NECMETTİN ERBAKAN
ÜNİVERSİTESİ

12.
ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KONGRESİ



TAM METİN KİTABI

30 Ekim - 1 Kasım 2025
Necmettin Erbakan Üniversitesi
KONYA

Detaylı bilgi ve iletişim için
neukongre.com.tr/odk

SELÇUK ÜNİVERSİTESİ KONYA - 1908
KTO KARATAY ÜNİVERSİTESİ
KONYA TİCARET BORSASI
1882 KONYA TİCARET ODASI KONYA CHAMBER OF COMMERCE
NEU PRESS

Yayınevi: NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ YAYINLARI
Publisher: NECMETTIN ERBAKAN UNIVERSITY PRESS (NEU PRESS)
Yaka Mah. Yeni Meram Cad. Kasım Halife Sok. B Blok No: 11 Meram / KONYA / TÜRKİYE
+90 332 221 0 575 www.neupress.org info@neupress.org
Sertifika No / Certificate Number: 49846
ROR ID: https://ror.org/013s3zh21
Crassref Funder ID: 501100016981
Genel Yayın Yönetmeni / Executive Editor:
Dr. Öğr. Üyesi/Asst. Prof. Dr. Fatih KALECİ, fkaleci@neupress.org
Telif ve Lisanslama Müdürü / Rights and Permission Manager:
Muammer KÖROĞLU, mkoroglu@neupress.org

Yayın No. / Publication Number: 481

Kitap Adı / Book Title: 12. Örgütsel Davranış Kongresi Tam Metin Kitabı
E-ISBN: 978-625-8684-45-2
Editör/Editor
Prof. Dr. Ahmet DİKEN
Tasarım/Design
Enes Malik YALÇIN, enesyalcin@neupress.org
Redaksiyon/Redaction
Torun BAYRAMLAR, torun@neupress.org
Baskı Sorumluları / Printing Officers
Muhammed Sami TEKİN, muhammedsami@neupress.org
Nurullah DEMİR, nurullah@neupress.org
Baskı/Printing
Necmettin Erbakan University Press (NEU PRESS)
Yaka Mah. Yeni Meram Cad. Kasım Halife Sok. B Blok No: 11 Meram / KONYA / TÜRKİYE
0332 221 0 575 - www.neupress.org
Sertifika No / Certificate No: 48888
Yayın Türü / Publication Type: Kitap-Akademik Yayımlar / Book-Academic Publications
Yayım Tarihi / Publication Date: Aralık 2025/December 2025
Yayım Yeri / Place of Publication: Konya, Türkiye
Yayın Dili / Language: Türkçe/Turkish
Ebat / Dimensions: 21x29.7 cm
Baskı Sayısı / Edition: 1
Sayfa Sayısı / Page Count: XVIII + 1076
Kategori/Category: Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler / Social, Human, and Administrative Sciences
SDG Kategori / SDG Category: 8 - İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme
Anahtar Kelimeler: Liderlik ve Yönetim, Örgütsel Davranış, Yapay Zeka, Gruplar ve Takımlar
Keywords: Leadership and Management, Organizational Behavior, Artificial Intelligence, Groups and Teams

Lisans Türü | OA License: CC BY 4.0
Erişim | Access: neupress.org
Copyright 2025

**This book is published under CC BY license, which means that you can copy, redistribute, remix, transform, and build upon the content for any purpose,* even commercially, as long as you give appropriate credit, provide link to the license, indicate if changes were made, and do not impose additional terms or conditions on others that prohibit them from exercising the rights granted by that license, including any effective technological measures.

GENEL BİLGİ

12. Örgütsel Davranış Kongresi, Üniversitelerarası Kurul (ÜAK) Doçentlik Yeni Kriterleri'ni karşılamaktadır. Üniversitelerarası Kurul Başkanlığı (ÜAK) tarafından Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Temel Alanı için ilan edilen ve 8. Bilimsel Toplantı maddesi b bendinde yer alan **"diğer uluslararası/ulusal bilimsel toplantının düzenleme komitesinde kurum/tüzel kişilik/karar organı tarafından resmi olarak görevlendirilmiş üniversite/enstitü/bilimsel kurum/branş derneği akademisyen temsilcisi bulunması zorunludur"** şeklindeki ifadeyi karşılamak üzere Necmettin Erbakan Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dekanlığı tarafından 22.07.2025 tarih ve E-19020759-200-711967 sayılı yazısıyla Prof. Dr. Ahmet Diken Akademisyen Temsilcisi olarak görevlendirilmiştir.

ÖNSÖZ

Örgütsel yapılarda insan faktörünün öncelikli bir unsur olarak kabul edilmesi, hem bireyin hem de örgütün gelişim yolculuğunun sürdürülebilirliğini mümkün kılmaktadır. İnsanoğlunun iş yaşamındaki varlığı dikkate alındığında, "örgütsel davranış" çalışma disiplini; birey, grup ve örgüt düzeyindeki etkileşimleri ele almakta, insan, yapı, teknoloji ve çevre faktörleri bağlamında ortaya çıkan bu etkileşimlerin örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmasındaki performansı nasıl şekillendirdiğine odaklanmaktadır. Örgütsel davranış alanı ulusal ve uluslararası eğilimleri anlamayı, araştırmalara konu olan ve olabilecek kavramları sorgulamayı, dünyadaki gelişmeleri ulusal yazına taşımayı, alana özgü bilimsel yöntemdeki yenilikleri takip etmeyi, araştırma tasarımlarına yön vermeyi ve bu alanda bilimsel üretkenlik gösteren araştırmacıları bir araya getirerek iş birliklerini teşvik eden saygın bir bilimsel toplantı geleneği oluşturmayı amaçlamaktadır. Bu misyon çerçevesinde her yıl farklı bir üniversitenin ev sahipliğinde "Örgütsel Davranış Kongresi" gerçekleştirilmektedir. Sürdürülebilir niteliği ile Örgütsel Davranış alanındaki ilerlemeyi destekleyen bu kongreler kapsamında düzenlenen "12. Örgütsel Davranış

Kongresi"nin, Necmettin Erbakan Üniversitesi bünyesinde gerçekleştirilmesiyle alandaki bilimsel üretkenliğe katkı sunulması hedeflenmiştir.

12. Örgütsel Davranış Kongresi'nin, alana özgü bilimsel üretkenlik içinde yer alan araştırmacıları bir araya getirerek hem alanın hem de yazındaki bilimsel bilginin gelişimine katkı sağlayacağı; iş dünyasının temsilcileri, yöneticiler ve çalışanlar için yol gösterici olacağı, alana dair farkındalık kazanacak yeni araştırmacıları teşvik edeceği değerlendirilmektedir. Ayrıca, kongrenin düzenlendiği Necmettin Erbakan Üniversitesi'nin, başta sanayi ile iş birliği olmak üzere tüm paydaşları ile etkileşiminin güçlenmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

12. Örgütsel Davranış Kongresi, Necmettin Erbakan Üniversitesi ev sahipliğinde 30 Ekim – 1 Kasım 2025 tarihleri arasında Konya'da gerçekleştirilmiştir. Kongremiz, açılış oturumunun ardından, Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi öğretim üyesi Prof. Dr. Ali DANIŞMAN'ın moderatörlüğünde düzenlenen "Yapay Zekânın İş Gücü Piyasasına Etkileri" konulu panel ile devam etmiştir. Panelde, İstanbul Üniversitesi öğretim üyesi Prof. Dr. Veysel BOZKURT "Yapay Zekâ ve Geleceğin İş Dünyası", Boğaziçi Üniversitesi Veri ve Yapay Zekâ Merkezi öğretim üyesi Doç. Dr. Mustafa Taha KOÇYİĞİT "İnsan–Yapay Zekâ İşbirliği: Rekabet mi, Ortaklık mı?", İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi öğretim üyesi ve Rektör Yardımcısı Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ "İşgücü Piyasasında Eşitsizlikler ve Etik Sorunlar" ve Akdeniz Üniversitesi öğretim üyesi Doç. Dr. Volkan AŞKUN "Yeni Meslekler ve Beceriler: Geleceğin İş Gücü" başlıklı sunumlarıyla çok değerli değerlendirmelerde bulunmuşlardır. Panel moderatörüne ve birbirinden kıymetli panelistlere katkıları için özellikle teşekkür ederim.

Panelin ardından, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi Sosyoloji Bölümü öğretim üyesi Prof. Dr. Ahmet KOYUNCU tarafından araştırmacılara yönelik "Nitel Araştırma Yöntemi" konulu bir çalıştay gerçekleştirilmiştir. Çalıştay sonrasında eş zamanlı oturumlara geçilmiş, iki gün boyunca alana özgü bilimsel bilgi paylaşımını sağlamak amacıyla 97 adet bildiri sunumları yapılmış ve kongre kapanış oturumunda genel bir değerlendirme gerçekleştirilmiştir. 12. Örgütsel Davranış Kongresi, sosyal program ile tamamlanmıştır.

Örgütsel davranış alanında çalışan araştırmacılar, davranış bilimlerinden yararlanarak örgütsel sorunlara çözüm yolları keşfetmek, örgüt yapısı içindeki davranışları ve bu davranışların nedenlerini anlamak, örgütsel etkinliği ve verimliliği artırmanın yollarını ortaya koymak amacıyla araştırmalar yürütmektedir. Bu bağlamda, örgütsel davranış disiplininde gerçekleştirilen çalışmalar, geniş bir etki alanına sahip olup hem kuramsal hem de uygulamalı boyutta önemli katkılar sunmaktadır.

