	84,488
17	,566	2,020	86,508
18	,536	1,916	88,424
19	,457	1,631	90,055
20	,424	1,515	91,570
21	,386	1,377	92,947
22	,348	1,242	94,188
23	,342	1,223	95,411
24	,311	1,110	96,522
25	,292	1,041	97,563
26	,244	,871	98,434
27	,233	,831	99,265
28	,206	,735	100,000

### 3.8.4.2. Bireysel Performans Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi

Aşağıdaki Tablo 3.19'da KMO ve Bartlett's testinin değeri 0,914 ve anlamlılık değeri ise 0,00 olarak belirlenmiştir. Bu durum verilerin faktör analizi yapmaya uygun olduğunu göstermektedir. KMO değeri 0,60'ın üzerinde kabul edilmektedir ( $P < 0,05$ ). Faktör analizi sonucu oluşan açıklanan toplam varyans yüzdesi değerlerine bakıldığında, faktörler varyansın %74,511'ini açıklamaktadır.

**Tablo 3.19.** Bireysel Performans Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi

	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans %	Faktör Sayısının Geçerliliği KMO	Sig.
<b>BP1</b>	,766			
<b>BP2</b>	,845			
<b>BP3</b>	,237			
<b>BP4</b>	,785			
<b>BP5</b>	,697	74,511	,914	,000
<b>BP6</b>	,858			
<b>BP7</b>	,861			
<b>BP8</b>	,876			
<b>BP9</b>	,781			

**BP:** Bireysel Performans

### 3.8.5. Korelasyon Analizi

Korelasyon analiz, değişkenler arasında bulunan ilişkiyi ve bu ilişkinin yönü ve şiddetiyle ilgili bilgiler verir. Regresyon analizi ise değişkenler arasındaki matematiksel ilişkiyi sağlar. Korelasyon katsayısı, bağımlı değişken ile bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin gücünü gösteren bir katsayıdır. Korelasyon katsayısı varyansın açıklanma oranını gösterir (Öztürk, 2020). Bu bağlamda çalışmada oluşturulan hipotezlerin korelasyon analizi ile değerlendirilmesine ait bulgular aşağıda incelenmiştir.

**H<sub>1a</sub>:** Dışsal sorumluluk ile bireysel performans arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Nüfus Müdürlüğü çalışanlarının dışsal sorumluluk ölçeğine yönelik algıları ile bireysel performans ölçeğine yönelik algıları arasındaki korelasyon analizi ile değerlendirilmesine ait bulgular aşağıdaki Tablo 3.20’de verilmiştir.

**Tablo 3.20.** Dışsal Sorumluluk ile Bireysel Performans Arasındaki Korelasyon Analizi

	Dışsal Sorumluluk	Bireysel Performans
Dışsal Sorumluluk	1	
Bireysel Performans	,026	

Anlamlılık 0.05 düzeyinde değerlendirilmiştir. r: Pearson korelasyon katsayısı

Çalışanların dışsal sorumluluk algıları ile bireysel performans algıları arasında ( $r=,026$ ) pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı olmayan çok düşük dereceli bir ilişki saptanmıştır ( $p=,625>0,05$ ). **H<sub>1a</sub>** hipotezi reddedilmiştir.

**H<sub>1b</sub>:** Pozitif panoptikon ile bireysel performans arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Nüfus Müdürlüğü personellerinin pozitif panoptikon ölçeğine yönelik algıları ile Nüfus Müdürlüğü personellerinin bireysel performans algıları arasındaki korelasyon analizi ile değerlendirilmesine ait bulgular aşağıdaki Tablo 3.21’de verilmiştir.

**Tablo 3.21.** Pozitif Panoptikon ile Bireysel Performans Arasındaki Korelasyon Analizi

	Pozitif Panoptikon	Bireysel Performans
Pozitif Panoptikon	1	
Bireysel Performans	,121*	

Anlamlılık 0.05 düzeyinde değerlendirilmiştir. \* r: Pearson korelasyon katsayısı

Çalışanların pozitif panoptikon algıları ile bireysel performans algıları arasında ( $r=,121^*$ ) pozitif yönlü istatistiki olarak anlamlı düşük dereceli bir ilişki görülmüştür ( $p=,025<0,05$ ). Çalışanların pozitif panoptikon algıları, çalışanların bireysel performans algıları arasında (doğru orantılı olarak) birbirilerinden etkilendikleri görülmüştür. Yani çalışanların pozitif panoptikon algıları artıkça çalışanların bireysel performans algıları da artış gösterecektir.  $H_{1b}$  hipotezi kabul edilmiştir.

**H<sub>1c</sub>:** Negatif panoptikon ile bireysel performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Nüfus Müdürlüğü çalışanlarının negatif panoptikon ölçeğine yönelik algıları ile Nüfus Müdürlüğü çalışanlarının bireysel performans algıları arasındaki korelasyon analizi ile değerlendirilmesine ait bulgular Tablo 3.22’de verilmiştir.

**Tablo 3.22.** Negatif Panoptikon ile Bireysel Performansı Arasındaki Korelasyon Analizi

	Negatif Panoptikon	Bireysel Performans
Negatif Panoptikon	1	
Bireysel Performans	-,020	

Anlamlılık 0.05 düzeyinde değerlendirilmiştir. r: Pearson korelasyon katsayısı

Çalışanların negatif panoptikon algıları ile bireysel performan algıları arasında ( $r=-,020$ ) negatif yönlü istatistiki olarak anlamlı olmayan çok düşük dereceli bir ilişki gözlemlenmiştir ( $p=,710>0,05$ ).  $H_{1c}$  hipotezi reddedilmiştir.

**H<sub>1d</sub>:** İzlenme Bilinci ile bireysel performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Nüfus Müdürlüğü çalışanlarının izlenme bilinci ölçeğine yönelik algıları ile Nüfus Müdürlüğü çalışanlarının bireysel performans algıları arasındaki korelasyon analizi ile değerlendirilmesine ait bulgular aşağıdaki Tablo 3.23’de verilmiştir.

**Tablo 3.23.** İzlenme Bilinci ile Bireysel Performansı Arasındaki Korelasyon Analizi

	İzlenme Bilinci	Bireysel Performans
İzlenme Bilinci	1	
Bireysel Performans	,140**	

Anlamlılık 0.01 düzeyinde değerlendirilmiştir. \*\* r: Pearson korelasyon katsayısı

Çalışanların izlenme bilinci algıları ile bireysel performans algıları arasında ( $r=,140^{**}$ ) pozitif yönlü istatistiki olarak anlamlı düşük dereceli bir ilişki görülmüştür. ( $p=,000<0,01$ ). Çalışanların izlenme bilinci algıları, çalışanların bireysel performans algıları arasında (doğru orantılı olarak) birbirlerinden etkilendikleri görülmüştür. Yani çalışanların izlenme bilinci algıları arttıkça çalışanların bireysel performans algıları da artış gösterecektir.  $H_{1d}$  hipotezi kabul edilmiştir.

### 3.8.6. Çoklu Doğrusal Bağlantı Testi

**H<sub>7</sub>:** Panoptikonun bireysel performans üzerinde düzenleyici rolü vardır.

**Tablo 3.24.** Panoptikon Bireysel Performans Çoklu Doğrusal Bağlantı Model Özeti

Model Özeti					
Model	R	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	Standart Hatalar Tahmini	Sig.
1	,092	,009	,006	,79335	,000

Yukarıdaki Tablo 3.24'e baktığımızda Nüfus Müdürlüğü çalışanlarının panoptikon, bireysel performans üzerindeki ilgi tahmin edilen çoklu regresyon modeli 0,01 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $F=12,942$  Sig= $0,000<0,010$ ). Bu durumda  $H_7$  hipotezi kabul edilmiştir.

Panoptikon-Bireysel Performans çoklu doğrusal bağlantı testi Anova değerleri Tablo 3.25'te gösterilmektedir.

**Tablo 3.25.** Panoptikon Bireysel Performans Çoklu Doğrusal Bağlantı Testi Anova Değerleri

Anova Tablosu					
	Kareler Toplamı	Diferansiyel	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Regresyon	1,852	1	1,852	12,942	,000 <sup>b</sup>
Artan	215,885	343	,629		
Toplam	217,737	344			

Bireysel Performans=3,934+(,129 X panoptikon)

Yukarıda ifade edilen matematiksel modele göre bireysel performansa ilişkin temel önermelerin 1 birim arttığında panoptikon ise 0,129 artmaktadır( $\beta=,129$ ). Bireysel Performans'a ilişkin temel önermeler faktörlerin %9,2'sinin panoptikon durumunda tarafından açıklandığı saptanmıştır ( $R^2=,092$ ).

**Tablo 3.26.** Panoptikon Bireysel Performans Çoklu Doğrusal Bağlantı Testi Katsayı Değerleri

Aralarındaki Katsayılar					
	Standardize edilememiş Katsayılar		Standardize edilmiş Katsayılar	t	Sig.
	B	Standar Hata	Beta		
Sabit	3,934	,220		17,865	,000
<b>Panoptikon</b>	,129	,075	,092	1,715	,000

### 3.9. Araştırma Hipotezlerinin Testi

Nüfus Müdürlüğü çalışanlarının Panoptikon ve Bireysel Performans ölçeğinde; cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, memuriyetteki görev süresi ve Nüfus Müdürlüğü'ndeki görev süresi değişkenlerinin dağılımlarına göre farklılıkları aşağıda incelenmiştir.

## 1. Cinsiyet Dağılımına Göre Farklılık

Katılımcıların cinsiyetleri ile aralarındaki farklılık t testi Tablo 3.27’de gösterilmektedir.

**Tablo 3.27.** Katılımcıların Cinsiyetleri ile Aralarındaki Farklılık T Testi

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	Önemlilik Testi
<b>Dışsal Sorumluluk</b>	Erkek	227	2,7476	,84945	t = 1,106
	Kadın	117	2,6425	,80857	P = 0,448
<b>Pozitif Panoptikon</b>	Erkek	227	3,4273	,83169	t = -,770
	Kadın	117	3,4976	,71293	P = ,024*
<b>Negatif Panoptikon</b>	Erkek	227	2,6308	1,09484	t = ,031
	Kadın	117	2,6271	,90794	P = 0,136
<b>İzlenme Bilinci</b>	Erkek	227	2,7643	1,06909	t = 1,934
	Kadın	117	2,5541	,67906	P = 0,087
<b>Bireysel Performans</b>	Erkek	227	4,2439	,89518	t = -2,024
	Kadın	117	4,4264	,53862	P = 0,003*

t= Bağımsız Örneklem t Testi

**H<sub>2a</sub>:** Dışsal sorumluluk ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Bağımsız örneklem t testi değerleri Tablo 3.27’de görülmektedir. Erkek çalışanların dışsal sorumluluk algıları  $2,7476 \pm 4,84945$  iken kadın çalışanların dışsal sorumluluk algıları  $2,6425 \pm ,80857$  olarak elde edilmiştir. Ortalamalararası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Sig.=0,4481>0,05). Yani çalışanların cinsiyetleri ile dışsal sorumluluk algıları arasında farklılık oluşmamakta ve her cinsiyet grubundan çalışanın dışsal sorumluluk algıları aynı düzeydedir. Bu durumda H<sub>2a</sub> hipotezi reddedilmiştir.

**H<sub>3a</sub>:** Pozitif panoptikon ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Bağımsız örneklem t testi değerleri Tablo 3.27’de görülmektedir. Erkek çalışanların pozitif panoptikon algıları  $3,4273 \pm ,83169$  iken kadın çalışanların pozitif panoptikon algıları  $3,4976 \pm ,71293$  olarak elde edilmiştir. Ortalamalararası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur

(Sig.=0,024<0,05). Yani, çalışanların cinsiyetleri ile pozitif panoptikon algıları arasında farklılık oluşmakta ve her cinsiyet grubundan çalışanın pozitif panoptikon algıları farklı düzeydedir. Bu durumda  $H_{3a}$  hipotezi kabul edilmiştir. Pozitif panoptikon ortalama değerlere bakıldığında ise kadınların pozitif panoptikon algıları, erkeklerin pozitif panoptikon algılarından daha yüksektir.

**H<sub>4a</sub>:** Negatif panoptikon ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Bağımsız örneklem t testi değerleri Tablo 3.27’de görülmektedir. Erkek çalışanların negatif panoptikon algıları  $2,6308 \pm 1,09484$  iken kadın çalışanların negatif panoptikon algıları  $2,6271 \pm 90794$  olarak elde edilmiştir. Ortalamalararası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Sig.=0,136>0,05). Yani, çalışanların cinsiyetleri ile negatif panoptikon algıları arasında farklılık oluşmamakta ve her cinsiyet grubundan çalışanın negatif panoptikon algıları aynı düzeydedir. Bu durumda  $H_{4a}$  hipotezi reddedilmiştir.

**H<sub>5a</sub>:** İzlenme bilinci ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Bağımsız örneklem t testi değerleri Tablo 3.27’de görülmektedir. Erkek çalışanların izlenme bilinci algıları  $2,7643 \pm 1,06909$  iken kadın çalışanların izlenme bilinci algıları  $2,5541 \pm 67906$  olarak elde edilmiştir. Ortalamalararası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (Sig.=0,087<0,05). Yani, çalışanların cinsiyetleri ile izlenme bilinci algıları arasında farklılık oluşmakta ve her cinsiyet grubundan çalışanın izlenme bilinci algıları farklı düzeydedir. Bu durumda  $H_{5a}$  hipotezi kabul edilmiştir. Cinsiyetler arasındaki ortalama değerler göz önüne alındığında, erkek çalışanların izlenme bilincinin kadın çalışanların izlenme bilincinden daha yüksektir.

**H<sub>6a</sub>:** Bireysel Performans ile Cinsiyet Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır.

Bağımsız örneklem t testi değerleri Tablo 3.27’de görülmektedir. Erkek çalışanların bireysel performans algıları  $4,2439 \pm 89518$  iken kadın çalışanların bireysel performans algıları  $4,4264 \pm 53862$  olarak elde edilmiştir. Ortalamalararası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (Sig.=0,003<0,05). Yani, çalışanların cinsiyetleri ile bireysel performans

algıları arasında farklılık oluşmakta ve her cinsiyet grubundan çalışanın bireysel performans algıları farklı düzeydedir. Bu durumda  $H_{6a}$  hipotezi kabul edilmiştir. Bireysel performans ortalama değerlere bakıldığında ise kadınların bireysel performans algıları, erkeklerin bireysel performans algılarından daha yüksektir.