İş ve insan kavramlarını birlikte değerlendirme güdüsüyle güçlenen örgütsel davranış araştırmaları, alana özgü bilimsel bilgi üretme çabasındaki araştırmacılar, iş yaşamının öznesi konumundaki çalışanlar, liderlik becerilerini geliştirme gayretindeki yöneticiler, iş dünyasının temsilcileri ve üniversite–sanayi etkileşimini geliştirmeye yönelik girişimler için önemli bir katma değer oluşturmaktadır. Bu bağlamda, Konya'da Necmettin Erbakan Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İşletme Bölümü ev sahipliğinde düzenlenen 12. Örgütsel Davranış Kongresi ile, alanın seçkin bilim insanları ve genç bilim insanı adayları bir araya getirilerek önemli bir bilimsel etkinlik gerçekleştirilmiştir. Diğer yandan, kongrede bir araya gelen değerli akademisyenler, araştırmacılar ve uygulayıcılar, alana dair özgün yaklaşımlar geliştirmiş, güncel konuları tartışmış, literatüre zenginlik katacak teorik ve uygulamalı katkılar sunmuş ve bu kongre kitabı ile nitelikli bir bilgi birikimi ortaya konmuştur.

Kongrenin gerçekleştirilmesinde tüm süreçlerde bizlere destek olan başta Rektörümüz Sayın Prof. Dr. Cem ZORLU ve Rektör Yardımcılarımıza, NEÜ Siyasal Bilgiler Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Ahmet ŞAHBAZ'a, Örgütsel Davranış Kongresi Danışma Kurulu ve Bilim Kurulu üyelerine,

bildirilerin değerlendirilmesinde titizlikle görev alan hakemlerimize, çalışmalarıyla katılarak kongremizi zenginleştiren tüm yazarlara, organizasyonun her aşamasında disiplin ve özveriyle çalışan Yürütme Kurulu'na, Destek Ekibi'ne ve yaptığımız her bilimsel çalışmamızda bize desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen Konya Ticaret Odası Başkanı Sayın Selçuk ÖZTÜRK ve Konya Ticaret Borsası Başkanı Sayın Hüseyin ÇELİK beylere, NEÜPress ekibine, ayrıca kongremizi destekleyen tüm kişi ve kurumlara içtenlikle teşekkür ederim.

Kongremiz sonucunda hazırlanan bu kitapta yer alan çalışmaların, Örgütsel Davranış alanına ilgi duyan tüm araştırmacılar, uygulayıcılar ve öğrenciler için yol gösterici olmasını, alanın gelişimine katkı sağlamasını ve gelecekte yapılacak çalışmalara ilham kaynağı teşkil etmesini temenni ederim.

Prof. Dr. Ahmet DİKEN

12. Örgütsel Davranış Kongresi Düzenleme Kurulu Başkanı

BOARDS / KURULLAR

DANIŞMA KURULU

Prof. Dr. Ayşegül Asuman AKDOĞAN - Erciyes Üniversitesi

Prof. Dr. Aşkın KESER - Bursa Uludağ Üniversitesi

Prof. Dr. Azize ERGENELİ - Hacettepe Üniversitesi

Prof. Dr. Azmi YALÇIN - Çukurova Üniversitesi

Prof. Dr. Çiğdem GÜNAL KIREL - Anadolu Üniversitesi

Prof. Dr. Deniz Elber BÖRÜ - Marmara Üniversitesi

Prof. Dr. H. Nejat BASIM - Başkent Üniversitesi

Prof. Dr. Kadir ARDIÇ - Sakarya Üniversitesi

Prof. Dr. Mahmut PAKSOY - İstanbul Kültür Üniversitesi

Prof. Dr. Ömür Neczan ÖZMEN - Dokuz Eylül Üniversitesi

Prof. Dr. Serpil AYTAÇ - Fenerbahçe Üniversitesi

BİLİM KURULU

Prof. Dr. Adem ÖĞÜT - Selçuk Üniversitesi

Prof. Dr. Adnan ÇELİK - Selçuk Üniversitesi

Prof. Dr. Ahmet DİKEN - Necmettin Erbakan Üniversitesi

Prof. Dr. Ali DANIŞMAN - Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi

Prof. Dr. Ali ERBAŞI - Selçuk Üniversitesi

Prof. Dr. Ali Murat ALPARSLAN - Süleyman Demirel Üniversitesi

Prof. Dr. Aşkın KESER - Bursa Uludağ Üniversitesi

Prof. Dr. Aykut BEDÜK - Selçuk Üniversitesi

Prof. Dr. Aysun KANBUR - Kastamonu Üniversitesi

Prof. Dr. Ayşe Çiğdem KIREL - Anadolu Üniversitesi

Prof. Dr. Ayşegül Asuman AKDOĞAN - Erciyes Üniversitesi

Prof. Dr. Azize ERGENELİ - Hacettepe Üniversitesi

Prof. Dr. Azmi YALÇIN - Çukurova Üniversitesi

Prof. Dr. Belgin AYDINTAN - Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

Prof. Dr. Bilçin TAK MEYDAN - Bursa Uludağ Üniversitesi

Prof. Dr. Cavide UYARGİL - İstanbul Üniversitesi

Prof. Dr. Çiğdem VATANSEVER - Namık Kemal Üniversitesi

Prof. Dr. Deniz Elber BÖRÜ - Marmara Üniversitesi

Prof. Dr. Edip ÖRÜCÜ - Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi

Prof. Dr. Engin KANBUR - Kastamonu Üniversitesi

Prof. Dr. Enver AYDOĞAN - Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

Prof. Dr. Erkan Turan DEMİREL - Fırat Üniversitesi

Prof. Dr. Fatih ÇETİN - Başkent Üniversitesi

Prof. Dr. Güler İSLAMOĞLU - Marmara Üniversitesi

Prof. Dr. Gülten Eren GÜMÜŞTEKİN - Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Prof. Dr. H. Nejat BASIM - Başkent Üniversitesi

Prof. Dr. H. Serdar ÖGE - Selçuk Üniversitesi

Prof. Dr. Hakkı AKTAŞ - İstanbul Üniversitesi

Prof. Dr. Hakkı Okan YELOĞLU - Başkent Üniversitesi

Prof. Dr. İrfan ÇAĞLAR - Hitit Üniversitesi

Prof. Dr. Kadir ARDIÇ - Sakarya Üniversitesi

Prof. Dr. Mahmut PAKSOY - İstanbul Kültür Üniversitesi

Prof. Dr. Mehmet BARCA - Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi

Prof. Dr. Olcay Bige AŞKUN - Marmara Üniversitesi

Prof. Dr. Ömür Neczan ÖZMEN - Dokuz Eylül Üniversitesi

Prof. Dr. Özlem ÇETİNKAYA BOZKURT - Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Prof. Dr. Pelin KANTEN - Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Prof. Dr. Pınar Süral ÖZER - Dokuz Eylül Üniversitesi

Prof. Dr. Rifat İRAZ - Selçuk Üniversitesi

Prof. Dr. Selami SARGUT - Başkent Üniversitesi

Prof. Dr. Senay YÜRÜR - Yalova Üniversitesi

Prof. Dr. Serdar BOZKURT - Yıldız Teknik Üniversitesi

Prof. Dr. Serpil AYTAÇ - Bursa Uludağ Üniversitesi

Prof. Dr. S. Arzu WASTI - Sabancı Üniversitesi

Prof. Dr. Tülay İlhan NAS - Karadeniz Teknik Üniversitesi

Prof. Dr. Yücel EROL - Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Prof. Dr. Zeyyat SABUNCUOĞLU - Bursa Uludağ Üniversitesi

Doç. Dr. Abdullah YILMAZ - Selçuk Üniversitesi

Doç. Dr. Aydan YÜCELER - Necmettin Erbakan Üniversitesi

Doç. Dr. Burcu DOĞANALP - Selçuk Üniversitesi

Doç. Dr. Ebru ÖZER TOPALOĞLU - Necmettin Erbakan Üniversitesi

Doç. Dr. İlknur ÇEVİK TEKİN - Selçuk Üniversitesi

Doç. Dr. Meral ERDİRENÇELEBİ - Necmettin Erbakan Üniversitesi

Doç. Dr. Nezahat KOÇYİĞİT - Necmettin Erbakan Üniversitesi

Doç. Dr. Selçuk KARAYEL - Necmettin Erbakan Üniversitesi

Doç. Dr. Vasfi KAHYA - Kütahya Dumlupınar Üniversitesi

DÜZENLEME KURULU

Prof. Dr. Ahmet Diken - Necmettin Erbakan Üniversitesi (Dönem Başkanı)

Doç. Dr. Ebru Özer Topaloğlu - Necmettin Erbakan Üniversitesi

Doç. Dr. Nezahat Koçyiğit - Necmettin Erbakan Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Hasan Fehmi Atasagun - KTO Karatay Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Hamide Selçuk - KTO Karatay Üniversitesi

Öğr. Gör. Dr. Esin Ceylan Şaşmaz - Selçuk Üniversitesi

Öğr. Gör. Dr. Ertuğrul Tekin - Selçuk Üniversitesi

Arş. Gör. Şükran Gökce - Necmettin Erbakan Üniversitesi

KONGRE DESTEK EKİBİ

Muhammed YÜKSEL/ Kariyer Merkezi ve Mezun İlişkileri Koordinatörlüğü

Dr. Ömer Faruk DİKEN

Öğr. Gör. Dr. Ertuğrul TEKİN

Öğr. Gör. Dr. Esin Ceylan ŞAŞMAZ

Doktora Öğrencisi Cihan MERT

Doktora Öğrencisi Eylül Şevval ÜÇLER

Doktora Öğrencisi Hanane FİDHA

Doktora Öğrencisi Perihan İpek ÖZDEN

Yüksek Lisans Mezunu Ümmühan Gülsüm KARADAĞ

Yüksek Lisans Öğrencisi Zehra Nur ÇETİN

İÇİNDEKİLER

GENEL BİLGİ III

ÖNSÖZ IV

BOARDS / KURULLAR VI

KONGRE DESTEK EKİBİ IX

BİLDİRİLER XIV

İŞYERİNDE UYMA ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇE ADAPTASYONU:GÜVENİRLİK VE GEÇERLİK ÇALIŞMASI 1

CİNSİYET, YAPAY ZEKÂ DENEYİMİ, EĞİTİM DURUMU VE
YAŞA GÖRE TIBBİ YAPAY ZEKÂ HAZIR BULUNUŞLUĞUN İNCELENMESİ 11

MEYDAN OKUMA İLE ENGEL ARASINDA: YAPAY ZEKÂ KAYGISININ PİLOTLARIN
KARİYER SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞİNE ETKİSİ 23

KONTROL ODAKLI KÜLTÜR YAPILARI İLE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ARASINDAKİ İLİŞKİDE YETENEK
YÖNETİMİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ 34

ALTURİSTİK LİDERLİĞİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BİLİŞSEL VE DUYGUSAL GÜVENİN ROLÜ 48

YÖNETİCİNİN POLİTİK YETİSİ, ETİK LİDERLİK TARZI
VE ONA DUYULAN GÜVEN ARASINDAKİ İLİŞKİLER 61

GENÇLERİN LİDERLİK ÖZ-GELECEĞİNDE EYLEMSEL FARKINDALIK ODAKLARI 75

DİJİTALLEŞME, YAPAY ZEKÂ VE İŞ BECERİKLİLİĞİ ÜZERİNE BİBLİYOMETRİK BİR ANALİZ 85

PATERNALİST LİDERLİĞİN ÖRGÜTSEL SİNİZME ETKİSİNDE MÜZAKERE BECERİSİ ARACI ROLÜ 98

İŞ YAŞAMININ GÖRÜNMEYEN YÜKÜ: TEKNOSTRES VE DİJİTAL YORGUNLUK LİTERATÜRÜNÜN
BİBLİYOMETRİK HARİTALANDIRILMASI 107

UZAKTAN ÇALIŞMA MODELİNDE GÜNCEL İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ SORUNLARI 120

AKADEMİSYENLERİN "ÖRGÜTSEL MİZAH" KAVRAMINA
İLİŞKİN ALGILARININ İNCELENMESİ: BİR METAFOR ANALİZİ 132

İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ YÖNETİCİ DESTEĞİ VE AŞIRI İŞYÜKÜNÜN ETKİSİYLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ
ÜZERİNDEKİ İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ: İŞ TATMİNİ VE DAYANIKLILIĞIN ROLÜ 144

KADIN YÖNETİCİLERE YÖNELİK ÖNYARGILARIN SOSYAL
MEDYADAKİ YANSIMALARI: EKŞİ SÖZLÜK ÖRNEĞİ 156

KİŞİLİK VE TOPLUMSAL CİNSİYETİN DUYGUSAL TÜKENME ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: KARİYER
KARARSIZLIĞININ ARACI ROLÜ 166

KADINLARIN KARİYER ENGELLERİNDE YENİ BİR KAVRAMÖNERİSİ: CAM PARMAKLIKLAR 178

BİLİNÇLİ FARKINDALIĞIN (MINDFULNESS) ÇALIŞANLARIN PSİKOLOJİK İYİ OLUŞLARINA
ETKİSİNDE ANLAM ARAYIŞININ ARACI ROLÜ 188

GELECEĞİN İŞ GÜCÜ: Z KUŞAĞINDA KARİYER UYUM
YETENEKLERİ VE PROAKTİF KARİYER DAVRANIŞLARI 199

ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ ÇALIŞANLARIN SES ÇIKARMA DAVRANIŞI ÜZERİNE ETKİSİ
VE PSİKOLOJİK GÜVENİN ARACI ROLÜ 210

İŞ YERİ MUTLULUĞUNU YENİDEN DÜŞÜNMEK: EKŞİ SÖZLÜK BAĞLAMINDA BİR İNCELEME 223
SEYİRCİ KALMA ETKİSİ KAVRAMI ÜZERİNE YAPILMIŞ
LİSANSÜSTÜ TEZLERE YÖNELİK BETİMSEL BİR ANALİZ 234
DUYGUSAL İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİNİN TÜKÇEYE UYARLANMASI
GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI 246
MEŞRU OLMAYAN GÖREVLER İLE KİŞİ-ÖRGÜT VE KİŞİ-İŞ
UYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİ: İŞ STRESİNİN ROLÜ 258
YAPAY ZEKA UYGULAMALARININ ÖRGÜT PERSONELİNİN
YABANCILAŞMASINA YÖNELİK BİR PERSPEKTİF 271
ÖRGÜTSEL DEMOKRASİ: LİSANSÜSTÜ TEZLERE YÖNELİK BİBLİYOMETRİK ANALİZ 279
YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ: ULUSAL YAZININ BİBLİYOMETRİK ANALİZİ 292
DİJİTALLEŞMENİN GÖLGESİNDE STRES: DİJİTAL STRES ÖLÇEĞİ'NİN TÜRKÇEYE UYARLAMASI 305
İŞ STRESİ, TÜKENMİŞLİK VE İŞ-AİLE ÇATIŞMASI İLİŞKİSİ:
PSİKOLOJİK DAYANIKLILIĞIN "KARANLIK YÜZÜ" 316
SOSYAL MEDYA BAĞIMLILIĞI VE SOSYAL KAYGI İLİŞKİLİ Mİ?
AKADEMİDE AMPİRİK BİR ARAŞTIRMA 325
DİJİTAL DÖNÜŞÜMÜN İŞGÖREN YETKİNLİKLERİ VE ETİK KODLARA YANSIMASI 333
İŞBİRLİKÇİ VE REKABETÇİ OYUNLAŞTIRMA TASARIMLARINDA KATILIM VE KATKI
DENEYİMLERİNİN NİTEL İNCELEMESİ (GENİŞLETİLMİŞ ÖZET)* 345
İŞE GÖMÜLMÜŞLÜK VE İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ 359
DUYGUSAL EMEK VE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN TÜRKİYE YAZININDA META-ANALİZİ 372
OTANTİK LİDERLİĞİN PSİKOLOJİK İYİ OLUŞA ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL GÜVENİN ARACI ROLÜ 383
DİJİTAL LİDERLİK VE ÖĞRETMEN DİJİTAL YETERLİLİĞİ: İLİŞKİSEL BİR İNCELEME 400
KAPSAYICI LİDERLİĞİN ÖRGÜTSEL DEĞİŞİME DİRENÇ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ:
ÇALIŞAN PERSPEKTİFİNDEN AMPİRİK BİR İNCELEME 417
TÜRKİYE VE BANGLADEŞ'TE GENÇ İŞSİZLİĞİ VE NEET ORANLARININ KARŞILAŞTIRMALI
ANALİZİ: İNSAN KAYNAKÇAI YÖNETİMİ PERSPEKTİFİ 432
İŞİN ANLAMLILIĞI İLE KİMLİK İKİLEMİ: BİLİNÇLİ
FARKINDALIK VE DİĞER ODAKLILIĞIN ROLLERİ 446
DİJİTAL YORGUNLUĞUN TÜKENMİŞLİK ÜZERİNDEKİ 454
ETKİSİNDE PSİKOLOJİK STRESİN ARACI ROLÜ: 454
HİZMET SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA 454
KADINLARIN İŞ YERİNDE TOPLUMSAL CİNSİYET ÖNYARGISINA DAİR DİJİTAL ANLATILARI: EKŞİ
SÖZLÜK PAYLAŞIMLARINA DAYALI BİR İNCELEME 467
İŞ YERİ NEZAKETSİZLİĞİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİNDE PSİKOLOJİK SÖZLEŞME
İHLALİNİN ARACILIK ROLÜ 478
İŞ-YAŞAM DENGESİNİN DUYGUSAL TÜKENMİŞLİK
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞUN ARACILIK
ETKİSİ VE LİDERLİK TARZLARININ DÜZENLEYİCİ ROLÜ 489
KİRLİ İŞ: BİBLİYOMETRİK ANALİZ VE POST-YAPISALCI BİR DEĞERLENDİRME 503
KISKANAN, KISKANILAN VE YÖNETİM BAKIŞ AÇISIYLA İŞ YERİNDE KISKANÇLIK DENEYİMLERİ
ÜZERİNE BİR İNCELEME 520

X, Y VE Z KUŞAĞI KADINLARININ KALEYDOSKOP KARİYER YÖNELİMLERİ: KUŞAKLAR ARASI KARŞILAŞTIRMALI BİR İNCELEME 530

PSİKOLOJİK DAYANIKLILIĞIN İŞ PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞ YERİ ZORBALIĞININ DÜZENLEYİCİLİK ROLÜ 545