**Tablo 3.28.** Varyansların Homojenlik Testi

	Levene İstatistik	df1	df2	Sig.
<b>Dışsal Sorumluluk</b>	,646	3	341	,586
<b>Pozitif Panoptikon</b>	,519	3	341	,669
<b>Negatif Panoptikon</b>	2,428	3	341	,065
<b>İzlenme Bilinci</b>	3,118	3	341	,126
<b>Bireysel Performans</b>	3,280	3	341	,121

Yukarıdaki Tablo 3.28’de varyansların homejenlik testine bakıldığında bütün sig değerlerin ( $p>0,05$ ) olduğu görülmektedir. Bütün ölçekler için varyansların homojen dağıldığını söylemek mümkündür.

### 3. Yaş Gruplarına Göre Farklılık

**Tablo 3.29.** Katılımcıların Yaşları ile Aralarındaki Farklılık T Testi

	Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	Önemlilik Testi	Farklılık
<b>Dışsal Sorumluluk</b>	18-26	14	3,5000	,88729	F =4,648 p = 0,003*	*18-26 /
	27-35	100	2,6971	,78122		27-35
	36-44	121	2,6354	,81094		*18-26 /
	45 ve Üstü	110	2,7039	,86252		36-44 / *18-26 / 44 ve üstü
<b>Pozitif Panoptikon</b>	18-26	14	3,9286	,69479	F =1,951 p = 0,121	
	27-35	100	3,4271	,79488		
	36-44	121	3,3973	,75181		
	45 ve Üstü	110	3,4701	,83172		
<b>Negatif Panoptikon</b>	18-26	14	2,6250	,94437	F = ,501 p= 0,682	
	27-35	100	2,7357	1,02291		
	36-44	121	2,5847	,83856		
	45 ve Üstü	110	2,5830	1,23166		

<b>İzlenme Bilinci</b>	18-26	14	2,6905	,77861	F = 2,666 p = 0,048*	<b>*27-35 / 44 ve üstü</b>
	27-35	100	2,5700	,66926		
	36-44	121	2,6019	,71795		
	45 ve Üstü	110	2,9000	1,33471		
<b>Bireysel Performans</b>	18-26	14	4,3333	,59437	F = ,327 p = 0,806	
	27-35	100	4,2867	,74178		
	36-44	121	4,3574	,65952		
	45 ve Üstü	110	4,2576	,98545		

**H<sub>2b</sub>:** Dışsal sorumluluk ile yaş arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tek Yönlü Anova Testi değerleri Tablo 3.29’da görülmektedir. 18 ile 26 yaş arasında bulunan çalışanların dışsal sorumluluk algıları  $3,5000 \pm 88729$ , 27 ile 35 yaş arasında bulunan çalışanların dışsal sorumluluk algıları  $2,6971 \pm 78122$ , 36 ve 44 yaş arasında bulunan çalışanların dışsal sorumluluk algıları  $2,6354 \pm 81094$  iken 45 yaş ve üzeri çalışanların dışsal sorumluluk algıları  $2,7039 \pm 86252$  olarak elde edilmiştir. Ortalamalararası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (Sig=0,003<0,05). Çalışanların yaş durumları ile dışsal sorumluluk algıları arasında farklılık oluşmakta ve her yaş grubundan çalışanın dışsal sorumluluk algısı farklı düzeyde olduğu görülmektedir. Bu durumda H<sub>2b</sub> hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 3.30.** Yaş Tukey Testi Sonuçları

	Yaş	Yaş	Ortalama Fark	Standart Hata	Sig.
<b>Dışsal Sorumluluk</b>	18-26	27-35	,80286*	,23469	,004
		36-44	,86462*	,23218	,001
		45 ve Üstü	,79610*	,23338	,004
	27-35	18-26	-,80286*	,23469	,004
		36-44	,06176	,11115	,945
		45 ve Üstü	-,00675	,11364	1,000
	36-44	18-26	-,86462*	,23218	,001
		27-35	-,06176	,11115	,945
		45 ve Üstü	-,06852	,10835	,922
	45 ve Üstü	18-26	-,79610*	,23338	,004
		27-35	,00675	,11364	1,000
		36-44	,06852	,10835	,922

<b>İzlenme</b>	18-26	27-35	,12048	,27131	,971
<b>Bilinci</b>		36-44	,08855	,26840	,988
		45 ve Üstü	-,20952	,26979	,865
	27-35	18-26	-,12048	,27131	,971
		36-44	-,03193	,12849	,995
		45 ve Üstü	-,33000	,13137	,060
	36-44	18-26	-,08855	,26840	,988
		27-35	,03193	,12849	,995
		45 ve Üstü	-,29807	,12526	,083
	45 ve Üstü	18-26	,20952	,26979	,865
		27-35	,33000	,13137	,060
		36-44	,29807	,12526	,083

Hangi yaş aralıkların da farklılık olduğunun belirlenebilmesi için Tablo 3.30'da Tukey testi sonuçlarına bakıldığında ise, 18 ile 26 yaş arasında bulunan çalışanların dışsal sorumluluk algıları, diğer yaş aralıklarında bulunan çalışanların dışsal sorumluluk algılarından daha yüksek olduğu saptanmıştır. **H<sub>3b</sub>**: Pozitif panoptikon ile yaş arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tek Yönlü Anova Testi değerleri Tablo 3.29'da görülmektedir. 18 ile 26 yaş arasında bulunan çalışanların pozitif panoptikon algıları  $3,9286 \pm 69479$ , 27 ile 35 yaş arasında bulunan çalışanların pozitif panoptikon algıları  $3,4271 \pm 79488$ , 36 ve 44 yaş arasında bulunan çalışanların pozitif panoptikon algıları  $3,3973 \pm 75181$  iken 45 yaş ve üzeri çalışanların pozitif panoptikon algıları  $3,4701 \pm 83172$  olarak elde edilmiştir. Ortalamalararası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. (Sig=0,121>0,05). Yani çalışanların yaş durumları ile pozitif panoptikon algıları arasında farklılık oluşmamakta ve her yaş grubundan çalışanın pozitif panoptikon algıları aynı düzeydedir. Bu durumda H<sub>3b</sub> hipotezi reddedilmiştir.

**H<sub>4b</sub>**: Negatif panoptikon ile yaş arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tek Yönlü Anova değerleri Tablo 3.29'da görülmektedir. 18 ile 26 yaş arasında bulunan çalışanların negatif panoptikon algıları  $2,6250 \pm 94437$ , 27 ile 35 yaş arasında bulunan çalışanların negatif panoptikon algıları  $2,7357 \pm 1,02291$ , 36 ve 44 yaş arasında bulunan çalışanların negatif panoptikon algıları  $2,5847 \pm 83856$  iken 45 yaş ve üzeri çalışanların negatif panoptikon algıları  $2,5830 \pm 1,23166$  olarak elde

edilmiştir. Ortalamalararası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. (Sig=0,682>0,05). Yani, çalışanların yaş durumları ile negatif panoptikon algıları arasında farklılık oluşmamakta ve her yaş grubundan çalışanın negatif panoptikon algıları aynı düzeydedir. Bu durumda  $H_{4b}$  hipotezi reddedilmiştir.

**H<sub>5b</sub>:** İzlenme bilinci ile yaş arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tek Yönlü Anova Testi değerleri Tablo 3.29'da görülmektedir. 18 ile 26 yaş arasında bulunan çalışanların izlenme bilinci panoptikon algıları 2,6905±,77861, 27 ile 35 yaş arasında bulunan çalışanların izlenme bilinci algıları 2,5700±,66926, 36 ve 44 yaş arasında bulunan çalışanların izlenme bilinci algıları 2,6019±,71795 iken 45 yaş ve üzeri çalışanların izlenme bilinci algıları 2,9000±1,33471 olarak elde edilmiştir. Ortalamalararası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. (Sig=0,048<0,05). Yani, çalışanların yaş durumları ile izlenme bilinci algıları arasında farklılık oluşmakta ve her yaş grubundan çalışanın izlenme bilinci algıları farklı düzeydedir. Bu durumda  $H_{5b}$  hipotezi kabul edilmiştir.

Hangi yaş aralıkların da farklılık olduğunun belirlenebilmesi için tukey testi sonuçlarına bakıldığında ise, 27 ile 35 yaş arasında bulunan çalışanların izlenme bilinci algıları, 44 yaş ve üstünde bulunan çalışanların izlenme bilinci algılarından daha düşük olduğu saptanmıştır.

**H<sub>6b</sub>:** Bireysel performans ile yaş arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tek Yönlü Anova Testi değerleri Tablo 3.29'da görülmektedir. 18 ile 26 yaş arasında bulunan çalışanların bireysel performans panoptikon algıları 4,3333±,59437, 27 ile 35 yaş arasında bulunan çalışanların bireysel performans algıları 4,2867±,74178, 36 ve 44 yaş arasında bulunan çalışanların bireysel performans algıları 4,3574±,65952 iken 45 yaş ve üzeri çalışanların bireysel performans algıları 4,2576±,98545 olarak elde edilmiştir. Ortalamalararası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. (Sig=0,806>0,05). Çalışanların yaş durumları ile bireysel performans algıları arasında farklılık oluşmamakta ve her yaş

grubundan çalışanın bireysel performans algıları aynı düzeydedir. Bu durumda  $H_{6b}$  hipotezi reddedilmiştir.

### 3. Medeni Duruma Göre Farklılık

Medeni duruma göre farklılık testine bakıldığında 345 anket formu incelenmiş ve cinsiyetini belirtmeyen 3 katılımcının anketi değerlendirme dışında bırakılmıştır.

**Tablo 3.31.** Katılımcıların Medeni Durumları ile Aralarındaki Farklılık Testi

	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	Önemlilik Testi
<b>Dışsal Sorumluluk</b>	Evli	273	2,6804	,80096	t = -1,294
	Bekâr	69	2,8261	,96202	P = 0,059
<b>Pozitif Panoptikon</b>	Evli	273	3,4294	,79309	t = -1,026
	Bekâr	69	3,5383	,76937	P = ,937
<b>Negatif Panoptikon</b>	Evli	273	2,6158	1,03568	t = -,306
	Bekâr	69	2,6586	1,04021	P = 0,353
<b>İzlenme bilinci</b>	Evli	273	2,6972	1,01786	t = -,068
	Bekâr	69	2,6884	,68951	P = 0,408
<b>Bireysel Performans</b>	Evli	273	4,2743	,86003	t = -1,452
	Bekâr	69	4,4304	,47082	P = 0,013*

t = Bağımsız Örneklem t Testi

**H<sub>2c</sub>:** Dışsal sorumluluk ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Bağımsız örneklem t testi değerleri Tablo 3.31’de görülmektedir. Evli çalışanların dışsal sorumluluk algıları  $2,6804 \pm ,80096$  iken bekar çalışanların dışsal sorumluluk algıları  $2,8261 \pm ,96202$  olarak elde edilmiştir. Ortalamalararası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Sig=0,059>0,05). Yani, çalışanların medeni durumları ile dışsal sorumluluk algıları arasında farklılık oluşmamakta ve her medeni durum grubundan çalışanın dışsal sorumluluk algıları aynı düzeydedir. Bu durumda  $H_{2c}$  hipotezi reddedilmiştir.

**H<sub>3c</sub>:** Pozitif panoptikon ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Bağımsız örneklem t testi değerler Tablo 3.31'de görülmektedir. Evli çalışanların pozitif panoptikon algıları  $3,4294 \pm 0,79309$  iken bekar çalışanların pozitif panoptikon algıları  $3,5383 \pm 0,76937$  olarak elde edilmiştir. Ortalamalararası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Sig=0,937>0,05). Yani, çalışanların medeni durumları ile pozitif panoptikon algıları arasında farklılık oluşmamakta ve her medeni durum grubundan çalışanın pozitif panoptikon algıları aynı düzeydedir. Bu durumda  $H_{3c}$  hipotezi reddedilmiştir.

**H<sub>4c</sub>:** Negatif panoptikon ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Bağımsız örneklem t testi değerleri Tablo 3.31'de görülmektedir. Evli çalışanların negatif panoptikon algıları  $2,6158 \pm 1,03568$  iken bekar çalışanların negatif panoptikon algıları  $2,6586 \pm 1,04021$  olarak elde edilmiştir. Ortalamalararası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Sig=0,353>0,05). Yani, çalışanların medeni durumları ile negatif panoptikon algıları arasında farklılık oluşmamakta ve her medeni durum grubundan çalışanın negatif panoptikon algıları aynı düzeydedir. Bu durumda  $H_{4c}$  hipotezi reddedilmiştir.

**H<sub>5c</sub>:** İzlenme bilinci ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Bağımsız örneklem t testi değerleri Tablo 3.31'de görülmektedir. Evli çalışanların izlenme bilinci algıları  $2,6972 \pm 1,01786$  iken bekar çalışanların izlenme bilinci algıları  $2,6884 \pm 0,68951$  olarak elde edilmiştir. Ortalamalararası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Sig=0,408>0,05). Yani, çalışanların medeni durumları ile izlenme bilinci algıları arasında farklılık oluşmamakta ve her medeni durum grubundan çalışanın izlenme bilinci algıları aynı düzeydedir. Bu durumda  $H_{5c}$  hipotezi reddedilmiştir.

**H<sub>6c</sub>:** Bireysel performans ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Bağımsız örneklem t testi değerleri Tablo 3.31'de görülmektedir. Evli çalışanların bireysel performans algıları  $4,2743 \pm 0,86003$  iken bekar çalışanların bireysel performans algıları  $4,4304 \pm 0,47082$  olarak elde edilmiştir. Ortalamalararası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Sig=0,013>0,05). Yani, çalışanların medeni durumları ile bireysel

performans algıları arasında farklılık oluşmakta ve her medeni durum grubundan çalışanın bireysel performans algıları farklı düzeydedir. Bu durumda  $H_{6c}$  hipotezi kabul edilmiştir. Bireysel performans ortalama değerlere bakıldığında ise bekarların bireysel performans algıları, evlilerin bireysel performans algılarından daha yüksektir.