SAĞLIK SEKTÖRÜNDE DUYGUSAL EMEK VE TÜKENMİŞLİK BAĞLAMINDA YAPILAN ÇALIŞMALARIN BİBLİYOMETRİK ANALİZİ: SCOPUS ÖRNEĞİ 556

AŞIRI İŞ YÜKLENMENİN (HEAVY WORK INVESTMENT) OLUMLU VE OLUMSUZ SONUÇLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: BANKACILIK SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ 594

SAĞLIK PROFESYONELLERİNDEKİ İŞ-YAŞAM DENGESİZLİĞİNİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE TÜKENMİŞLİĞİN ARACILIK ROLÜ 607

ZİHİNSEL YÜKTEN DAVRANIŞSAL TEPKİYE: DİJİTAL YORGUNLUK, DUYGUSAL TÜKENMİŞLİK VE ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA 619

MESLEKİ YILGINLIĞA GİDEN YOL: EĞİTİM SİSTEMİNDE DEĞİŞİM YORGUNLUĞU 631

ÖRGÜTSEL DAYANIKLILIK VE SÜRDÜRÜLEBİLİR DEĞER YARATIMI: SOSYAL YANLISI MOTİVASYON VE PSİKOLOJİK GÜVENLİK KOLEKTİF SOSYAL FAYDALARI NASIL TEŞVİK EDİYOR? 640

KAPSAYICI LİDERLİK ÜZERİNE BİBLİYOMETRİK ANALİZ VE NEDENSEL İLİŞKİ MODELİ ÖNERİSİ 646

ŞEFFAFLIK KABULÜ ARTIRIR MI? SADECE YAPAY ZEKA VE İNSAN DÖNGÜDE YAPAY ZEKA KOŞULLARINDA DENEYSEL KANIT 657

SUSMAK EN İYİ CEVAP MIDIR? YÖNETİCİ 665

SESSİZLİĞİNİN ÖRGÜTSEL YANSIMALARI 665

GÖKYÜZÜNDE GÖRÜNMEZ SAVAŞ: KABİN EKİPLERİNDE TÜKENMİŞLİĞE KARŞI DAYANIKLILIK 679

KAPSAYICI LİDERLİK VE SORUMLULUK ALMA DAVRANIŞI İLİŞKİSİNDE ETİK İKLİMİN ARACILIK ETKİSİ 696

OYUN TEMELLİ İŞ TASARIMININ VE EĞLENCELİ ÇALIŞMA ORTAMIN GÜVENLİKLİ BİR PSİKOLOJİK ORTAM YARATARAK İŞ TATMİNİNE YANSIMASI 707

ÇALIŞANLARIN DESTEK ARAYIŞINDA YAPAY ZEKANIN ROLÜ; KAVRAMSAL DERİNLİK VE TEKNİK YETERLİKLERE YÖNELİK GÖZLEMLER 723

SESSİZLİĞİ BOZAN SESLER: İHBARCILIK (WHISTLEBLOWING) DAVRANIŞI LİTERATÜRÜNE BİBLİYOMETRİK BİR BAKIŞ 731

YAPAY ZEKA ARAÇLARININ KULLANIM SIKLIĞI İLE METABİLİŞSEL TEMBELLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ: AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA 744

DÖNÜŞTÜRÜCÜ LİDERLİK VE DUYGUSAL EMEK İLİŞKİSİ İLE ÇALIŞANLARIN İYİ OLUŞUNDA ÖZ-YETERLİLİĞİN ROLÜ 759

DİJİTAL OKURYAZARLIK DÜZEYİNİN AKADEMİK ÖZYETERLİLİK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA 773

HAVACILIKTA SEZONLUK ÇALIŞMANIN İŞ GÜVENCESİZLİĞİ, STRES VE İŞ TATMİNİNE ETKİLERİ: PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK VE ÖRGÜTSEL DESTEĞİN ROLÜ 782

ÇALIŞANLARIN KARİYER UYUM YETENEKLERİNİN PSİKOLOJİK SERMAYELERİ ÜZERİNDEKİ ROLÜ 793

BEKÂR ÇALIŞANLARIN GÖRÜNMEYEN DENEYİMLERİ: KEŞFEDİCİ NİTEL BİR ARAŞTIRMA 802

İŞTE KADINA YÖNELİK İSTENMEYEN DAVRANIŞLAR MOBBİNG VE CİNSEL TACİZ: TÜRKİYE ÖRNEĞİ 814

AİLE İŞLETMELERİNDE STRATEJİK DİJİTALLEŞME
HAMLELERİ VE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK DAVRANIŞLARI 825

LİDERLİK ARKETİPLERİNİN SÖYLEM ANALİZİ: BİR YAPAY ZEKÂ SİMÜLASYON ÇALIŞMASI 834

ÖRGÜTSEL İNSANDIŞILAŞTIRMANIN İŞE YABANCILAŞMA ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE
PSİKOLOJİK GÜVENLİĞİN ARACI ROLÜ 843

YAPAY ZEKA TABANLI SAĞLIK TEKNOLOJİLERİNE YÖNELİK KAYGI DÜZEYİNİN UZAKTAN SAĞLIK
HİZMETİ KULLANIMINA ETKİSİ: Çevrim içi MAHREMİYET ALGISININ ARACILIK ROLÜ..... 853

YAPAY ZEKA KAYGISININ İŞ BİÇİMLENDİRME ÜZERİNE ETKİSİ: KAMU ÇALIŞANLARI
ÖRNEKLEMİNDE BİR ARAŞTIRMA 863

ÇALIŞMA ARKADAŞI DESTEĞİ VE ÇALIŞMA ARKADAŞLARINA GÜVENİN ÇALIŞAN MUTLULUĞUNA
ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA 875

ÇEŞİTLİLİK İKLİMİNDEN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA GİDEN YOL: DUYGUSAL KATILIMIN ROLÜ 888

“YAYINLIYORUM, ÖYLEYSE VARIM.” YAYIN BASKISININ AKADEMİSYENLERDE
İÇSEL ÇALIŞMA MOTİVASYONUNA ETKİSİ 898

ÖRGÜTSEL VİCDANIN İŞYERİNDE SAPMA DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İSTİSMARCI YÖNETİM
TARZININ DÜZENLEYİCİ ROLÜ 911

“DİJİTAL İYİ OLUŞ” BAŞLIKLI ÇALIŞMALARIN WEB OF
SCIENCE VERİ TABANINA DAYALI BİBLİYOMETRİK ANALİZİ 926

ÖRGÜTSEL DEĞİŞİME DİRENÇ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ
İLİŞKİSİNDE ÖRGÜT İKLİMİNİN ARACILIK ROLÜ 939

KİŞİ-ÇEVRE UYUMU İLE YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ
ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ 951

PSİKOLOJİK SAHİPLENMENİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE KİŞİSEL BAŞARININ ARACI ROLÜ 961

ZORUNLU VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI VE ÇALIŞAN
ÇIKTILARI: KAYNAKLARIN KORUNMASI TEORİSİNİN META-ANALİTİK BİR TESTİ 969

ÇALIŞAN MUTLULUĞUNUN UZAKTAN VE HİBRİT ÇALIŞMA MODELLERİNDEKİ DİNAMİKLERİ 981

ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ALANINDA BİRYÖNTEM OLARAK GÖSTERGEBİLİM:
KAPSAYICILIK VE ÇEŞİTLİLİK TEMALARINDA“İŞSİZLER OKULU” ROMANI ÜZERİNE BİR İNCELEME 993

SİNEMA DİLİYLE MESLEK AHLAKI..... 1004

İYİLİK YORGUNLUĞU: SÜREKLİ DESTEKLEYİCİ LİDERLİK
TALEBİNİN İNSAN KAYNAKLARI PROFESYONELLERİNE ETKİSİ 1013

ÖRGÜTSEL DÜZEYDE GÜÇ VE POLİTİKA: ÖRGÜTSEL
DAVRANIŞ PERSPEKTİFİNDEN BİR İNCELEME..... 1026

PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İHLALİNİN SANAL KAYTARMA
DAVRANIŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞE BAĞLILIĞIN DÜZENLEYİCİ ETKİSİ 1037

ÇALIŞANLARIN STARA TEKNOLOJİSİ ENTEGRASYONUNA
TUTUMSAL TEPKİLERİ VE PROAKTİF YANITLARI ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA 1048

MESLEKİ KAYGI VE GELECEK KARİYER BEKLENTİSİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN DEMOGRAFİK
FAKTÖRLER AÇISINDAN ANALİZİ: TURİZM ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA 1065

ÇALIŞANLARIN STARA TEKNOLOJİSİ ENTEGRASYONUNA TUTUMSAL TEPKİLERİ VE PROAKTİF YANITLARI ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

Prof.Dr. Pınar Süral ÖZER
Dokuz Eylül Üniversitesi
ORCID: 0000-0002-8297-2772
Dr. Öğr. Üyesi Sedef Gülsüm AKSU
Dokuz Eylül Üniversitesi
ORCID: ORCID: 0000-0001-6878-6108
Prof. Dr. Ömür Neczan Timurcanday ÖZMEN
İzmir Tınaztepe Üniversitesi
ORCID: 0000-0002-3379-317X
Dr.Öğr. Üyesi Songül Gökhan
İzmir Tınaztepe Üniversitesi
ORCID: ORCID: 0000-0001-6394-9844
Dr. Gizem Tulpar UÇAR
ORCID: 0000-0003-4070-4611

ÖZET

Dördüncü sanayi devrimi ile hız kazanan dijitalleşme **süreci,** akıllı teknolojiler, yapay zekâ, robotik sistemler ve algoritmaları kapsayan STARA teknolojilerinin iş süreçlerine yoğun biçimde entegre edilmesine yol açmaktadır. Bu entegrasyon, yalnızca mevcut iş yapış biçimlerini dönüştürmekle kalmamakta, aynı zamanda örgütlerin rekabet avantajlarını sürdürmeleri için kritik bir stratejik unsur haline gelmektedir. İş dünyası, bu dönüşümün nasıl daha etkili yönetilebileceği sorusuna yanıt ararken, akademik çevreler de dönüşümün insan boyutuna yönelik kapsamlı araştırmalara yönelmektedir. Zira çalışanların değişime uyum düzeyi, örgütsel başarıyı doğrudan belirleyen temel faktörlerden biri olarak görülmektedir. Uyum sağlamayan çalışanların yalnızca performanslarında gerileme gözlenmemekte, aynı zamanda psikolojik esenliklerinin de olumsuz etkilendiği görülmektedir. Bu bağlamda, çalışanları dönüşümün pasif birer alıcısı olarak konumlandıran geleneksel yaklaşım, günümüz koşullarında yetersiz kalmaktadır. Yukarıdan aşağıya tasarlanmış dönüşüm stratejilerinin, çalışanların işlerini şekillendirme kapasitelerini ve proaktif katkı potansiyellerini göz ardı ettiği görülmektedir. Oysa çalışanların kendi inisiyatifleriyle görev, ilişki ve bilişsel boyutlarda gerçekleştirdikleri iş biçimlendirme davranışları, değişime uyumun arttırılmasında son derece etkili bir araç olarak değerlendirilmektedir. Benzer şekilde çalışanlar, sahip oldukları bilgi ve becerileri, yeni teknoloji entegrasyonunun

gerektirdiği kritik yetkinlikleri karşılayacak biçimde yeniden yapılandırarak proaktif uyum sağlayabilmektedir. Ancak mevcut alan yazın incelendiğinde çalışanların STARA teknolojilerinin entegrasyonuna uyum sürecinde işlerini nasıl biçimlendirdiklerine ilişkin bilgilerinin sınırlı olduğu görülmektedir. Bu boşluğu doldurmayı amaçlayan fenomenolojik araştırma, çalışanların değişime yönelik tutumsal tepkilerini, iş biçimlendirme deneyimlerini ve STARA okuryazarlığı ile esenlik arasındaki ilişkileri daha derinlikli biçimde anlamaya odaklanmaktadır. Bulgular, iş biçimlendirmenin okuryazarlık düzeyiyle yakından ilişkili olduğunu; tutumları olumlu olsa bile okuryazarlığı sınırlı çalışanların biçimlendirme davranışı sergilemediğini göstermektedir. Buna karşılık, iş biçimlendirme gerçekleştiren çalışanların esenlik düzeylerinin görece daha güçlü olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak, dijital yetkinliklerin geliştirilmesi kadar, çalışanların proaktif çabalarını desteklemenin de dönüşümün başarısında kritik öneme sahip olduğu değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: STARA Teknolojileri, STARA Okuryazarlığı, İş Biçimlendirme, İş Esenliği

A QUALITATIVE STUDY ON EMPLOYEES ATTITUDINAL REACTIONS AND PROACTIVE RESPONSES TO THE INTEGRATION OF STAR TECHNOLOGY

ABSTRACT

The digitalization process accelerated by the Fourth Industrial Revolution has led to the intensive integration of STARA technologies—comprising smart technologies, artificial intelligence, robotic systems, and algorithms—into organizational work processes. This integration not only transforms existing modes of work but also becomes a critical strategic component for organizations seeking to maintain competitive advantage. While the business world searches for ways to manage this transformation more effectively, academic circles are increasingly directing attention toward comprehensive investigations of the human dimension of technological change. Employees' ability to adapt to change is regarded as one of the key determinants of organizational success. Employees who fail to adapt experience not only declines in performance but also adverse effects on their psychological well-being.In this context, traditional approaches that position employees as passive recipients of change have become inadequate under contemporary conditions. Top-down transformation strategies tend to overlook employees' capacity to shape their own work and their potential for proactive contribution. Yet job crafting behaviors—initiatives undertaken by employees to modify the task, relational, and cognitive aspects of their work—are considered highly effective mechanisms for enhancing adaptability. Similarly, employees can proactively realign their knowledge and skills to meet the critical competencies required by the integration of new technologies.However, a review of the current literature reveals limited understanding of how employees reshape their work in response to the integration of STARA technologies. Addressing this gap, the phenomenological inquiry focuses on gaining a deeper understanding of employees' attitudinal reactions to technological change, their job crafting experiences, and the

relationships among STARA literacy, crafting behaviors, and well-being. The findings indicate that job crafting is closely linked to levels of technological literacy; even when employees hold positive attitudes, those with limited literacy tend not to engage in crafting behaviors. Conversely, employees who do engage in job crafting demonstrate comparatively higher levels of well-being. Overall, the results suggest that, in addition to developing digital competencies, strengthening employees' proactive efforts is critical for the successful realization of organizational transformation.

Keywords: STARA Technologies, STARA Literacy, Job Crafting, Work Well-Being

GİRİŞ

Günümüzde emek, birçok sektörde Brougham ve Haar (2018) tarafından STARA olarak tanımlanan yeni teknolojilere yerini bırakmakta, "İnsan emeğinin miadı dolacak mı? Yapay zekâ insanın yerini alacak mı?" soruları tartışılmaktadır (Brynjolfsson ve McAfee, 2015; Pettersen, 2019). Teknoloji işin sadece özelliklerini etkilemez, becerileri, ilişkileri, iş taleplerini içeren ancak bunlarla sınırlı olmayan iş tasarımını dönüştürür (Parker ve Grote, 2022). Henüz insan emeğinin anlamsızlaştığı distopik noktaya gelinmemiş olsa da işlerin doğası ve gerektirdiği yetkinlikler hızla değişmektedir; bunlardan biri de 'Teknoloji Okuryazarlığı'dır (WEF, 2023). Borougham ve Haar (2018) yeni teknolojilerin entegrasyonunun yarattığı stresle kaygının çalışanların iş sonuçları yanında esenliklerini de olumsuz yönde etkileyebileceğini bulgulamışlardır. Çalışanların bu dönüşümlere nasıl yanıt verdiği, alanyazının araştırdığı iş dünyasının da güncel ilgisini çeken temel sorulardan biridir. Alanyazın, çalışanları teknolojinin getirdiği değişikliklerin alıcıları olarak görme eğilimindedir. Çalışanların pasif duygusal, tutumsal tepkileri yanı sıra (Leicht-Deobald vd., 2019; Raveendhran ve Fast, 2021; Strich vd., 2021) güncel bazı çalışmalarda (Bailey vd. 2019; Li vd., 2024; Parker ve Grote, 2022) çalışanların tepkisel yanıtlar yerine proaktif bir uyumu nasıl sağlayacakları üzerinde durulmaktadır. Proaktif yaklaşımda, çalışanların iradi olarak işlerini bilgi, anlam, güçlü sosyal ilişkiler gibi yeni kaynaklar yaratarak biçimlendirmesi esastır. Böylece yalnızca performansları gelişmez, aynı zamanda sağlıkları da iyileşir, bu durum bireyler ve örgütleri için değer yaratır (Porath vd, 2012).

Bu araştırma, çalışanların yeni teknolojilerin işlere entegrasyonun yarattığı dönüşüme tutumsal tepkileriyle, iş biçimlendirme deneyimlerini ortaya çıkarmaya, STARA okuryazarlığı, biçimlendirme davranışları ve esenlik arasındaki ilişkileri anlamaya odaklanmıştır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Sanayideki her devrim hem fırsatlar hem tehditler yaratmıştır. Teknoloji, "sıkıcı, kirli, tehlikeli işlerin" yerini alarak insanların daha uygun işleri üstlenmesine fırsat sağlayabilir (Walsh vd, 2018). Ancak dijitalleşmenin belirleyici olduğu Dördüncü Sanayi Devrimi'nde, özellikle düşük vasıflı işgücü için insan emeğine duyulan gereksinimin azalarak, işgücü yapısının köklü biçimde değişeceği endişesi güncel kaygıdır (Parker ve Grote, 2022). Bununla birlikte, çalışanların teknolojik gelişmeleri iş ve kariyerleri açısından nasıl algıladıkları ve değişikliklere nasıl hazırlandıkları hakkında bilgi sınırlıdır. STARA'nın yaygınlaşması, özellikle hizmet sektöründe, çalışanların belirsizlikle nasıl başa çıktığını anlamaya yönelik araştırmalara ilgiyi artırmaktadır (Brougham ve Haar, 2018; Kang vd., 2023).

STARA Teknolojileri ve STARA Okuryazarlığı

STARA, akıllı teknoloji, yapay zekâ (YZ), robotik ve algoritmaları kapsayan, potansiyel olarak iş yerlerini ve işleri değiştirebilecek teknolojilerin bir koleksiyonu (Brougham ve Haar, 2018) olup, işlerin tasarımını, taleplerini, sınırlarını, gereklerini dönüştürmektedir (Afiouni ve Pinsonneault, 2022; Wang vd., 2020; Li vd., 2024).

Teknolojinin gelişimi için bugün insanlarla teknolojinin birbirine bağlı eşitler takımı olarak işlev görmesi gereklidir. Sağlıklı, üretken iş yaratımında teknoloji, insanlar ve örgütlerin birlikte ve proaktif ele alınması kritiktir (Parker ve Grote, 2022).