**Tablo 3.32.** Varyansların Homojenlik Testi

	Levene İstatistik	df1	df2	Sig.
<b>Dışsal Sorumluluk</b>	3,786	4	339	,085
<b>Pozitif Panoptikon</b>	,549	4	339	,700
<b>Negatif Panoptikon</b>	,924	4	339	,450
<b>İzlenme Bilinci</b>	,437	4	339	,782
<b>Bireysel Performans</b>	1,903	4	339	,110

Yukarıdaki Tablo 3.32’de bulunan varyansların homejenlik testine bakıldığında bütün sig değerlerin ( $p>0,05$ ) olduğu görülmektedir. Bütün ölçekler için varyansların homojen dağıldığını söylemek mümkündür.

#### 4. Öğrenim Durumlarına Göre Farklılık

Öğrenim durumuna göre farklılık testinde 345 anket incelenmiş ve öğrenim durumunu belirtmeyen 1 katılımcının anketi değerlendirme dışında tutulmuştur.

**Tablo 3.33.** Katılımcıların Öğrenim Durumu ile Aralarındaki Farklılık Testi

	Öğrenim Durumu	N	Ortalaması	Standart Sapma	Önemlilik Testi
<b>Dışsal Sorumluluk</b>	İlköğretim	2	2,1429	,00000	F =1,530 p= 0,180
	Lise ve Dengi Okullar	51	2,5798	,70590	
	Lisans	261	2,7061	,84516	
	Yüksek Lisans	26	2,9954	,98105	
	Doktora	4	2,7500	,17976	
	İlköğretim	2	3,4286	,40406	
<b>Pozitif Panoptikon</b>	Lise ve Dengi Okullar	51	3,3389	,84562	F =,799 p= 0,551
	Lisans	261	3,4444	,79153	
	Yüksek Lisans	26	3,6841	,71548	
	Doktora	4	3,6429	,72375	
	İlköğretim	2	2,1250	1,06066	
	Lise ve Dengi Okullar	51	2,9191	1,37473	
Lisans	261	2,5740	,96544		

	Yüksek Lisans	26	2,7740	,86387	
	Doktora	4	1,9063	,74565	
<b>İzlenme Bilinci</b>	İlköğretim	2	2,1667	1,41421	
	Lise ve Dengi Okullar	51	2,5980	,84273	
	Lisans	261	2,6980	1,00202	F =,364
	Yüksek Lisans	26	2,8526	,72161	p= 0,873
	Doktora	4	2,6667	,86066	
	<b>Bireysel Performans</b>	İlköğretim	2	4,5000	,70711
Lise ve Dengi Okullar		51	4,2228	,98483	
Lisans		261	4,2908	,79181	F=,813
Yüksek Lisans		26	4,5000	,34748	p= 0,541
Doktora		4	4,8333	,21276	

**H<sub>2d</sub>:** Dışsal sorumluluk ile öğrenim durumu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tek Yönlü Anova Testi değerleri Tablo 3.33'de görülmektedir. İlköğretim mezunu olan çalışanların dışsal sorumluluk algıları  $2,1429 \pm 0,00000$ , lise ve dengi mezunu olan çalışanların dışsal sorumluluk algıları  $2,5798 \pm 0,70590$ , lisans mezunu olan çalışanların dışsal sorumluluk algıları  $2,7061 \pm 0,84516$ , yüksek lisans mezunu olan çalışanların dışsal sorumluluk algıları  $2,9954 \pm 0,98105$  iken doktora mezunu olan çalışanların dışsal sorumluluk sıra ortalaması algıları  $2,7500 \pm 0,17976$  olarak elde edilmiştir. Ortalamalararası gözlenen matematiksel fark  $0,05$  önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Sig= $0,180 > 0,05$ ). Yani, çalışanların öğrenim durumları ile dışsal sorumluluk algıları arasında farklılık oluşmamakta ve her öğrenim durumu grubundan çalışanın dışsal sorumluluk algıları aynı düzeydedir. Bu durumda H<sub>2d</sub> hipotezi reddedilmiştir.

**H<sub>3a</sub>:** Pozitif panoptikon ile öğrenim durum arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tek Yönlü Anova Testi değerleri Tablo 3.33'de görülmektedir. İlköğretim mezunu olan çalışanların pozitif panoptikon algıları  $3,4286 \pm 0,84562$ , lise ve dengi mezunu olan çalışanların pozitif panoptikon algıları  $3,3389 \pm 0,84562$ , lisans mezunu olan çalışanların pozitif panoptikon algıları  $3,4444 \pm 0,79153$ , yüksek lisans mezunu olan çalışanların pozitif panoptikon algıları  $3,6841 \pm 0,71548$  iken doktora mezunu olan çalışanların pozitif panoptikon algıları  $3,6429 \pm 0,72375$  olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark  $0,05$  önem düzeyinde

istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Sig=0,551>0,05). Yani, çalışanların öğrenim durumları ile pozitif panoptikon algıları arasında farklılık oluşmamakta ve her öğrenim durumu grubundan çalışanın pozitif panoptikon algıları aynı düzeydedir. Bu durumda  $H_{3d}$  hipotezi reddedilmiştir.

**H<sub>4a</sub>:** Negatif panoptikon ile öğrenim durum arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tek Yönlü Anova Testi değerleri Tablo 3.33'de görülmektedir. İlköğretim mezunu olan çalışanların negatif panoptikon algıları 2,1250±1,06066, lise ve dengi mezunu olan çalışanların negatif panoptikon algıları 2,9191±1,37473, lisans mezunu olan çalışanların negatif panoptikon algıları 2,5740±,96544, yüksek lisans mezunu olan çalışanların negatif panoptikon algıları 2,7740±,86387 iken doktora mezunu olan çalışanların negatif panoptikon algıları 1,9063±,74565 olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Sig=0,551>0,05). Yani, çalışanların öğrenim durumları ile negatif panoptikon algıları arasında farklılık oluşmamakta ve her öğrenim durumu grubundan çalışanın negatif panoptikon algıları aynı düzeydedir. Bu durumda  $H_{4d}$  hipotezi reddedilmiştir.

**H<sub>5a</sub>:** İzlenme bilinci ile öğrenim durum arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tek Yönlü Anova Testi değerleri Tablo 3.33'de görülmektedir. İlköğretim mezunu olan çalışanların izlenme bilinci algıları 2,1667±1,41421, lise ve dengi mezunu olan çalışanların izlenme bilinci algıları 2,5980±,84273, lisans mezunu olan çalışanların izlenme bilinci algıları 2,6980±1,00202, yüksek lisans mezunu olan çalışanların izlenme bilinci algıları 2,8526±,72161 iken doktora mezunu olan çalışanların izlenme bilinci algıları 2,6667±,86066 olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Sig=0,873>0,05). Yani, çalışanların öğrenim durumları ile izlenme bilinci algıları arasında farklılık oluşmamakta ve her öğrenim durumu grubundan çalışanın izlenme bilinci algıları aynı düzeydedir. Bu durumda  $H_{5d}$  hipotezi reddedilmiştir.

**H<sub>6a</sub>:** Bireysel performans ile öğrenim durum arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tek Yönlü Anova Testi değerleri Tablo 3.33'de görülmektedir. İlköğretim mezunu olan çalışanların bireysel performans algıları  $4,5000 \pm ,70711$ , lise ve dengi mezunu olan çalışanların bireysel performans algıları  $4,2228 \pm ,98483$ , lisans mezunu olan çalışanların bireysel performans algıları  $4,2908 \pm ,79181$ , yüksek lisans mezunu olan çalışanların bireysel performans algıları  $4,5000 \pm ,34748$  iken doktora mezunu olan çalışanların bireysel performans algıları  $4,8333 \pm ,21276$  olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $\text{Sig}=0,541 > 0,05$ ). Yani, çalışanların öğrenim durumları ile bireysel performans algıları arasında farklılık oluşmamakta ve her öğrenim durumu grubundan çalışanın bireysel performans algıları aynı düzeydedir. Bu durumda  $H_{6d}$  hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 3.34.** Varyansların Homojenlik Testi

	Levene İstatistik	df1	df2	Sig.
<b>Dışsal Sorumluluk</b>	3,786	4	339	,085
<b>Pozitif Panoptikon</b>	,549	4	339	,700
<b>Negatif Panoptikon</b>	,924	4	339	,450
<b>İzlenme Bilinci</b>	,437	4	339	,782
<b>Bireysel Performans</b>	1,903	4	339	,110

Aşağıdaki Tablo 3.34'de varyansların homejenlik testine bakıldığında bütün sig değerlerin ( $p > 0,05$ ) olduğu görülmektedir. Bütün ölçekler için varyansların homojen dağıldığını söylemek mümkündür.

## 5. Memuriyetteki Görev Süresine Göre Farklılık

Memuriyetteki görev süresine göre farklılık testinde 345 anket incelenmiş ve memuriyet görev süresini belirtmemiş 1 katılımcının anketi değerlendirme dışında tutulmuştur.

**Tablo 3.35.** Katılımcıların Memuriyet Süresi ile Aralarındaki Farklılık T Testi

	Memuriyet Süresi	N	Ortalaması	Standart Sapma	Önemlilik Testi
<b>Dışsal Sorumluluk</b>	1 yıldan az	5	2,6571	,71856	F =,816 p= 0,539
	1-5 yıl	85	2,8151	,84338	
	6-10 yıl	24	2,6369	,80700	
	11-15 yıl	114	2,6180	,78934	
	16 yıl ve üstü	116	2,7340	,88483	
<b>Pozitif Panoptikon</b>	1 yıldan az	5	3,3714	1,19779	F =1,435 p= 0,211
	1-5 yıl	85	3,5798	,73420	
	6-10 yıl	24	3,5774	,51676	
	11-15 yıl	114	3,3051	,79983	
	16 yıl ve üstü	116	3,4729	,84324	
<b>Negatif Panoptikon</b>	1 yıldan az	5	2,6000	1,43994	F =,847 p= 0,517
	1-5 yıl	85	2,7141	,94362	
	6-10 yıl	24	2,5469	,92211	
	11-15 yıl	114	2,6776	,88527	
	16 yıl ve üstü	116	2,5259	1,21869	
<b>İzlenme Bilinci</b>	1 yıldan az	5	2,2000	,51908	F =2,548 p= 0,068
	1-5 yıl	85	2,6275	,64429	
	6-10 yıl	24	2,3333	,79400	
	11-15 yıl	114	2,6228	,67693	
	16 yıl ve üstü	116	2,8894	1,32478	
<b>Bireysel Performans</b>	1 yıldan az	5	3,8444	1,64166	F =,451 p= 0,813
	1-5 yıl	85	4,2954	,74191	
	6-10 yıl	24	4,3472	,36678	
	11-15 yıl	114	4,3499	,67144	
	16 yıl ve üstü	116	4,2771	,95665	

**H<sub>2e</sub>:** Dışsal sorumluluk ile memuriyet görev süresi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tek Yönlü Anova Testi değerleri Tablo 3.35’de görülmektedir. 1 yıldan az memuriyet süresi olan çalışanların dışsal sorumluluk algıları  $2,6571 \pm ,71856$ , 1 ile 5 yıl arası süreye sahip olan çalışanların dışsal sorumluluk algıları  $2,8151 \pm ,84338$ , 6 ile 10 yıl arası süreye sahip olan çalışanların dışsal sorumluluk algıları  $2,6369 \pm ,80700$ , 11 ile 15 yıl arası süreye sahip olan çalışanların dışsal sorumluluk algıları  $2,6180 \pm ,78934$  iken 16 yıl ve üzeri süreye sahip olan çalışanların dışsal sorumluluk algıları  $2,7340 \pm ,88483$  olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Sig=0,539>0,05).

Çalışanların memuriyet süreleri ile dışsal sorumluluk algıları arasında farklılık oluşmamakta ve her memuriyet süresi grubundan çalışanın dışsal sorumluluk algıları aynı düzeydedir. Bu durumda  $H_{2c}$  hipotezi reddedilmiştir.

**H<sub>3e</sub>:** Pozitif panoptikon ile memuriyet görev süresi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tek Yönlü Anova Testi değerleri Tablo 3.35’de görülmektedir. 1 yıldan az memuriyet süresi olan çalışanların pozitif panoptikon algıları  $3,3714 \pm 1,19779$ , 1 ile 5 yıl arası süreye sahip olan çalışanların pozitif panoptikon algıları  $3,5798 \pm 0,73420$ , 6 ile 10 yıl arası süreye sahip olan çalışanların pozitif panoptikon algıları  $3,5774 \pm 0,51676$ , 11 ile 15 yıl arası süreye sahip olan çalışanların pozitif panoptikon algıları  $3,3051 \pm 0,79983$  iken 16 yıl ve üzeri süreye sahip olan çalışanların pozitif panoptikon algıları  $3,4729 \pm 0,84324$  olarak elde edilmiştir.

Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $Sig=0,211 > 0,05$ ). Yani, çalışanların memuriyet süreleri ile pozitif panoptikon algıları arasında farklılık oluşmamakta ve her memuriyet süresi grubundan çalışanın pozitif panoptikon algıları aynı düzeydedir. Bu durumda  $H_{3e}$  hipotezi reddedilmiştir.

**H<sub>4e</sub>:** Negatif panoptikon ile memuriyet görev süresi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tek Yönlü Anova Testi değerleri Tablo 3.35’de görülmektedir. 1 yıldan az memuriyet süresi olan çalışanların negatif panoptikon algıları  $2,6000 \pm 1,43994$ , 1 ile 5 yıl arası süreye sahip olan çalışanların negatif panoptikon algıları  $2,7141 \pm 0,94362$ , 6 ile 10 yıl arası süreye sahip olan çalışanların negatif panoptikon algıları  $2,5469 \pm 0,92211$ , 11 ile 15 yıl arası süreye sahip olan çalışanların negatif panoptikon algıları  $2,6776 \pm 0,88527$  iken 16 yıl ve üzeri süreye sahip olan çalışanların negatif panoptikon algıları  $2,5259 \pm 1,21869$  olarak elde edilmiştir.

Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $Sig=0,847 > 0,05$ ). Yani, çalışanların memuriyet süreleri ile negatif panoptikon algıları arasında farklılık oluşmamakta ve her memuriyet süresi

grubundan çalışanın negatif panoptikon algıları aynı düzeydedir. Bu durumda  $H_{4e}$  hipotezi reddedilmiştir.