Gelişen teknolojilerin günlük yaşamla bütünleşmesinin kaçınılmazlığı, bireylerin teknolojileri anlayıp kullanmasını gerektirir (Golan vd., 2023). Geleceğin yetkinliklerinde 'teknoloji okuryazarlığı' ön sıralardadır (WEF, 2023). YZ okuryazarlığı kavramını öneren Wang vd.'nin (2023) vurguladığı üzere, özellikle YZ alanında teknoloji kullanım yetkinliklerinin geliştirilmesi acildir. Kavram dört boyutlu olarak "etik standartlar öncülüğünde YZ'yle ilgili ürünleri tanımlama, kullanma, değerlendirme becerisi" olarak tanımlamıştır. Bu model STARA teknolojilerin tamamını kapsayacak biçimde de değerlendirilebilir: Farkındalık (teknolojileri tanıma ve kavrama), kullanım (görevleri yerine getirmek için etkin biçimde uygulama), değerlendirme (sonuçları analiz ve eleştirel değerlendirme), etik (sorumluluk ve risklerin farkında olma).

Yalnızca çalışanların güncel yetkinliklerle donatılması yine geçmişteki pasif, çok zaman da sorunlu bakış açısıyla sınırlı kalacaktır. İnsanın teknolojiye uyumuna odaklanmaktansa, insan merkezli teknolojilerle iş tasarımına yönelik proaktif çabalar performans (Parker ve Grote, 2022) ve esenliği daha olumlu etkiler.

İş Biçimlendirme

İşler yalnızca örgüt tarafından değil, işi yapanlar tarafından da yeniden tasarlanabilir. Yazında çalışanların iş tasarımındaki rolü ve proaktif katkıları vurgulansa da geleneksel kuram yöneticilerin işleri çalışanlar için tasarlamasına odaklanmıştır (Berg vd., 2010).

Wrzesniewski ve Dutton, (2001) klasik görüşün bu boşluğuna karşı bireylerin işlerin görev veya ilişkisel sınırlarında yaptıkları fiziksel ve bilişsel değişiklikleri açıklayan iş biçimlendirme kavramıyla dikkatleri çalışanların işlerini proaktif biçimde değiştirdikleri aşağıdan yukarıya işleyen yollara çekmişlerdir.

İş tasarımı kuramında önemli bir gelişme olarak değerlendirilen iş biçimlendirmeyi (Zhang ve Parker, 2019) Tims vd. iş talepleri ve kaynakları kuramına dayanarak, çalışanların iş talepleriyle kaynaklarını kişisel yetenek ve gereksinimleriyle dengeleme amacıyla yaptıkları değişiklikler olarak tanımlamışlardır (Tims vd., 2010; Tims vd., 2012)

Wrzesniewski ve Dutton (2001) iş biçimlendirmeyi üç türde tanımlamaktadır: Görev biçimlendirme; çalışanların işte yapılan görevlerin sayısını, kapsamını veya türünü; işin görev sınırlarını değiştirerek farklı bir iş yaratmasıdır. İlişkisel biçimlendirme; iş yerinde diğer kişilerle olan etkileşimin niteliğini veya miktarını ya da her

ikisini birden değiştirerek gerçekleştirilir. Bilişsel biçimlendirme; bilişsel sınırların, çalışanların işlerini nasıl algıladıklarının değişmesidir.

Afiouni ve Pinsonneault (2022), iş biçimlendirme kuramına YZ bileşenini ekleyerek geliştirdikleri teknolojiye uyumu açıklayan modellerinde, teknolojilerle dönüşen işlerin beceri gelişimini tetiklediğini ve çalışanların kendi inisiyatifleriyle yeni beceriler geliştirmesini veya mevcut becerilerini güçlendirmesini ayırıp beceri biçimlendirme olarak tanımlar.

Li vd. (2024), çalışanların YZ'ye uyum için işlerini nasıl biçimlendirdiklerine dair sınırlı bilgi bulunduğunu, bazılarının işlerini yeni teknolojilere uyarlayabildiği, bazılarınınsa uyarlayamadığını vurgulamakta, YZ entegrasyonundan kaynaklanan değişimlerle başa çıkmak ve performansı artırmak için YZ'ye özgü iş biçimlendirmenin etkili bir strateji olduğunu savunmaktadırlar.

İş biçimlendirme başlangıçta birey düzeyinde çalışılırken, Leana vd. (2009), bir grup çalışanın ortak hedeflerine ulaşmak için işlerini nasıl değiştireceklerine dair ortak karar verme süreci olan "iş birliğine dayalı iş biçimlendirme" kavramını ortaya atmışlardır.

Tims vd. (2013) takım düzeyinde iş biçimlendirmeyi, üyelerin yapısal, sosyal iş kaynaklarını, zorlu iş taleplerini artırmak ve engelleyici iş taleplerini azaltmak için çabalarını birleştirme derecesi olarak tanımlar. Ekipler mevcut görevlerinde uygulanabilecek yeni beceriler öğrenerek kendilerini zorlamak da isteyebilirler.

Llorente-Alonso ve Topa (2019) bazı işlerde gruplar arasındaki yüksek derecede karşılıklı bağımlılığın bireysel iş biçimlendirmeyi güçleştirmekte olduğunu vurgular.

İş Esenliği

Çalışmak, çoğu insanın yaşamının önemli bir parçasıdır ve buna bağlı olarak da esenlikleri üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Ancak iş yeri koşulları genel yaşam koşullarından büyük ölçüde farklılık göstermektedir. Bu nedenle çalışan esenliği genel refahtan ayırt edilmelidir. Çalışan esenliği genel refahtan ayrıştırıldığında; yaşam ve iş bağlamında üç temel boyutu içine alır (Zheng vd. 2015): Yaşam, iş ve psikolojik gereksinimler. Çalışmaya konu olan boyut 'iş'tir. Araştırmalar, esenliğin stratejik bir hedef olduğunu ve performansı güçlendirdiğini göstermektedir (Slemp vd., 2015).

Alanyazında, iş biçimlendirme çalışan esenliğinin öncülüdür (Peral ve Geldenhuys, 2016; Slemp vd., 2015; Tims vd., 2013). Çalışanlar, iş biçimlendirmeyle işlerini motivasyonları, bireysel beceri ve tercihleriyle uyumlaştırırlar. Bu süreç, iş talepleriyle başa çıkma ve kişisel yeterlilik duygusunu güçlendirerek işin doğasını etkiler (Slemp vd., 2015). İş biçimlendirme, çalışanın kaynaklarını artırıp esenliğini yükseltirken geleceğe daha hazırlıklı hissetmesini sağlar (Tims vd., 2013; Tims vd., 2015).

ARAŞTIRMANIN AMACI VE YÖNTEMİ

Bu çalışmada STARA'nın entegre olduğu iş ortamlarında çalışanların iş esenliklerini arttırmak amacıyla işlerini proaktif biçimde yeniden biçimlendirip biçimlendiremeyecekleri sorunsalına odaklanılmaktadır. Araştırmada, iş biçimlendirme

süreçlerinin etkililiğinde STARA okuryazarlığının rolü sorgulanmakta; çalışanların sergiledikleri biçimlendirme davranışlarıyla işe özgü esenlik deneyimlerinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

İşleri STARA entegrasyonuyla dönüşen çalışanların yaşadıkları deneyimlerle algıları ortaya çıkarmak üzere nitel araştırma deseni fenomenoloji benimsenmiştir.

Sorunsalla ilgili derinlemesine bilgi elde etmek amacıyla amaçlı örneklem yöntemlerinden maksimum çeşitlilikle ölçüt örnekleme yöntemleri kullanılmıştır. Çeşitlilik, farklı sektör, pozisyon ve eğitim düzeylerinden katılımcılar seçilerek sağlanmış; STARA kullanma potansiyeli yüksek görev ve departmanlar ölçüt olarak dikkate alınmıştır (Creswell ve Clark, 2016; Marshall ve Rossman, 2014). Veriler, yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşme tekniğiyle toplanmış olup, 31 kişi ile görüşülmüş, örnekleme uygun bulunmayan dört katılımcı çıkarılmıştır. Derinlemesine görüşme rehberi, Krueger (2014) ile Krueger ve Casey (2022) temel alınarak uzman görüşleriyle yapılandırılmıştır. 20 açık uçlu sorudan, 2'si STARA'ya yönelik genel tutum, 5'i kurum uygulamaları, 3'ü entegrasyon sonrası değişim, 2'si çıktılar, 5'i biçimlendirme ve 1'i iş yeri esenliğine odaklanmıştır. Katılımcılara ayrıca Zheng vd., (2015) tarafından geliştirilen 6 maddeli iş esenliği ölçeği uygulanmıştır.