**H<sub>5e</sub>:** İzlenme bilinci ile memuriyet görev süresi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tek Yönlü Anova Testi değerleri Tablo 3.35’de görülmektedir. 1 yıldan az memuriyet süresi olan çalışanların izlenme bilinci algıları  $2,2000\pm,51908$ , 1 ile 5 yıl arası süreye sahip olan çalışanların izlenme bilinci algıları  $2,7141\pm,64429$ , 6 ile 10 yıl arası süreye sahip olan çalışanların izlenme bilinci algıları  $2,3333\pm,79400$ , 11 ile 15 yıl arası süreye sahip olan çalışanların izlenme bilinci algıları  $2,6228\pm,67693$  iken 16 yıl ve üzeri süreye sahip olan çalışanların izlenme bilinci algıları  $2,8894\pm,1,32478$  olarak elde edilmiştir.

Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Sig.=0,068>0,05). Yani, çalışanların memuriyet süreleri ile izlenme bilinci algıları arasında farklılık oluşmamakta ve her memuriyet süresi grubundan çalışanın izlenme bilinci algıları aynı düzeydedir. Bu durumda  $H_{5e}$  hipotezi reddedilmiştir.

**H<sub>6e</sub>:** Bireysel performans ile memuriyet görev süresi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tek Yönlü Anova Testi değerleri Tablo 3.35’de görülmektedir. 1 yıldan az memuriyet süresi olan çalışanların bireysel performans algıları  $3,8444\pm,1,64166$ , 1 ile 5 yıl arası süreye sahip olan çalışanların bireysel performans algıları  $2,6275\pm,74191$ , 6 ile 10 yıl arası süreye sahip olan çalışanların bireysel performans algıları  $4,3472\pm,36678$ , 11 ile 15 yıl arası süreye sahip olan çalışanların bireysel performans algıları  $4,3499\pm,67144$  iken 16 yıl ve üzeri süreye sahip olan çalışanların bireysel performans algıları  $4,2771\pm,95665$  olarak elde edilmiştir.

Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Sig=0,451>0,05). Yani, çalışanların memuriyet süreleri ile bireysel performans algıları arasında farklılık oluşmamakta ve her memuriyet süresi grubundan çalışanın bireysel performans algıları aynı düzeydedir. Bu durumda  $H_{6e}$  hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 3.36.** Varyansların Homojenlik Testi

	Levene İstatistik	df1	df2	Sig.
<b>Dışsal Sorumluluk</b>	,563	4	339	,690
<b>Pozitif Panoptikon</b>	3,256	4	339	,052
<b>Negatif Panoptikon</b>	1,170	4	339	,324
<b>İzlenme Bilinci</b>	3,119	4	339	,085
<b>Bireysel Performans</b>	4,739	4	339	,161

Tablo 3.36’da bulunan varyansların homejenlik testine bakıldığında bütün sig değerlerin ( $p>0,05$ ) olduğu görülmektedir. Bu durumda bütün ölçekler için varyansların homojen dağıldığı görülmektedir.

## 6. Nüfus Müdürlüğündeki Görev Süresine Göre Farklılık

**Tablo 3.37.** Katılımcıların Kurumdaki Görev Süresi ile Aralarındaki Farklılık Anova Testi

	Kurum Görev Süresi	N	Ortalaması	Standart Sapma	Önemlilik Testi
<b>Dışsal Sorumluluk</b>	1 yıldan az	7	2,9592	,65317	F =,975 p= 0,421
	1-5 yıl	109	2,7811	,79956	
	6-10 yıl	33	2,4892	,72054	
	11-15 yıl	118	2,6782	,84393	
	16 yıl ve üstü	77	2,7236	,92824	
<b>Pozitif Panoptikon</b>	1 yıldan az	7	3,7551	,97839	F =,858 p= 0,490
	1-5 yıl	109	3,5400	,71807	
	6-10 yıl	33	3,3636	,69261	
	11-15 yıl	118	3,3953	,81091	
	16 yıl ve üstü	77	3,4341	,87710	
<b>Negatif Panoptikon</b>	1 yıldan az	7	2,5179	,86129	F =,461 p= 0,765
	1-5 yıl	109	2,7128	,91305	
	6-10 yıl	33	2,4773	1,02291	
	11-15 yıl	118	2,5752	,92061	
	16 yıl ve üstü	77	2,6429	1,32252	
<b>İzlenme Bilinci</b>	1 yıldan az	7	2,6429	,82456	F =2,022 p= 0,091
	1-5 yıl	109	2,6269	,65574	
	6-10 yıl	33	2,3788	,70867	
	11-15 yıl	118	2,6992	,73129	
	16 yıl ve üstü	77	2,9091	1,53458	
<b>Bireysel Performans</b>	1 yıldan az	7	4,5238	,40427	F =,598 p= 0,664
	1-5 yıl	109	4,3058	,75286	
	6-10 yıl	33	4,3670	,38035	
	11-15 yıl	118	4,3418	,76996	
	16 yıl ve üstü	77	4,1966	1,02613	

**H<sub>2r</sub>:** Dışsal sorumluluk ile kurumdaki görev süresi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tek Yönlü Anova Testi değerleri Tablo 3.37’de görülmektedir. 1 yıldan az kurum görev süresi olan çalışanların dışsal sorumluluk algıları  $2,9592 \pm 65317$ , 1 ile 5 yıl arası süreye sahip olan çalışanların dışsal sorumluluk algıları  $2,7811 \pm 79956$ , 6 ile 10 yıl arası süreye sahip olan çalışanların dışsal sorumluluk algıları  $2,4892 \pm 72054$ , 11 ile 15 yıl arası süreye sahip olan çalışanların dışsal sorumluluk algıları  $2,6782 \pm 84393$  iken 16 yıl ve üzeri süreye sahip olan çalışanların dışsal sorumluluk algıları  $2,7236 \pm 92824$  olarak elde edilmiştir.

Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Sig=0,421>0,05). Yani, çalışanların kurum görev süreleri ile dışsal sorumluluk algıları arasında farklılık oluşmamakta ve her kurum görev süresi grubundan çalışanın dışsal sorumluluk algıları aynı düzeydedir. Bu durumda  $H_{2f}$  hipotezi reddedilmiştir.

**H<sub>3r</sub>:** Pozitif panoptikon ile kurumdaki görev süresi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tek Yönlü Anova Testi değerleri Tablo 3.37’de görülmektedir. 1 yıldan az kurum görev süresi olan çalışanların pozitif panoptikon algıları  $3,7551 \pm 97839$ , 1 ile 5 yıl arası süreye sahip olan çalışanların pozitif panoptikon algıları  $3,5400 \pm 71807$ , 6 ile 10 yıl arası süreye sahip olan çalışanların pozitif panoptikon algıları  $3,3636 \pm 69261$ , 11 ile 15 yıl arası süreye sahip olan çalışanların pozitif panoptikon algıları  $3,3953 \pm 81091$  iken 16 yıl ve üzeri süreye sahip olan çalışanların pozitif panoptikon algıları  $3,4341 \pm 87710$  olarak elde edilmiştir.

Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Sig=0,490>0,05). Yani, çalışanların kurum görev süreleri ile pozitif panoptikon algıları arasında farklılık oluşmamakta ve her kurum görev süresi grubundan çalışanın pozitif panoptikon algıları aynı düzeydedir. Bu durumda  $H_{3f}$  hipotezi reddedilmiştir.

**H<sub>4r</sub>:** Negatif panoptikon ile kurumdaki görev süresi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tek Yönlü Anova Testi değerleri Tablo 3.37’de görülmektedir. 1 yıldan az kurum görev süresi olan çalışanların negatif panoptikon algıları  $2,5179 \pm 86129$ , 1 ile

5 yıl arası süreye sahip olan çalışanların negatif panoptikon algıları  $2,7128 \pm 91305$ , 6 ile 10 yıl arası süreye sahip olan çalışanların negatif panoptikon algıları  $2,4773 \pm 1,02291$ , 11 ile 15 yıl arası süreye sahip olan çalışanların negatif panoptikon algıları  $2,5752 \pm 92061$  iken 16 yıl ve üzeri süreye sahip olan çalışanların negatif panoptikon algıları  $2,6429 \pm 1,32252$  olarak elde edilmiştir.

Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Sig.=0,765>0,05). Yani, çalışanların kurum görev süresleri ile negatif panoptikon algıları arasında farklılık oluşmamakta ve her kurum görev süresi grubundan çalışanın negatif panoptikon algıları aynı düzeydedir. Bu durumda  $H_{4f}$  hipotezi reddedilmiştir.

**H<sub>5f</sub>:** İzlenme bilinci ile kurumdaki görev süresi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tek Yönlü Anova Testi değerleri Tablo 3.37’de görülmektedir. 1 yıldan az kurum görev süresi olan çalışanların izlenme bilinci algıları  $2,6429 \pm 82456$ , 1 ile 5 yıl arası süreye sahip olan çalışanların izlenme bilinci algıları  $2,6269 \pm 65574$ , 6 ile 10 yıl arası süreye sahip olan çalışanların izlenme bilinci algıları  $2,3788 \pm 70867$ , 11 ile 15 yıl arası süreye sahip olan çalışanların izlenme bilinci algıları  $2,6992 \pm 73129$  iken 16 yıl ve üzeri süreye sahip olan çalışanların izlenme bilinci algıları  $2,9091 \pm 1,53458$  olarak elde edilmiştir.

Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Sig.=0,091>0,05). Yani, çalışanların kurum görev süreleri ile izlenme bilinci algıları arasında farklılık oluşmamakta ve her kurum görev süresi grubundan çalışanın izlenme bilinci algıları aynı düzeydedir. Bu durumda  $H_{5f}$  hipotezi reddedilmiştir.

**H<sub>6f</sub>:** Bireysel performans ile kurumdaki görev süresi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tek Yönlü Anova Testi değerleri Tablo 3.37’de görülmektedir. 1 yıldan az kurum görev süresi olan çalışanların bireysel performans algıları  $4,5238 \pm 40427$ , 1 ile 5 yıl arası süreye sahip olan çalışanların bireysel performans algıları  $4,3058 \pm 75286$ , 6 ile 10 yıl arası süreye sahip olan çalışanların bireysel performans

algıları  $4,3670 \pm 3,38035$ , 11 ile 15 yıl arası süreye sahip olan çalışanların bireysel performans algıları  $4,3418 \pm 7,76996$  iken 16 yıl ve üzeri süreye sahip olan çalışanların bireysel performans algıları  $4,1966 \pm 1,02613$  olarak elde edilmiştir.

Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Sig=0,664>0,05). Yani, çalışanların kurum görev süreleri ile bireysel performans algıları arasında farklılık oluşmamakta ve her kurum görev süresi grubundan çalışanın bireysel performans algıları aynı düzeydedir. Bu durumda  $H_{6f}$  hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 3.38.** Varyansların Homojenlik Testi

	Levene İstatistik	df1	df2	Sig.
<b>Dışsal Sorumluluk</b>	1,732	4	339	,142
<b>Pozitif Panoptikon</b>	1,864	4	339	,116
<b>Negatif Panoptikon</b>	1,697	4	339	,150
<b>İzlenme Bilinci</b>	3,726	4	339	,086
<b>Bireysel Performans</b>	4,249	4	339	,062

Yukarıdaki Tablo 3.38’de varyansların homejenlik testine bakıldığında bütün sig değerlerin ( $p>0,05$ ) olduğu görülmektedir. Bütün ölçekler için varyansların homojen dağıldığını söylemek mümkündür.

### 3.10. Araştırma Hipotezlerinin Test Sonuçları

Araştırma hipotezlerinin analiz sonuçlarına göre kabul-ret durumu listesi aşağıdaki Tablo 3.39’da gösterilmiştir.

**Tablo 3.39.** Hipotezler Tablosu

No	Hipotezler	Onay
<b>H<sub>1a</sub></b>	Dışsal panoptikon ile bireysel performans arasında anlamlı bir ilişki vardır.	<b>Ret</b>
<b>H<sub>1b</sub></b>	Pozitif panoptikon ile bireysel performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	<b>Kabul</b>
<b>H<sub>1c</sub></b>	Negatif panoptikon ile bireysel performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	<b>Ret</b>
<b>H<sub>1d</sub></b>	İzlenme Bilinci ile bireysel performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	<b>Kabul</b>
<b>H<sub>2a</sub></b>	Dışsal panoptikon ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<b>Ret</b>
<b>H<sub>3a</sub></b>	Pozitif panoptikon ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<b>Kabul</b>
<b>H<sub>4a</sub></b>	Negatif panoptikon ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<b>Ret</b>
<b>H<sub>5a</sub></b>	İzlenme bilinci ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<b>Kabul</b>
<b>H<sub>6a</sub></b>	Bireysel performans ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<b>Kabul</b>
<b>H<sub>2b</sub></b>	Dışsal panoptikon ile yaş arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<b>Kabul</b>

<b>H<sub>3b</sub></b>	Pozitif panoptikon ile yaş arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<b>Ret</b>
<b>H<sub>4b</sub></b>	Negatif panoptikon ile yaş arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<b>Ret</b>
<b>H<sub>5b</sub></b>	İzlenme bilinci ile yaş arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<b>Kabul</b>
<b>H<sub>6b</sub></b>	Bireysel performans ile yaş arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<b>Ret</b>
<b>H<sub>2c</sub></b>	Dışsal panoptikon ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<b>Ret</b>
<b>H<sub>3c</sub></b>	Pozitif panoptikon ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<b>Ret</b>
<b>H<sub>4c</sub></b>	Negatif panoptikon ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<b>Ret</b>
<b>H<sub>5c</sub></b>	İzlenme bilinci ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<b>Ret</b>
<b>H<sub>6c</sub></b>	Bireysel performans ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<b>Kabul</b>
<b>H<sub>2d</sub></b>	Dışsal panoptikon ile öğrenim durumu arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<b>Ret</b>
<b>H<sub>3d</sub></b>	Pozitif panoptikon ile öğrenim durumu arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<b>Ret</b>
<b>H<sub>4d</sub></b>	Negatif panoptikon ile öğrenim durumu arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<b>Ret</b>
<b>H<sub>5d</sub></b>	İzlenme bilinci ile öğrenim durumu arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<b>Ret</b>
<b>H<sub>6d</sub></b>	Bireysel performans ile öğrenim durumu arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<b>Ret</b>
<b>H<sub>2e</sub></b>	Dışsal panoptikon ile memuriyet görev süresi arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<b>Ret</b>
<b>H<sub>3e</sub></b>	Pozitif panoptikon ile memuriyet görev süresi arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<b>Ret</b>
<b>H<sub>4e</sub></b>	Negatif panoptikon ile memuriyet görev süresi arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<b>Ret</b>
<b>H<sub>5e</sub></b>	İzlenme bilinci ile memuriyet görev süresi arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<b>Ret</b>
<b>H<sub>6e</sub></b>	Bireysel performans ile memuriyet görev süresi arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<b>Ret</b>
<b>H<sub>2f</sub></b>	Dışsal panoptikon ile kurumdaki görev süresi arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<b>Ret</b>
<b>H<sub>3f</sub></b>	Pozitif panoptikon ile kurumdaki görev süresi arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<b>Ret</b>
<b>H<sub>4f</sub></b>	Negatif panoptikon ile kurumdaki görev süresi arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<b>Ret</b>
<b>H<sub>5f</sub></b>	İzlenme bilinci ile kurumdaki görev süresi arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<b>Ret</b>
<b>H<sub>6f</sub></b>	Bireysel performans ile kurumdaki görev süresi arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<b>Ret</b>
<b>H<sub>7</sub></b>	Panoptikonun bireysel performans üzerinde düzenleyici rolü vardır.	<b>Kabul</b>

## 4. BÖLÜM: SONUÇ VE ÖNERİLER

### 4.1. Sonuç

Bu çalışmada Türkiye genelindeki Nüfus Müdürlükleri'nde Panoptikon ile yapılacak gözetimin Bireysel Performans üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Çalışma Nüfus Müdürlüğü'nde görevli, müdürler ve memurlardan oluşan 345 katılımcının anket ölçeklerine verdiği cevaplarla elde edilen verilerin analiz edilmesiyle sonuçlandırılmıştır.

Araştırmada, Panoptikon'un Bireysel Performans üzerindeki etkisini tespit etmek üzere oluşturulan beş ana hipotezin üçü kabul edilmiş ve ikisi reddedilmiştir. Bazı alt hipotezlerde de ret durumu olmakla birlikte bu sonuçlar; Panoptikon ile Bireysel Performans arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir.

Kabul edilen diğer hipotezlerle birlikte "Panoptikon'un Bireysel Performans Üzerinde Düzenleyici Rolü Vardır" hipotezinin de kabul edilmesi araştırmayı destekler niteliktedir.

Panoptikon ölçeğinde, demografik değişkenlerle Panoptikon'un alt boyutlarının çoğunda anlamlı farklılık görülmemekle birlikte alt boyutlardan Pozitif Panoptikon ile cinsiyet, Dışsal Panoptikon ile yaş ve İzlenme Bilinci ile yaş ve cinsiyet arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir.

Bireysel Performans ölçeğinde demografik değişkenlerden; yaş, öğrenim durumu, memuriyet süresi ve kurumdeki hizmet süresi ile Bireysel Performans arasında anlamlı bir farklılık olmamakla birlikte, cinsiyet ve medeni durumla Bireysel Performans arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir.

Araştırmada, Korelasyon Analizi sonuçlarına baktığımız zaman Nüfus Müdürlüğü çalışanlarının, Panoptikon ölçeği alt boyutlarından Dışsal Panoptikon ölçeğine yönelik algıları ile Bireysel Performans ölçeğine yönelik algıları arasında ( $p=,625>0,05$ ) pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı düşük dereceli bir ilişki saptanmıştır.

Nüfus Müdürlüğü çalışanlarının, Panoptikon ölçeği alt boyutlarından Pozitif Panoptikon ölçeğine yönelik algıları ile Bireysel Performans ölçeğine yönelik algıları arasında ( $p=,025<0,05$ ) pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı düşük dereceli bir ilişki saptanmıştır. Çalışanların Pozitif Panoptikon algıları ile Bireysel Performans

algıları arasında birbirilerinden etkilendikleri saptanmıştır. Çalışanların Pozitif Panoptikon algıları artıkça Bireysel Performans algıları da artış gösterecektir.

Nüfus Müdürlüğü çalışanlarının, Panoptikon ölçeği alt boyutlarından Negatif Panoptikon ölçeğine yönelik algıları ile Bireysel Performans ölçeğine yönelik algıları arasında ( $p=,710>0,05$ ) negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı düşük dereceli bir ilişki saptanmıştır.

Nüfus Müdürlüğü çalışanlarının, Panoptikon ölçeği alt boyutlarından İzlenme Bilinci ölçeğine yönelik algıları ile Bireysel Performans ölçeğine yönelik algıları arasında ( $p=,000<0,01$ ) pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı düşük dereceli bir ilişki saptanmıştır. Çalışanların İzlenme Bilinci algıları ile Bireysel Performans algıları arasında birbirilerinden etkilendikleri saptanmıştır. Çalışanların İzlenme Bilinci algıları artıkça Bireysel Performans algıları da artış gösterecektir.

Panoptikon'un "Bireysel Performans Üzerinde Düzenleyici Rolü Vardır" hipotezi; çalışanların Panoptikon, Bireysel Performans üzerindeki ilgi tahmin edilen çoklu regresyon modeli 0,01 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ( $F=12,942$  Sig= $0,000<0,010$ ) sonucu ile kabul edilir düzeydedir.

Yapılan bu analizlerde Türkiye genelindeki Nüfus Müdürlükleri'nde Panoptikon sistemine benzer gözetim faaliyetleriyle yapılacak Performans Değerlendirmenin, Bireysel Performans'ı pozitif yönde ve anlamlı derecede etkileyeceği sonucuna ulaşılmaktadır.

Bu çalışmada olduğu gibi (Asa, 2011: 250)'nın yaptığı çalışmada da kurumlarda oluşturulacak Performans sistemlerinin Bireysel Performans'ı artıracığı yönünde sonuca ulaşılmıştır. Türk kamu yönetiminde 657 sayılı devlet memurları kanunu kapsamında görev yapan memurlara uygulanan sicil doldurma sisteminin, işlevselliği kalmadığı düşünülerek 15 Haziran 2011 tarihli yönetmelikle uygulamadan kaldırılmıştır. Yerine tüm kurumlar için öngörülen Performans'a dayalı yeni bir sistemin oluşturulması zorunlu hale getirilmiştir (Gürcüoğlu ve Nail, 2018: 2). Kurumlar için önemi yönetmelikle ve bilimsel çalışmalarla vurgulanmasına rağmen henüz uygulanan bir Performans sisteminin olmaması kurumlar açısından büyük bir eksiklik olarak görülmektedir.

Bu doğrultuda çalışmadan elde edilen sonuçların değerlendirilmesiyle tasarlanan Performans Yönetim Sistemi (PYS), Merkezi Nüfus İdare Sistemi (MERNİS)'ne entegre edilmek üzere, Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü'nün onayı alınmıştır.

## 4.2. Öneriler

Çalışmada, literatür taraması ve anket uygulaması sonucu elde edilen bilgiler doğrultusunda; kurumlar, çalışanlar ve araştırmacılar için öneriler aşağıda sunulmuştur.

### 4.2.1. Kurumlar için Öneriler

Kurumlarda Performans Değerlendirme'nin geleneksel yöntemlere göre daha modern ve teknolojik sistemler olan PYS'ler ile uygulanmasının, değerlendirme sonucuna sayısal verilerle ulaşılarak, adalet ve hakkaniyet ilkeleri doğrultusunda Performans Değerlendirmede hata payını azaltacağı düşünülmektedir. Bu konuda PYS'lerin kurumlarda kullanılma amacını Yılmaz (2005: 16-17); "Elektronik Personel İzleme Sistemleri sayesinde Performans Değerlendirme yapan yöneticilerin, değerlendirme süreçlerindeki unutmama, yanlılık gibi taraflılıkları aşılma ve işletme içinde daha adil Performans kriterlerinin kurumda kalıcı olarak yerleştirilmesi sağlanmaktadır" şeklinde ifade etmektedir.

Çalışmada literatür taraması ile ulaşılan bilgilere göre; günümüzde dünyanın önde gelen devletlerinin; işletmelerin ve kurumların güvenliğinin sağlanmasında, verimliliğin ve Bireysel Performans'ın artırılmasında PYS'leri kullandıkları görülmüştür. Bu bağlamda Giddens (2008: 24-26) yaptığı çalışmada; izleme faaliyetlerinin kullanım alanlarını "Özellikle bireylerin çalışma yaşamlarında izlendiklerinin farkında olarak yapılan gözetim ve denetim birçok işletme ve kamusal alanda uygulanmaktadır" şeklinde belirtmektedir. Türkiye genelindeki Nüfus Müdürlükleri'nde Performans Değerlendirme sistemlerinin oluşturulmasına yönelik yapılan tek çalışma olan Asa (2011: 258)'nin doktora tezinde ise, bu konunun önemi şöyle ifade edilmektedir: "Kamu kurumları ve toplum açısından stratejik önemi gittikçe artan bir kurum olan Nüfus Müdürlükleri'nin, daha verimli ve etkin şekilde

hizmet verilebilmesi ve yapılandırılması için kurumsal Performans sistemine geçilmesi zorunluluk arz etmektedir.”

Yapılan çalışmalardan anlaşılacağı üzere; enformasyon devrimlerinin yaşandığı günümüzde kurumlarımızın verimliliklerini ve hizmet kalitelerini artırmaları yönünde, çalışanların Performans’larını panoptik sistemin modern hali diyebileceğimiz PYS’ler ile değerlendirerek daha şeffaf ve hesap verebilirliği yüksek bir yapıya kavuşmaları önerilmektedir. Bununla birlikte kurumlarda PYS’lerin uygulanmasında gereken kriterlerin sağlanmaması, çalışanlar açısından bazı olumsuz durumların ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir. PYS’lerin nasıl uygulanacağına ve mevcut sisteme nasıl entegre edileceğine kurumların yöneticileri karar verecektir. Bu noktada PYS’ler açısından bakıldığında, çalışanlar ile ilgili elde edilen bilgilerin ücret artışları ve terfiler için mi, yoksa bu bilgilerin çalışanları disipline etmek amacıyla mı kullanılacağı kurum yöneticileri tarafından belirlenmelidir. Bu değerlendirmeler sonucunda kurum için uygun olan PYS’lere karar verilmelidir (Yılmaz, 2005: 16-17). Aksi takdirde kurumlar için uygun olmayan PYS’ler, çalışanlar üzerinde baskı oluşturarak psikolojilerini bozabilmektedir. Erdemir ve Koç (2006: 559-560) çalışanların izlenmesi ile ilgili yaptıkları araştırmada; “İzleme çalışan mahremiyetini ihlal ederek motivasyonun düşmesi ve verimliliğin azalması gibi olumsuz sonuçlara sebep olabilmektedir” sonucuna ulaşmışlardır.

Bu çalışmadan elde edilen bilgi ve bulgular doğrultusunda izlemenin çalışanlar açısından olumlu ve olumsuz yönleri değerlendirilerek tasarlanan PYS, Nüfus Müdürlükleri’nde Performans değerlendirmede kullanılmak amacıyla MERNİS’e entegre edilmek üzere Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü’nün onayı alınmıştır. Bu bağlamda kamu kurumlarında Bireysel Performansla ilgili yapılan çalışmalardan ve bu çalışmanın bilgi ve bulgularından ulaşılan sonuçlara göre; başta Nüfus Müdürlükleri olmak üzere tüm kamu kurumları için önerebileceğimiz PYS’nin kurumlara faydalarını şu şekilde sıralamak mümkündür:

1. PYS, yöneticilere çalışanlarının anlık Performans’ı ile ilgili sayısal veriler sunarak yapılacak denetimin daha teknolojik ve şeffaf hale gelmesini sağlamaktadır.

2. Nüfus Müdürlükleri'nde oluşturulan randevuların çalışanlara gün içinde PYS tarafından eşit bir şekilde dağıtılması, çalışanlar arasındaki görev dağılımının daha adaletli bir şekilde yapılmasını kolaylaştırmaktadır.
3. Yöneticilerin Performans değerlendirmede kullanacağı bilgileri PSY'den sayısal verilere dayanarak elde etmesi, Performans değerlendirmenin çalışanların ve kurumların gelişimine katkı sunacak şekilde yapılmasını sağlamaktadır.
4. PYS, çalışanların işlem yaptıkları esnada yöneticilerle belge alışverişi yapmasını kolaylaştırması, yapılan işlem süresini azaltarak hizmet kalitesinin artmasını sağlamaktadır.
5. PYS bir denetim sistemi olmakla birlikte çalışanlar arasındaki iletişimi internet ortamında sağlaması, kurumlarda telefon ihtiyacını ortadan kaldırarak tasarruf etme imkânı sunmaktadır.
6. Çalışanlar tarafından gerçekleştirilen işlemlerin yöneticiler tarafından anlık takip edilebiliyor olması, iş ve işlemlerdeki hata payını azaltmaktadır.
7. PYS, yöneticiler ve çalışanlar arasındaki iletişimi daha sistematik hale getirerek zamandan tasarruf edilmesini sağlamaktadır.

#### **4.2.2. Çalışanlar için Öneriler**

1. Kurumlarda PYS'ler ile yapılacak gözetim faaliyetlerinin, çalışanlar arasındaki iletişimi geliştireceği yapılan çalışmalarla desteklenmektedir. Bu bağlamda çalışanlar PSY'lerin avantajlarından yararlanarak güçlü ve zayıf yönlerinin belirlenmesinde yöneticileri ile bilgi alışverişini güçlendirebilirler.
2. Kurumlarda yöneticilerin teknolojik cihazlarla gözetim faaliyetlerini uygulamaya kanuni hakları vardır. Bu konuda çalışanlar da gözetim faaliyetlerinin kanunlara uygun bir şekilde yapılıp yapılmadığı konusunda denetim haklarının olduğunu unutmamalıdır.
3. Kurumlarda PYS'lerin hayata geçirilmesiyle birlikte çalışanlar bu sistemleri aktif bir şekilde kullanmaya özen göstermeli ve yöneticilerin Performans değerlendirmede kullanacağı sayısal verilerin oluşturulmasına katkı sunmalıdırlar. Çünkü elde edilecek verilerin gerçek Performans'ı yansıtması Performans

değerlendirmenin adil ve hakkaniyet ilkeleri çerçevesinde yapılmasına katkı sunmaktadır.