Tablo 1. Katılımcı listesi

Katılımcı	Eğitim Durumu	Çalıştığı Departman	Kurumdaki Çalışma süresi
K2	Y. Lisans	Dijital Kanal Geliştirme	2 yıl
K3	Lisans	Tasarımcı, Danışman	24 yıl
K4	Doktora	Danışmanlık, Pazarlama	11 yıl
K5	Y. Lisans	Önbüro	13 yıl
K6	Lisans	Kat Hizmetleri	10,5 yıl
K7	Lisans	Misafir İlişkileri	2,5 yıl
K8	-	Önbüro, Housekeeping ve Misafir İlişkileri	16 yıl
K10	Lisans	Bilgi İşlem	2,5 yıl
K11	Lisans	Misafir İlişkileri	3 yıl
K14	Lisans	Pazarlama	6 yıl
K16	Lisans	Yiyecek-İçecek	10 ay
K17	Y. Lisans	Yetenek ve Kültür	2 yıl
K19	Doktora	Tedarik Zincirini ve Ürün Geliştirme	7 yıl
K20	Lisans	Satın Alma	4,5 yıl
K21	Lisans	Finans (Dijital), Pazarlama Danışmanlık	-
K22	Lisans	Satış	1 ay
K23	Lisans	Bilgi İşlem	3,5 yıl
K24	Lisans	Satın Alma	18 yıl
K25	Lisans	Müşteri Hizmetleri	7 ay
K26	Lisans	Kalite	2,5 yıl
K27	Y.Lisans	İnovasyon	3 yıl
K28	Lisans	Sürdürülebilirlik ve Süreç Kalite Müdürlüğü	1 yıl
K29	Lisans	Kalite Yönetimi Şube Müdürlüğü	1 yıl
K30	Y. Lisans	Kalite Koordinatörlüğü	18 yıl
K31	Lisans	Kalite Koordinatörlüğü	4 yıl

Geçerlilik ve güvenirlilik Guba'nın (1981) ölçütlerine göre sağlanmıştır. İnandırıcılık, çoklu araştırmacı katılımı, deşifre-kodlama kontrolü ve katılımcı onayıyla güçlendirilmiştir. Aktarılabilirlik, katılımcı özellikleriyle yöntemlerin ayrıntılı biçimde açıklanmasıyla sağlanmıştır. Tutarlılık, sürecin raporlanması ve çoklu kodlamayla desteklenmiştir. Doğrulanabilirlikse veri yöntem çeşitliliği, araştırmacı kontrolleri ve katılımcı onayıyla pekiştirilmiştir.

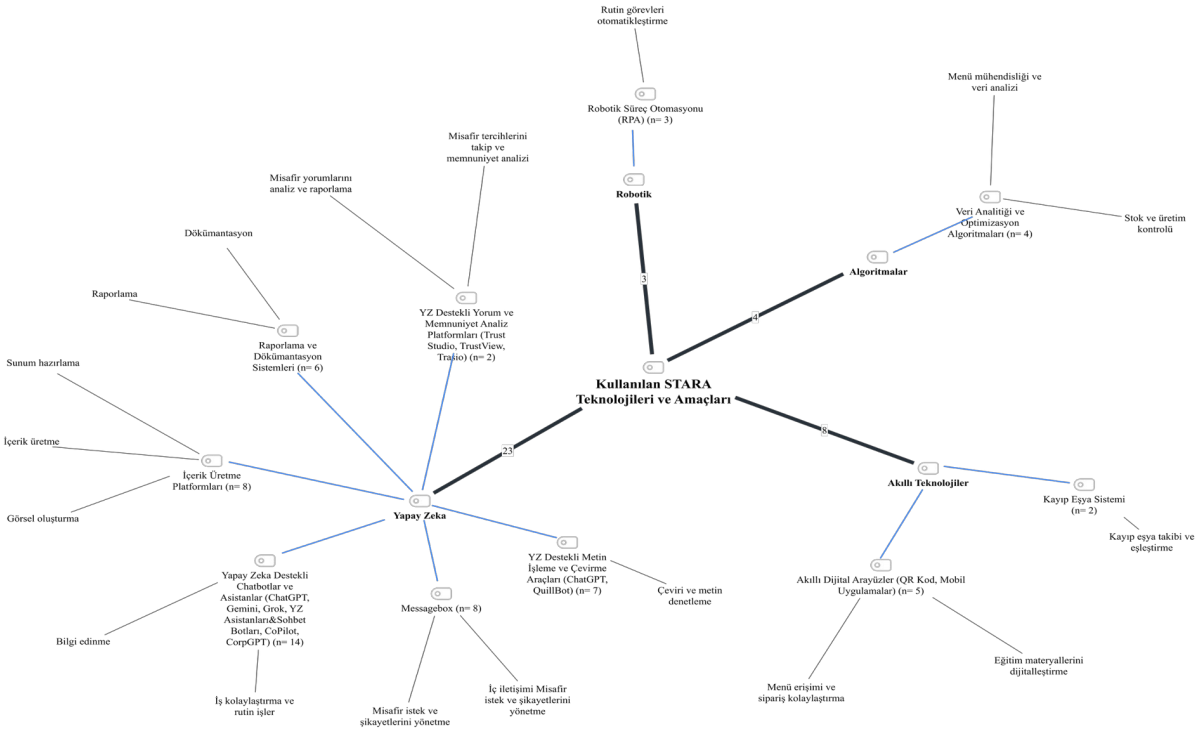
BULGULAR

Katılımcıların STARA kullanıma ilişkin deneyimleriyle genel tutumları değerlendirildiğinde 15 katılımcının iş yaşamı dışında da STARA'ya başvurduğu, 24'ünün

iş yerinde STARA kullanımına yönelik genel tutumlarının olumlu, 3'ününse olumsuz olduğu belirlenmiştir. Olumsuzluk, gelişmelerin insanı devreden çıkarma riski ve gizliliğin ihlali kaygılarından kaynaklanmaktadır.

"Mecbur kaldığım için. Yoksa bana seçenek verseniz, kullanmak ister misin, istemez misin? Ben istemem açıkçası... Şu an bile mesela biz neyi kullanıyoruz? Meet Google. Başkası bizi belki de şu an izliyor aslında. Yani ki istese izleyebilir. Çok bir klik her şey sonuç olarak. Güven bu konuda yani gizlilik konusunda pek güvenim yok (K16)."

Katılımcıların, çoğu kurumlarında YZ'yi (n= 23); 8'i akıllı teknolojileri, 4'ü algoritmaları, 3'ü ise robotikleri kullanmaktadırlar.



***Şekil 1**. İş süreçlerinde kullanılan stara teknolojileri ve kullanım amaçları*

Kod temelli bulgular, STARA'nın iş süreçlerine entegrasyonunda katılımcıların öncelikli olarak örgüt veya grup düzeyinde faydalara (n= 98) odaklandığına işaret etmektedir. Örgüt ve birey düzeyinde faydalar arasındaysa en çok iş sürecinin hızlanması (n= 26, n= 20) ve iş yükünün azalması (n= 22, n= 15) öne çıkmaktadır.

Örgüt düzeyinde iş süreçlerinde hızlanma (K2) ve iş yükünün azalmasına (K23) yönelik örnek ifadeler:

"İnsan kaynakları, anket yapmış, anketin sonuçlarını tek tek okuyup değerlendirmesi lazım, veriyorsunuz yapay zekâya, anket sonuçlarını veriyorsunuz, diyorsunuz ki şirketteki işte şu konuyla ilgili insanlar ne düşünüyor, çat diye veriyor size. Bu tür durumlar olaylarda kullandığımız için faydalarını da gördük (K2)."

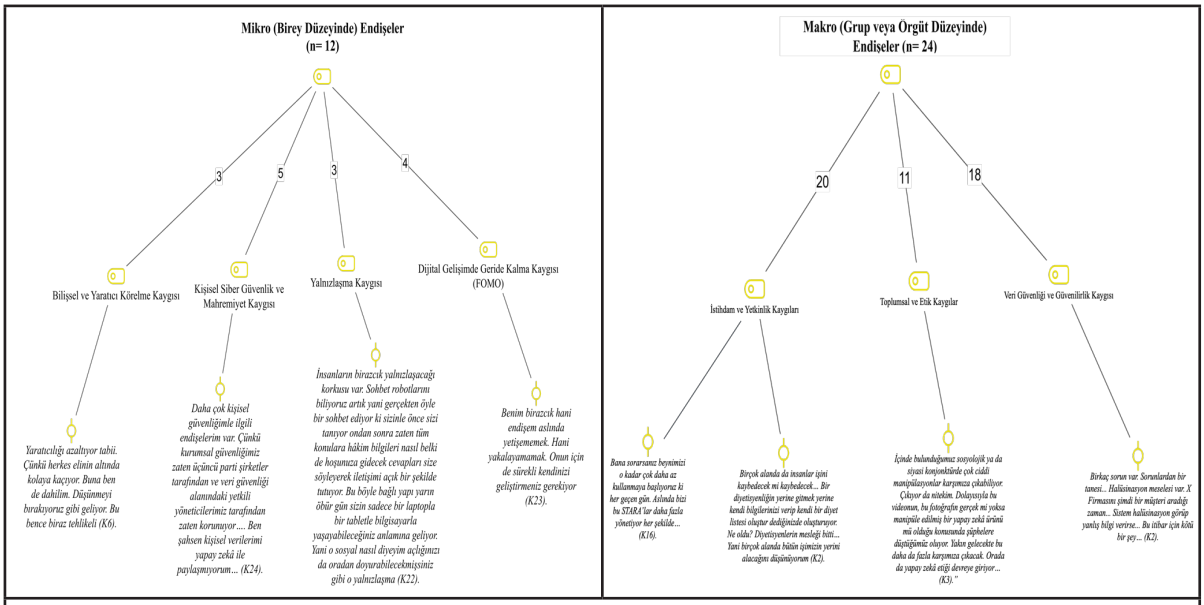
"Bizim buradaki amacımız zaten bu tarz teknolojileri kullanırken... Rutindeki işleri, standart işleri... Robota yaptırabileceğimiz ya da yapay zekâ ajanına yaptıracağımız işleri... İnsan iş gücüne yaptırmayalım. İnsan iş gücünü daha... Değerli işlerde kullanalım şeklinde (K23)." şeklindedir.