#### **4.2.3. Araştırmacılar için Öneriler**

1. Alan yazında Panoptikonla ilgili birçok çalışma olmasına rağmen Panoptikon'un Bireysel Performans üzerindeki etkilerine yönelik çok az çalışma bulunmaktadır. Bu konuda araştırmacılar; Panoptikon'un çalışan Performans'ını etkileyen örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve iş stresi gibi kavramlar üzerindeki etkilerini araştırabilir.
2. Günümüzde teknolojik cihazlarla uygulanan gözetim faaliyetlerinin panoptik sisteme benzetilmesiyle ortaya çıkan ve Panoptikon'un türevleri olarak nitelendirilen; Post Panoptikon, Sinoptikon ve Omniptikon gibi kavramlar araştırmacılar için yani çalışma konuları olarak değerlendirilebilir.
3. Çalışmadan elde edilen bulgular doğrultusunda tasarlanan PYS'nin, Nüfus Müdürlükleri'nde uygulanması ile ulaşılabilecek sonuçlar değerlendirilerek bu sistemin diğer kurumlarda uygulanabilirliği araştırılabilir.
4. Panoptikon'un Bireysel Performans üzerindeki etkileri Nüfus Müdürlüğü dışındaki kurumlarda da araştırılarak elde edilecek sonuçlar bu çalışma ile karşılaştırılabilir.

## KAYNAKÇA

- AKÇAKAYA, M.** (2012). Kamu Sektöründe Performans Yönetimi ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar. **Karadeniz Araştırmaları Dergisi**, 32, 171-202.
- AKMAN DÖMLEKÇİ, H., ve GÜZEL, Ş.** (2022). Yeni Panoptizm Uygulamaları: Sağlık Hizmetlerinde Dijital Gözetim. **Selçuk Sağlık Dergisi**, 3(1), 105-116.
- ALTINÖZ, M.** (2018). Yetenek Yönetiminin Algılanması Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma. **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 39, 82-95.
- ARISOY, B.** (2017). Performans yönetiminde koçluk. **Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 2(2), 132-136.
- ASA, Y.** (2011). **Kamu Kurumlarında Sürdürülebilir Etkinliğin Kontrolü: Balanced Scorecard İle Kurumsal Performansın Ölçümü ve Kütahya İli Nüfus Müdürlüklerinde Bir Uygulama**, Doktora Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- ASLANTAŞ, T.** (2020). Performans Yönetimi ve Değerlendirmesi, **Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Ankara.
- ATAMAN, B., GÖKÇEN, G., CAVLAK, H., ve CEBECİ, Y.** (2017). Kurumsal Yönetim Algısı İle Kurumsal Yönetim Notu Arasındaki İlişkinin Analizi. **Maliye Finans Yazıları**, 107, 161-186.
- AYDIN, A. E.** (2018). **Gözetim Toplumunda Tüketici: Tüketici Mahremiyeti Üzerine Bir Araştırma**, Doktora Tezi, Muğla Sıtkı Kocaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- BALTACI, A.** (2017). İş yükü ve performans arasındaki ilişkiler: Ampirik bir araştırma, **Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 101-121.
- BAŞTÜRK, E.** (2016). **Panoptikon'dan Post Panoptikon'a Gözetim'in Soykütüğü**, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- BATMAN, O., ve İBİŞ, S.** (2014). Elektronik Gözetim Uygulamalarının Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: İstanbul'daki Seyahat Acentaları Üzerine Bir Araştırma. **13. Geleneksel Turizm Paneli.** İstanbul.
- BAYRAM, L.** (2006). Geleneksel Performans Değerlendirme Yöntemlerine Yeni Bir Alternatif: 360 Derece Performans Değerlendirme. **Sayıştay Dergisi**, 62, 47-65.
- BEDÜK, A.** (2012). **Karşılaştırmalı İşletme Yönetim Terimleri Sözlüğü.** Nobel Yayınları.
- BENTHAM, J.** (2016). **Panoptikon.** (Z. Özarlan, ve B. Çoban, Çev.) İstanbul: Su Yayınevi.
- BİLEN, A., ve DEMİRDAŞ, D.** (2019). Mülki İdari Amirlerinin Kamu Performans Yönetimine İlişkin Tutumlarının Belirlenmesine Yönelik Araştırma Kapsamında Kamuda Performans Yönetimine İlişkin Algı Boyutu. **Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 11(22), 174-193.
- BİLGİN, K. U.** (2007). Kamuda Ölçülebilir Denetime Hazırlık "Performans Yönetimi". **Sayıştay Dergisi**, 18(65), 53-87.
- BİNGÖL, D.** (2006). **İnsan kaynakları yönetimi.** Arıkan Yayınevi.
- BİTİRİM OKMEYDAN, S.** (2017). Postmodern Kültürde Gözetim Toplumunun Dönüşümü: 'Panoptikon'dan 'Sinoptikon' ve 'Omniptikon'a. **Online Academic Journal of Information Technology**, 8(30), 45-69.
- BIYIKBEYİ, T.** (2019). **Benimsenmiş Ulusal Kültürel Değerler Sınıflandırması Bağlamında Panoptikon, Psikolojik Güçlendirme ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Bir Alan Araştırması,** Doktora Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- BOZKURT, V.** (2000). Gözetim ve İnternet: Özel Yaşamın Sonu Mu? **Birikim Dergisi**, (136).

- BOZOĞLU, T.** (2018). Teknoloji, Yönetim ve Mekân: Gözetim, Denetim, Mahremiyet ve Mekânsal Yapılandırma ile Pratiklerinin Kurumsallaşması. **Ekonomi, Politika ve Finans Araştırmaları Dergisi**, 3(3), 259 - 288.
- BÜTE, M.** (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 25(1), 171-192.
- BÜYÜK, K., ve KESKİN, U.** (2012). Panoptikon'un Elektronik Dirilişi: Etik Bir Sorun Olarak İşyeri İzleme. **İş Ahlakı Dergisi**, 5(10), 55-88.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş.** (2017). **Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik Araştırma Deseni SPSS Uygulamaları ve Yorum.** Pegem Akademi.
- ÇAYCI, A., ve ÇAYCI, B.** (2017). Dijital İletişim Çağında Teknolojinin Açığa Çıkardıkları: Gözetim ve Mahremiyet. **The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication**, 7(1), 36 -46.
- ÇEKMECELİOĞLU, H. G., ve PELENK, S. E.** (2015). Örgütsel engellerin, örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerindeki etkileri: Kocaeli Lastik İşletmelerinde bir araştırma. **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 29, 143-164.
- ÇELİK, R.** (2014). **Gözetim Toplumu ve İnternet: Yeni İletişim Ortamlarında Gözetimin Dönüşümü**, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ÇELİKTEN, M., ve ÖZKAN, H. H.** (2018). Öğretmen Performans Değerlendirme Sistemi. **OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi**, 8(15), 806-824.
- ÇETİN, M., ve ASIL, S.** (2019). Kamu Çalışanlarının Teknolojinin Gözetim İşlevine Bakışı. **İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi**, 49, 12-30.
- DAGAR, A.** (2014). Review of Performance Appraisal Techniques. **International Research Journal of Commerce Arts and Science**, 5(10), 16-23.
- DEMİR, H., ve DEMİRHAN, Y.** (2019). Sağlık Çalışanları Arasında Panoptik Korku. **İş ve İnsan Dergisi**, 6(2), 209-227.

- DEMİR, Y. (2006). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Performans Değerlendirme Yöntemlerinin İncelenmesi, Güven Sigorta TA Ş. İçin Karşılaştırmalı Bir Model, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.**
- DİKMEN, B., ve ÖZPEYNİRCİ, Ö. (2010). Matris Tipi Örgütlerde Bireysel Performans Değerlendirme: 360 Derece Yöntemi ve Hedeflerle Yönetim Teknikleri İle Melez Bir Yöntem Uygulaması. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 28(1), 71-104.**
- DOLGUN, U. (2004). Gözetim Toplumunun Yükselişi. Enformasyon Toplumundan Gözetim Toplumuna. Yönetim Bilimleri Dergisi, 1(3), 1 -21.**
- DOLGUN, U. (2005). Çalışma Yaşamında Gözetim. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, (49), 508 -539.**
- ERBAŞ, M. S. (2019). Kamu Kurumlarında Bireysel Performans Yönetimi ve Değerlendirme Sistemi: Kamu Çalışanlarıyla Yapılan Bir Araştırma, Doktora Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.**
- ERDEM, M., TAŞDAN, M., MEMDUHOĞLU, H., ve İLĞAN, A. (2008). Örgütsel Gelişim Araçları Olarak Toplam Kalite Yönetimi ile Stratejik Yönetim ve Planlama Yaklaşımları. Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 3(35), 72 - 92.**
- ERDEMİR, E. (2008). Bilgi Toplumunda Çalışma İlişkilerinin Yeni Boyutu: İşyeri ve Çalışanlara Yönelik İzleme Faaliyetleri ve Türkiye'deki Durum. 1. Ulusal Çalışma İlişkileri Kongresi.**
- ERDEN, K. (2021). Sosyal Medyanın Gözetim Aracı Olarak Kullanılması Bağlamında Türkiye'deki Banoptikon Uygulamalarına Yönelik Bir Araştırma, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.**

- ERKIŞ, İ. U.** (2014). **Kamu Kurumlarında Performans Yönetiminin Uygulanabilirliği: 360 Derece Performans Değerleme Tekniği (Antalya İli Örneği)**, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- ERYILMAZ, B., ve BİRİCİKOĞLU, H.** (2011). Kamu Yönetiminde Hesap Verebilirlik ve Etik. **İş Ahlakı Dergisi**, 4(7), 1 -28.
- EŞİTTİ, Ş.** (2013). **Gözetim Toplumunda Sinoptikon ve Sosyal Medya**, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- FOUCAULT, M.** (1992). **Hapishanenin Doğuşu.** (M. A. Kılıçbay, Çev.) İmge Kitabevi Yayınları.
- GİDDENS, A.** (2008). **Ulus-Devlet ve Şiddet.** (C. Atay, Çev.), Kalkedon Yayınları.
- GÖK, S.** (2021). İşyerinde İzleme'nin Yönetim Bilimi Özelinde İncelenmesi. **Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 8(16), 66-75.
- GÖKÇE, O., ve ŞAHİN, A.** (2002). 21. Yüzyılda Türk Bürokrasisinin Sorunları ve Çözüm Önerileri. **SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomi Araştırmalar Dergisi**, 2(3), 1 -27.
- GÖKER, G.** (2016). Bir Gözetim Aracı Olarak Periscope. **Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 7(1), 969 - 992.
- GÖKSAL, N.** (2020). **İşletmelerde Sosyal Medya Kullanımının İşe Adanmışlık, Çalışan Sadakati ve Bireysel Performansa Etkisi**, Doktora Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- GÜNLÜK, M., ÖZER, G., ve ÖZCAN, M.** (2017). Meslek Memnuniyeti ve Bireysel İş Performansı İlişkisinde Mesleki Bağlılığın Ara Değişken Etkisi: Muhasebe Meslek Mensupları Üzerinde Bir Çalışma. **International Review of Economics and Management**, 5(4), 1-22.
- GÜRCÜOĞLU, S., ve NAİL, Ö.** (2018). Türk Kamu Yönetiminde Performans Yönetimi: Milli Eğitim Bakanlığı Örneği. **Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 5(14), 537-549.

- GÜVEN, O. Ö.** (2014). Gözetim Tekniklerinin Güç İlişkileri Bağlamında Dönüşümü ve Toplumsal Denetim. **Atatürk İletişim Dergisi**, (7), 79 - 112.
- GÜVEN, S. K.** (2007). **Gözetim Toplumu ve Toplumsal Meşruiyet**, Doktora Tezi, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- HELVACI, M. A.** (2002). Performans Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi. **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, 35(1-2), 155 -169.
- İÇERLİ, L.** (2009). **Örgüt Yapısı ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkiler**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İzmir.
- İSLAMOĞLU, A. H.** (2002). **Bilimsel Araştırma Yöntemleri**. Beta Yayınevi.
- İŞİĞİÇOK, E.** (2008). Performans Ölçümü, Yönetimi ve İstatiksel Analizi. **Ekonometri ve İstatistik Dergisi**, (7), 1 -23.
- KANCI, T.** (2019). Amfiteyatrosu, Panoptikon ve Görme Rejimleri. **İnsan ve İnsan Dergisi**, 6(21), 543 -551.
- KARAMAN, D.** (2018). Koçluk Eğitimleri İle Sürdürülebilir Bireysel Performans ve İstihdamın Sağlanması. **Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri**, 4(6), 300-310.
- KARAYEL, S.** (2010). **Yenilikçi Bir Örgütlenme Modeli Olarak "Kümelenme" İle İşletme Performansı İlişkisi: Ayakkabıcılık Sektöründe Bir Araştırma**, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- KOÇEL, T.** (2013). **İşletme Yöneticiliği**. İstanbul: Beta Yayınları.
- KUŞÇU KARATEPE, H., KUŞÇU, F. N., ve KARAMAN, M.** (2019). Psikolojik Sermayenin Bireysel Performansa Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma. **Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 7, 105-114.
- LUNENBURG, F. C.** (2012). Performance Appraisal: Methods and Rating Errors. **International Journal of Scholarly Academic Intellectual Diversity**, 14(1), 1-9.

- MARX, K.** (2003). **Kapital, Kapitalist Üretim Eleştirel Bir Tahlili**, (A. Bilgi, Çev.), Ankara: Eriş Yayınları.
- MAYATÜRK AKYOL, E.** (2011). **Türkiyede Performans Yönetiminde Yetkinliklerin Rolü**, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- MERCANLIOĞLU, Ç.** (2012). Örgütlerde Performans Yönetimi ile İşgörenlerin Motivasyonu Arasındaki İlişki. **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, 4(1), 41-52.
- MERTOĞLU, S.** (2020). **Sağlık Çalışanlarının Hastanelerde Bilişim Teknolojilerine Yönelik Tutumları ve Hazırbulunmuşluk Seviyelerinin Bireysel Performansına Etkisinin Değerlendirilmesi**, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- MOHAMMED, F. M.** (2010). **Akademik Personel Performans Değerlendirme Kriterlerinin İncelenmesi**, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
- ÖGE, H. S.** (2016). **İnsan Kaynakları Yönetimi**. Konya: Eğitim Yayınevi.
- ÖZBUCAK ALBAR, B.** (2018). Teknolojik Denetimin Çalışanlar ve İşverenler Üzerindeki Etkileri, **İş ve Organizasyon Araştırması**, 739-743.
- ÖZDEL, G.** (2012). Foucault Bağlamında İktidarın Görünmezliği ve "Panoptikon" İle "İktidarın Gözü" Göstergeleri. **The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication**, 2(1), 22 -29.
- ÖZDEMİR, Ş.** (2020). Post- Panoptikon Çağı: Gözetimin Dijitalleşmesi ve Çevrimiçi Kimliğin Gizliliği Üzerine Bir Analiz. **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 20(3), 81 -108.
- ÖZER, M. A.** (2007). Modern Yönetime Doğru Olmazsa Olmaz Koşul: Etkin Devlet. **Verimlilik Dergisi**, (4), 85-108.
- ÖZER, M. A.** (2009). Performans Yönetimi Uygulamalarında Performansın Ölçümü ve Değerlendirilmesi. **Sayıştay Dergisi**, 73, 3-29.

- ÖZKAL SAYAN, İ., ve GÜNEŞER DEMİRCİ, A.** (2018). Kamu Personelinin Değerlendirilmesinde Performans Sistemine Geçiş Sürecinin Analizi. **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 73(2), 667-700.
- ÖZKAL SAYAN, İ., ve ŞAHAN, Y.** (2011). Sağlık Bakanlığı'nda Performans Değerlendirme ve Ek Ödeme Sistemi. **Memleket Siyaset Yönetim Dergisi**, 6(16), 33 -70.
- ÖZKAL SAYAN, İ., ÖVGÜN, B., ve ZENGİN, O.** (2018). Türk Kamu Yönetiminde Performans Değerlendirmesi ve Denetimi Mümkün mü? **Sosyal Bilimler Metinleri**, (2).
- ÖZKAN, O. S., ve OMAI, T.** (2019). Psikolojik Sermayenin Bireysel Performans Üzerindeki Etkisinde Birey-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü: Vakıf Üniversitelerindeki Öğretim Üyelerine Yönelik Bir Araştırma. **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 11(2), 743-757.
- ÖZMUTAF, N. M.** (2007). Örgütlerde Bireysel Performans Unsurları ve Çatışma. **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 8(2), 41-60.
- ÖZPEHLİVAN, M.** (2015). **Kültürel Farklılıkların İşletmelerde Örgüt İçi İletişim, İş Tatmini, Bireysel Performans ve Örgütsel Bağlılık Kavramları Arasındaki ilişkiye Etkileri: Türkiye-Rusya Örneği**, Doktora Tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ÖZTÜRK, E.** (2020, 06 27). **Veri Bilimi Okulu**. 7.6.2022 tarihinde <https://www.veribilimiokulu.com> adresinden alındı.
- ÖZTÜRK, S.** (2013). Filmlerle Görünürlüğün Dönüşümü: Panoptikon, Süperpanoptikon, Sinoptikon. **İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi**, (36), 132 -151.
- PAMUKÇU, F.** (2011). Finansal Raporlama ile Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflıkta Kurumsal Yönetimin Önemi. **Muhasebe ve Finansman Dergisi**, 50, 133-148.
- PAŞA, M.** (2007). **Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri ve Bir Uygulama**, Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

- SABUNCUOĞLU, Z.** (2000). **İnsan Kaynakları Yönetimi.** Bursa: Ezgi Kitabevi.
- SAF, H. H.** (2016). Gözetim Toplumu Çerçevesinde İşyerinde Gözetim Uygulamaları: Fordist ve Postfordist Üretim Biçimlerindeki Gözetimin Karşılaştırılması. **İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi** (42), 233 -251.
- SAKARYA, Ş., ve ÖZMEN, H.** (2008). Türkiyede Kurumsal Yönetim Sürecinin Gelişimi ve Balıkesirdeki İşletmeler Tarafından Algılanması Üzerine Bir Araştırma. **Muhasebe ve Denetime Bakış**, 26, 103-126.
- SAMUR, S.** (2018). Spor Kulüplerinde Performans Yönetimi. **Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi**, 20(1), 17-36.
- SCHEPERS, J. M.** (2008). The Construction and Evaluation of a Generic Work Performance Questionnaire for use with Administrative and Operational Staff. **SA Journal Of Industrial Psychology**, 34(1), 10-22.
- SÖNMEZ, B.** (2016). Gözetim Toplumunun Günümüz Tüketim Dinamikleri Bağlamında Yorumlanması. **Selçuk İletişim Dergisi**, 9(2), 262-284.
- ŞAHİN, A., ve ÇALIŞKAN, S.** (2018). Avantaj ve Dezavantajlarıyla Performans Değerlendirme Sistemi ve Türk Kamu Yönetiminde Uygulanabilirliği. **Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 18(36), 114 -130.
- ŞAHİN, N.** (2020). **Örgütsel Sağlığın İşgören Performansını Açıklama Potansiyeli Üzerine Bir Araştırma**, Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Sakarya.
- ŞENEL, B., ve ŞENEL, M.** (2017). Sağlık Sektöründe 360 Derece Performans Değerlendirme Yöntemi Uygulamaları. **Akademik Bakış Dergisi**, (62).
- TATAROĞLU, M.** (2009). E-Devlet'te Kullanılan Gözetim ve Kayıt Teknolojilerinin Mahremiyet Üzerinde Etkileri. **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 1(18), 95 -120.
- TAVAS, B.** (2011). **Emniyet Teşkilatında Performans Yönetimi ve Değerlendirme Sistemi: Ankara Kriminal Polis Laboratuvarı Üzerine Bir**

**Araştırma**, Doktora Tezi, Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

**TERZİ, Y.** (2019). **SPSS ile İstatistiksel Veri Analizi**, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi, Samsun.

**TOPCU, M. K., BEĞENİRBAŞ, M., ve TURGUT, E.** (2017). Örgütsel sinizm, zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş tatmininin bireysel iş performansına etkilerinin belirlenmesine yönelik imalat sanayide bir uygulama. **Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 24(2), 505-522.

**TUNÇER, P.** (2013). Örgütlerde Performans Değerlendirme ve Motivasyon, **Sayıştay Dergisi**, 88, 87-108.

**USTA, A., ve KUBAT, A.** (2013). Belediyelerde Performans Yönetimi: Boyutlar ve Ölçüler, **Verimlilik Dergisi**, 3, 19-40.

**UYARGİL, C.** (2008). **İşletmelerde Performans Yönetimi Sistemi : Performansın Planlanması Değerlendirilmesi ve Geliştirilmesi**. Arıkan Basım Yayım Dağıtım. İstanbul.

**UYGUN, S. V.** (2019). **Ülke ve Kurum Örnekleri ile Kamu Personel Yönetimi Kapsamında Performans Değerlendirme**. İksad Yayınevi. Ankara.

**UYSAL, Ş.** (2014). **Performans Yönetimi Sistemi ve Kamu Kurumlarında Bireysel Performansın Değerlendirilmesine İlişkin Bir Model Önerisi**, Doktora Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.

**UYSAL, Ş.** (2015). Performans yönetimi Sisteminin Tanımı, Tarihçesi, Amaç ve Temel Unsurlarına Genel Bir Bakış. **Electronic Journal of Vocational Colleges**.

**UYSAL, Ş.** (2015). Performans Yönetimi Sisteminin Tanımı, Tarihçesi, Amaç ve Temel Unsurlarına Genel Bir Bakış. **Electronic Journal of Vocational Colleges**, 5(2), 32 -39.

- ÜZÜM, B., ve UÇKUN, S. (2018).** Performans Değerlendirme Yöntemleri Üzerine Nitel Bir Araştırma: Kocaeli İli Örneği. **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 10(2), 254-274.
- YALÇIN BALÇIK, P., YENİLMEZ, K., ve ŞAHİN, S. (2016).** Hacettepe Üniversitesi Hastaneleri'nde Bireysel Performans Değerlendirme Süreci. **Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi**, 19(1), 87 - 99.
- YAMAN, A. (2018).** Kamu Yönetiminde Performans Denetiminin İş Süreçlerine Etkisi. **KAÜİİBFD**, 9(17), 281- 295.
- YAŞLIOĞLU, M. M. (2017).** Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulamalı Faktör Analizlerinin Kullanılması. **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, 46, 74-85.
- YAZICIOĞLU, Y., ve ERDOĞAN, S. (2014).** **Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri.** Detay Yayıncılık, Ankara.
- YENİCE, E. (2020).** Kamu Kesiminde Performans Değerlendirmesi. **Maliye Dergisi** (150), 122-132.
- YILDIZ, H. (2005).** Postmodernizm nedir? **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, (13), 1-15.
- YILMAZ, G. (2005).** Elektronik Performans İzleme Sistemlerinin Çalışanlar ve İşletmeler Üzerindeki Etkileri. **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, (7), 1 - 19.
- YILMAZ, V., ve ABDULLAH, T. (2019).** Kamuda Performans Yönetiminin Önemi. **Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 33(46), 313-342.
- YÜKSEL, M. (2003).** Modernleşme ve Mahremiyet. **Kültür ve İletişim**, 6(1), 75 - 108.
- ZENGİN, C., ve TAŞDÖVEN, H. (2015).** **Emniyet Hizmetlerinde Verimlilik, Etkililik ve Performans: Teorik ve Pratik Perspektifler.** Güvenlik Sektöründe Stratejik Yönetim, Nobel Akademik Yayıncılık, 81-115.

## EKLER

### Ek 1. Anket Formu

Değerli Katılımcı, bu anket Necmettin Erbakan Üniversitesi'nde hazırlanmakta olan Yüksek Lisans tezi kapsamındaki araştırmamızın verilerini oluşturacaktır. Vereceğiniz bilgiler kesinlikle gizli tutulacak ve sadece akademik çalışma için kullanılacaktır. Cevaplarınızla araştırmamıza katkıda bulunacağınızdan, gösterdiğiniz ilgi ve ayırdığınız zamandan dolayı çok teşekkür ederiz.

#### Demografik Bilgiler

<b>1</b>	<b>Cinsiyetiniz</b> <input type="checkbox"/> Erkek <input type="checkbox"/> Kadın
<b>2</b>	<b>Yaşınız</b> <input type="checkbox"/> 18-26 <input type="checkbox"/> 27-35 <input type="checkbox"/> 36-44 <input type="checkbox"/> 45 ve Üstü
<b>3</b>	<b>Medeni Durumunuz</b> <input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekar
<b>4</b>	<b>Öğrenim Durumunuz</b> <input type="checkbox"/> İlköğretim <input type="checkbox"/> Lise ve Dengi Okullar <input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Yüksek Lisans <input type="checkbox"/> Doktora
<b>5</b>	<b>Memuriyetteki Görev Süreniz</b> <input type="checkbox"/> 1 yıldan az <input type="checkbox"/> 1-5 yıl <input type="checkbox"/> 6-10 yıl <input type="checkbox"/> 11-15 yıl <input type="checkbox"/> 16 yıl ve üstü
<b>6</b>	<b>Nüfus Müdürlüğündeki Görev Süreniz</b> <input type="checkbox"/> 1 yıldan az <input type="checkbox"/> 1-5 yıl <input type="checkbox"/> 6-10 yıl <input type="checkbox"/> 11-15 yıl <input type="checkbox"/> 16 yıl ve üstü
<b>7</b>	<b>Çalıştığınız Servis (Birden Fazla işaretleme yapabilirsiniz)</b> <input type="checkbox"/> Pasaport İşlemleri <input type="checkbox"/> Sürücü Belgesi İşlemleri <input type="checkbox"/> Kimlik İşlemleri <input type="checkbox"/> Adres Kayıt İşlemleri <input type="checkbox"/> Diğer

## Panoptikon

Bu bölümde genel olarak işyerinde izlenmeye karşı duyduğunuz hisleri belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen aşağıdaki derecelendirme cetvelini kullanarak kendinize en uygun olan dereceyi işaretleyiniz.						
	1.Kesinlikle Katılmıyorum	2.Katılmıyorum	3.Kararsızım	4.Katılıyorum	5.Kesinlikle Katılıyorum	
Dışsal Sorumluluk	1. İzlendiğimi bildiğim için iş yeri kurallarına uymaya dikkat ederim.	1	2	3	4	5
	2. İş yerimde izlenmediğimi bildiğim alanlarda kurallara uymadığım olur.	1	2	3	4	5
	3. Gözetim ve denetim mekanizmalarının olmadığı yerlerde çalışanların davranışlarında farklılık olur.	1	2	3	4	5
	4. Gözetim ve denetim mekanizmalarının olmadığı yerlerde benim davranışlarımda farklılık olur	1	2	3	4	5
	5. Gözetim ve denetim mekanizmaları olduğu yerlerde olumlu özelliklerimi ön plana çıkarıp, olumsuz özelliklerimi göstermemeye gayretine girerim.	1	2	3	4	5
	6. Gözetim ve denetim mekanizmalarının olduğu yerlerde iş arkadaşlarımla olan ilişkilere ve iletişime dikkat ederim.	1	2	3	4	5
	7. İş yerindeki gözetim ve denetim mekanizmalarının yerlerinin belli ve görülür olması gerektiğini düşünüyorum	1	2	3	4	5
Pozitif Panoptikon	8. Gözetim ve denetim mekanizmalarının yer aldığı bölgeler bende o yerlerin güvenli olduğu hissini uyandırıyor	1	2	3	4	5
	9. İş yerindeki gözetim ve denetim mekanizmalarının şirket içi kurallara uyumu sağlamak için gerekli olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5
	10. İş yerimde gözetim ve denetim mekanizmalarının olması bana güven duygusu verir.	1	2	3	4	5
	11. İş yerimdeki gözetim ve denetim mekanizmaları sayesinde yönetimin, çalışanlar arasında adaleti sağladığını düşünüyorum	1	2	3	4	5
	12. İş yerimdeki gözetim ve denetim mekanizmalarının beni olumlu yönde etkilediğini ve işimi daha iyi yapmaya teşvik ettiğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
	13. Kurumumda gözetim ve denetim olmasa bile kimse kuralları ihlal etmez	1	2	3	4	5
	14. Kurumumdaki kurallara vicdanım rahat olsun diye uyarım	1	2	3	4	5
Negatif Panoptikon	15. İş yerimdeki gözetim ve denetim mekanizmalarının üzerimde baskı oluşturduğunu ve beni strese soktuğunu düşünüyorum	1	2	3	4	5
	16. İş yerimdeki gözetim ve denetim mekanizmaları sebebiyle bazen kendimi bir kalenin içine veya duvarları olmayan şeffaf bir hapis haneye konulmuş gibi hissediyorum	1	2	3	4	5
	17. Gözetim ve denetim mekanizmaları benim yetki düzeyimi sınırlandırabilir.	1	2	3	4	5

	18. İş yerimdeki gözetim ve denetim mekanizmalarının varlığı beni tedirgin eder.	1	2	3	4	5
	19. Gözetim ve denetim mekanizmaları özerk karar vermemi olumsuz yönde etkileyebilir	1	2	3	4	5
	20. Benim hakkımda işyerinde kayıtların var olması ve bu kayıtların belirsiz bir zamanda izlenme/dinlenmesi ihtimali beni tedirgin eder.	1	2	3	4	5
	21. İş yerimdeki gözetim ve denetim mekanizmalarını çalışma mahremiyetime ihlal olarak düşünürüm.	1	2	3	4	5
	22. Çevremde kurallara uymayanlara kötü gözle bakılır.	1	2	3	4	5
<b>İzlenme Bilinci</b>	23. İş yerimdeki kameraların işlevleri hakkında tüm bilgilere sahibim.	1	2	3	4	5
	24. Çalıştığım işletmedeki izleme ve dinleme cihazlarının nerelerde kurulu olduğunu tam olarak biliyorum.	1	2	3	4	5
	25. İzlendiğimi hissettiğimde yöneticim tarafından kontrol edildiğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
	26. Gözetleyen kişinin pozisyon ya da yetkisi (alt ya da üst düzey yönetici durumu), gözetlendiğim süreçteki davranış ve düşüncelerimi etkiler.	1	2	3	4	5
	27. Elektronik gözetim ve denetim mekanizması yerine, bir denetimci kişiyi tercih ederim	1	2	3	4	5
	28. Çalışma arkadaşlarımı kamera, dinlenme ve benzeri sistemler tarafından izlendiğimiz konusunda zaman zaman ikaz ederim.	1	2	3	4	5

### Bireysel Performans

Aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyup, bunlara ne derece katıldığınızı işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
<b>Bireysel Performansız</b> ile ilgili görüşleriniz	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. İşlerimi devamlı zamanında bitiririm.					
2. Düzenli ve belirli bir amaç doğrultusunda çalışırım.					
3. Çok düşük idare ve teşvik seviyesinde bile çalışabilirim.					
4. Görev odaklı çalışırım.					
5. İşimi yüksek çalışma temposunda sürdürürüm.					
6. İşimde büyük işler başarırım.					
7. Yüksek kaliteli işler ortaya koyarım.					
8. Çalışmalarım sürekli üst düzey sonuçlar verir.					
9. İşimde çok çalışkan ve hareketliyimdir.					

## Ek 2. Etik Kurul Kararı



NECMETTİN ERBAKAN  
ÜNİVERSİTESİ

## ETİK KURULLAR

SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR  
ETİK KURULU BAŞKANLIĞI  
ETİK KURUL KARARI


<b>Etik Kurul Toplantı Tarihi/Sayısı ve Karar No</b>	<b>Tarih:19/03/2021 Toplantı Sayısı:03 Karar No:2021/142</b>
<b>Araştırmanın Başlığı</b>	Performans Yönetiminde Modern Yönetim Teknolojileri Nüfus Müdürlüklerinde Bir Çalışma (Konya İli Örneği)
<b>Sorumlu Araştırmacı</b>	Dr. Öğr. Üyesi Selçuk KARAYEL
<b>Yardımcı Araştırmacılar</b>	Yakup EREN
<b>Etik Kurul Kararı</b>	Başvurunuz değerlendirilmiş olup araştırmanız Etik Kurul tarafından uygun görülmüştür.
<b>Düzeltilme ise gerekçeleri</b>	
<b>Uygun Değil ise gerekçeleri</b>	

ASLI GİBİDİR  
29/03/2021




Doç. Dr. Ahmet KURNAZ  
Etik Kurul Başkanı

### Ek 3. Araştırma İzin Yazısı



T.C.  
KONYA VALİLİĞİ  
İl Nüfus ve Vatandaşlık Müdürlüğü



Sayı :E-81414180-619-10353  
Konu :Araştırma İzni  
(Yakup EREN)

14.04.2021

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : Necmettin Erbakan Üniversitesi Rektörlüğünün 12.04.2021 tarihli ve E-48178250-300-36182 sayılı yazısı.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Yakup EREN'in, İlimize bağlı İlçe Nüfus Müdürlükleri bünyesinde "Performans Yönetiminde Modern Yönetim Teknolojileri Nüfus Müdürlüklerinde Bir Çalışma (Konya İli Örneği)" konulu Yüksek Lisans Tezi kapsamında ilçe nüfus müdürlüklerinde çalışma yapması Valiliğimizce uygun görülmüştür.  
Bilgi ve gereğini rica ederim.


Dr. Mehmet Ali ÖZKAN  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

Dağıtım:  
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
31 İLÇE KAYMAKAMLIĞINA  
(İlçe Nüfus Müdürlüğü)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.  
Doğrulama Kodu: etYrrS-fQ1v1v-Xzudvc-22JkSA-2+IBWIJh Doğrulama Linki: <https://www.turkiye.gov.tr/icisleri-ebys>

Mehmet Akif Mahallesi Ülke Sokak No:1 Selçuklu/Konya  
Telefon No: (332)353 10 06 Faks No: (332)353 02 41  
e-Posta: [konya@nvi.gov.tr](mailto:konya@nvi.gov.tr) İnternet Adresi: <https://www.nvi.gov.tr/konya>  
Kep Adresi: [icisleribakanligi@hs01.kep.tr](mailto:icisleribakanligi@hs01.kep.tr)

Bilgi için: Gulsün ÖZOĞUL  
Ven Hazırlama Ve Kont.İşlemeni  
Telefon No:



1


## Ek 4. Ölçek İzinleri

### Bireysel Performans

Ölçek Kullanım İzni - İleti - Mail

Yanıtla Tümünü yanıtla İlet Arşivle Sil Bayrak ekle

Re: Ölçek Kullanım İzni

 murat ozpehlivan <r...>  
20.02.2021 17:46

Kime: erenyakup

Merhaba  
Tabi ki kullanabilirsiniz.  
Başarılar dilerim.

Le 20 févr. 2021 à 17:06, erenyakup <e...>

Merhaba hocam,

Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bölümünde Yüksek Lisans öğrencisiyim. Konusu, Panoptikon Ekseninde Gözetimin Bireysel Performansa Etkisi (Konya Nüfus Müdürlüklerinde Bir Uygulama) olan tezimin anket aşamasındayım. 2015 yılında "Kültürel Farklılıkların İşletmelerde Örgüt İçi İletişim, İş Tatmini, Bireysel Performans ve Örgütsel Bağlılık Kavramları Arasındaki İlişkiye Etkileri: Türkiye-Rusya Örneği" adlı doktora tezinizde kullanmış olduğunuz Bireysel Performans ölçeğini izninizle kullanmak istiyorum.


Saygılar sunar, iyi günler dilerim hocam.


Windows taskbar: Windows logo, Search, Task View, File Explorer, Microsoft Edge, Google Chrome, Word, PowerPoint, Teams, OneDrive, System tray: Network, Volume, TUR 03:35

## Panoptikon

vodafone TR 4G 19:34 %56

< 86 3 ileti ^ v


 **Yakup EREN** 13.02.2021  
Merhaba hocam; Ben, Konya Necmetti...





 **tuba Biyıkbeyi** 16:50  
Kime: Yakup EREN >

**Ynt: Ölçek Kullanma İzni (Yakup EREN)**

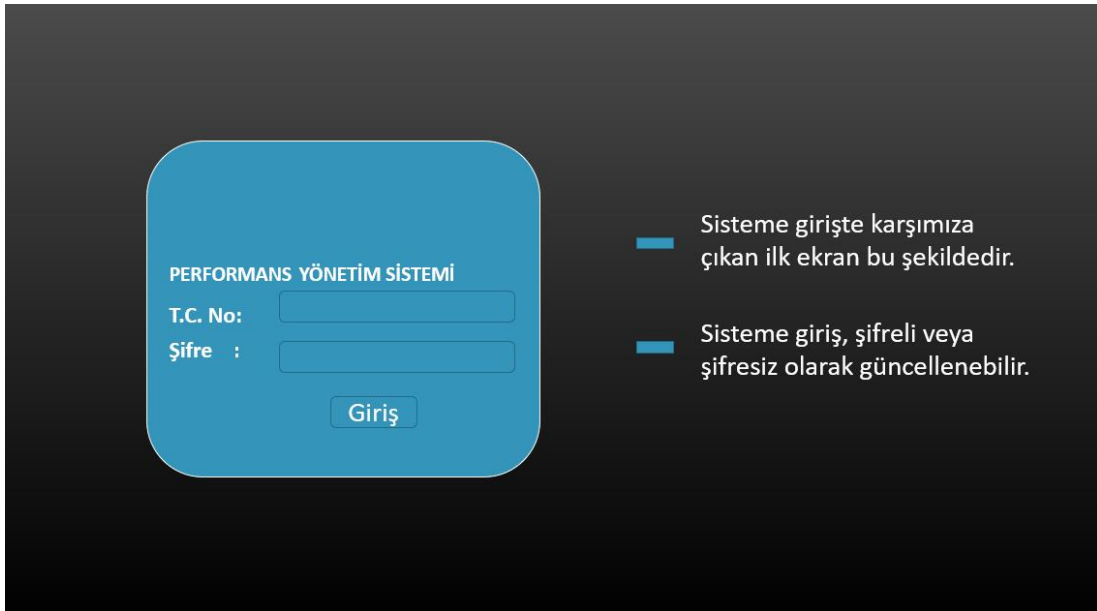
Merhabalar, kurum mailini kullanmaya başladığımdan beri burayı pek aktif kullanmıyorum. Yeni gördüm mailinizi. Kullanabilirsiniz elbette, iyi çalışmalar dilerim, sevgiler...

Dr. Öğr. Üyesi Tuba BIYIKBEYİ  
Kilis 7 Aralık Üniversitesi  
İşletme Bölümü  
Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı

Daha Fazlasını Gör 

## Ek 5. Performans Yönetim Sistemi



**MASA NO - PERSONEL**

**PERFORMANS YÖNETİM SİSTEMİ**

1- Yakup EREN	Pasaport	Sürücü Belgesi	Pasaport	Sürücü Belgesi	Pasaport	Sürücü Belgesi	Pasaport	Sürücü Belgesi
2- Yakup EREN	1		2		3		4	
3- Yakup EREN	Kimlik Kartı	Diğer	Kimlik Kartı	Diğer	Kimlik Kartı	Diğer	Kimlik Kartı	Diğer
4- Yakup EREN								
5- Yakup EREN	Pasaport	Sürücü Belgesi	Pasaport	Sürücü Belgesi	Pasaport	Sürücü Belgesi	Pasaport	Sürücü Belgesi
6- Yakup EREN	5		6		7		8	
7- Yakup EREN	Kimlik Kartı	Diğer	Kimlik Kartı	Diğer	Kimlik Kartı	Diğer	Kimlik Kartı	Diğer
8- Yakup EREN								
9- Yakup EREN	Pasaport	Sürücü Belgesi	Pasaport	Sürücü Belgesi	Pasaport	Sürücü Belgesi	Pasaport	Sürücü Belgesi
10- Yakup EREN	9		10		11		12	
11- Yakup EREN	Kimlik Kartı	Diğer	Kimlik Kartı	Diğer	Kimlik Kartı	Diğer	Kimlik Kartı	Diğer
12- Yakup EREN								

**Yardım** **Ayarlar** **Çıkış**

### MASA NO - PERSONEL

- Bu menü gün içerisinde işlem yapan çalışanları listelemektedir.
- İzinli olan çalışanların otomatik olarak listeden çıkarılması gibi güncellemeler yapılabilir.
- Ayarlar menüsünden kullanım amaçlarına göre yeni özellikler yüklenebilir.

- 1- Yakup EREN
- 2- Yakup EREN
- 3- Yakup EREN
- 4- Yakup EREN
- 5- Yakup EREN
- 6- Yakup EREN
- 7- Yakup EREN
- 8- Yakup EREN
- 9- Yakup EREN
- 10- Yakup EREN
- 11- Yakup EREN
- 12- Yakup EREN

- Günlük olarak çalışanların listelendiği bu bölümde, çalışanların isimlerine tıklanarak kişisel bilgilerine ulaşmak mümkündür.
- Örneğin; çalışanın eğitim durumu, unvanı, derece ve kademe bilgileri, izin bilgileri, çalıştığı servis vb.
- Ayarlar menüsünden çalışanların kişisel bilgilerindeki değişiklikler güncellenebilmektedir.

Pasaport	Sürücü Belgesi
Kimlik Kartı	Diğer

Pasaport	Sürücü Belgesi
Kimlik Kartı	Diğer

- Sistemde bu bölümler çalışanların bilgisayar ekranlarını online olarak göstermektedir.
- Çalışanın online olup olmadığı bir numaralı butunun yeşil veya kırmızı yanmasıyla anlaşılacaktır.
- Çalışanın mola verdiği zamanlarda ise, molada olduğunu gösterir bir işaret butunun üzerinde yanacaktır.
- Sistem MERNİS ile birlikte sıramatik sistemine de bağlı olacağı için çalışanların hangi işlem için vatandaş çağırıldığı görülecektir.



MASA NO - PERSONEL

PERFORMANS YÖNETİM SİSTEMİ

1- Yakup EREN  
2- Yakup EREN  
3- Yakup EREN  
4- Yakup EREN  
5- Yakup EREN  
6- Yakup EREN  
7- Yakup EREN  
8- Yakup EREN  
9- Yakup EREN  
10- Yakup EREN  
11- Yakup EREN  
12- Yakup EREN

Pasaport Sürücü Belgesi  
Kimlik Kartı Diğer İşlem sınıyor...

Pasaport Sürücü Belgesi  
Kimlik Kartı Diğer

Pasaport Sürücü Belgesi  
Kimlik Kartı Diğer

**Mesaj**

Yakup EREN: .....  
Yakup EREN: .....  
Siz : .....  
Yakup EREN: .....  
Siz : .....  
Siz : .....

.....

Gönder

Yardım Ayarlar Çıkış

? Yardım

- Genel Müdürlük Çağrı Merkezi ile iletişim için kullanılabilir.
- İl Nüfus Müdürlüğü ile iletişim için kullanılabilir.
- Kullanım amaçlarına göre işlevi belirlenebilir.

 **Ayarlar**

- Kullanıcı Bilgileri
- Personel Bilgileri
- Görüntü ve Ses
- Bilgisayar Ekleme/Çıkarma
- Sistem Ayarları