Birey düzeyinde iş süreçlerinde hızlanma (K3) ve iş yükünün azalmasına (K22) yönelik örnek ifadeler:

"Çok çok önemli, çok önemli bir kazanım var aslında. O da zaman. Yani şöyle söyleyeyim, bir metin yazarının yaklaşık 10 günde, 15 günde hazırlayacağı bir metni ya da benim hani briefini verdiğim bir stratejistin bir ayda çalışacağı bir raporu ben dakikalar içerisinde yapay zekadan alabilirim (K3)."

"Fuzuli ve gereksiz şeylerden kaçındırıyor. O yüzden bana katkı sağladığı için, bireysel olarak bakıyorum bunu... En basitinden, Masrafı yazıyoruz diyelim. Eskiden masrafı yaz, tara, yazdır, imzalat, bilmem ne. Şimdi artık çok kolay. Fotoğrafla iki tane işin fotoğrafını çekiyorsunuz, uygulamadan gönderiyorsunuz, bitiyorsunuz (K22)." şeklindedir.

STARA'nın iş süreçlerine entegrasyonu algılanan faydalarla birlikte K25 hariç tüm katılımcılarda çeşitli endişeler de yaratmaktadır. Endişelere ilişkin kod temelli bulgular, mikro (bireysel) ve makro (grup veya örgüt) olmak üzere iki ana grupta toplanmıştır.



Şekil 2. *STARA teknolojilerine yönelik endişeler*

Bireysel düzeyde endişe bildiren 12 katılımcı, en sık kişisel siber güvenlik ve mahremiyet (n= 5), dijital gelişimde geride kalma (FOMO) (n= 4), bilişsel ve yaratıcı körelme (n=3) ve yalnızlaşma kaygılarından (n=3) söz etmişlerdir.

Katılımcıların STARA'yı nasıl öğrendikleri incelendiğinde; katılımcılardan bazılarının tek (n= 19), bazılarınınsa birden fazla yolla (n= 8), ağırlıklı olarak kendi çabalarıyla (n= 21), 14'ününse yalnızca bu yolla öğrendiği görülmektedir. Öne çıkan diğer öğrenme yolları; eğitim (n= 6), bilgi işlem departmanının yönlendirmesi (n= 4), işbirlikçi bilgi aktarımıdır (n= 3).

Tablo 2. *Öğrenme yolları*

	Belgeler
Kendi Çabası ile	21
Eğitim ile	6
IT Departmanının Yönlendirmesi ile	4
İşbirlikçi Bilgi Aktarımı ile	3
Yöneticinin Yol Gösterimiyle	1
Uygulama Kılavuzları veya Prosedürler ile	1
Kodlanmış BELGELER	27

Katılımcıların 16'sının, STARA'nın iş süreçlerinde kullanımının öğrenilmesi sürecinde zorluk çekmediği, 7'sinin zorlandığı, 4'ünün ise yalnızca sürecin başında zorluk çektiği tespit edilmiştir.

Öğrenme sürecinde zorluk çekenler için; en zorlayıcı etmenlerin, teknolojideki hızlı değişim ve yeni teknolojiyi adapte etmede yaşanan güçlükler (n= 4), değişime karşı direnç ve alışkanlıkları kırmadaki güçlükler (n= 3) ile doğru komut yazma güçlülükler (n= 3) olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3. *Öğrenme sürecini zorlayıcı etmenler*

	Belgeler
Teknolojideki Hızlı Değişim ve Yeni Teknolojiyi Adapte Etmede Güçlükler	4
Değişime Karşı Direnç ve Alışkanlıkları Kırmadaki Güçlükler	3
Doğru Komut (Prompt) Yazma Güçlüğü	3
İletişimsel ve Anlamsal Güçlükler	1
Donanım ve Ekonomik Yetersizlikler	1
İşgücü Farklılıkları (eğitim, jenerasyon vb. konularda)	1
Kodlanmış BELGELER	11
Kodlanmamış BELGELER	16

Teknolojideki hızlı değişim ve yeni teknolojiyi adapte etmede yaşanan güçlükler nedeniyle zorlanan katılımcılardan K2'nin ifadesi aşağıdaki gibidir:

"Bir sürü teknoloji var ama yapay zekâ ile çok uğraşıyoruz. Yapay zekâ tarafında şöyle bir sıkıntı var. Çok hızlı ilerliyor. Yani bugünden yarına yarın yeni bir şey çıkıyor yani. Her gün yeni bir şeyleri öğrenmek, bilmek, görmeniz lazım. Test etmeniz lazım (K2)."

Zorlukları nasıl aştıkları sorulduğundaysa, zorlukların ağırlıklı olarak birey düzeyinde çözümlerle (n= 9) aşıldığı belirlenmiştir. Katılımcılardan 1'i grup (K19), 1'iyse örgütsel düzeyde (K6) çabalara atıfta bulunmuştur.

Birey düzeyindeki çözümler deneyim ve kendi çabalarıyla olarak gruplandırılmıştır. Zorlukları deneyim ve kendi çabasıyla aşanlardan K5'le K3'ün ifadeleri aşağıdaki gibidir:

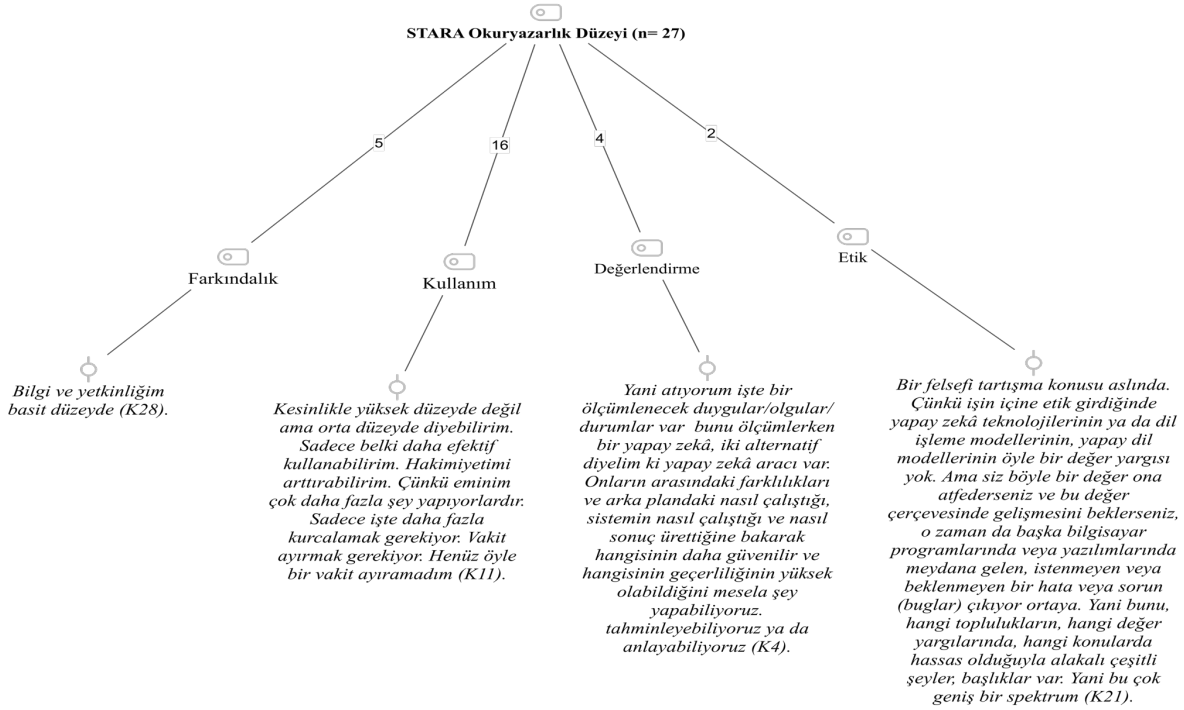
"Yaptıkça, bir pratiğiniz geliştikçe hayatınızın çok kolaylaştığını anladığımız noktada da akıp gidiyor zaten (K5)."

"Prompt yazmayı öğrenmek biraz zamanımı aldı açıkçası. Çünkü onun bir disiplini var, bir metodolojisi var. Çeşitli kaynaklardan araştırarak ve okuyarak bunu öğrendim ama bu biraz beni zorladı (K3)."

Tablo 4. *Zorlukları aşma yöntemleri*

	Belgeler
Örgüt Düzeyinde	1
- Teşvik ve Ödül Yoluyla	1
- İnsan Kaynağını Eğiterek	1
Grup Düzeyinde	1
- İş birliği ve Açık İletişim Yoluyla	1
Birey Düzeyinde	9
- Deneyimle	7
- Kendi Çabasıyla	3
Kodlanmış BELGELER	10
Kodlanmamış BELGELER	17

STARA okuryazarlığı farkındalık, kullanım, değerlendirme, etik olarak dört düzeyde değerlendirilmiştir. 16 katılımcının STARA'yı rahatlıkla kullanabildiği, 5'inin farkındalık düzeyiyle sınırlı olduğu, 4'ünün farklı STARA teknolojileri arasında eleştirel değerlendirme ve seçme yapabildiği, yalnızca 2'sininse STARA hakkında etik düzeyde bilgi ve yetkinlik sahibi olduğu bulgulanmıştır.

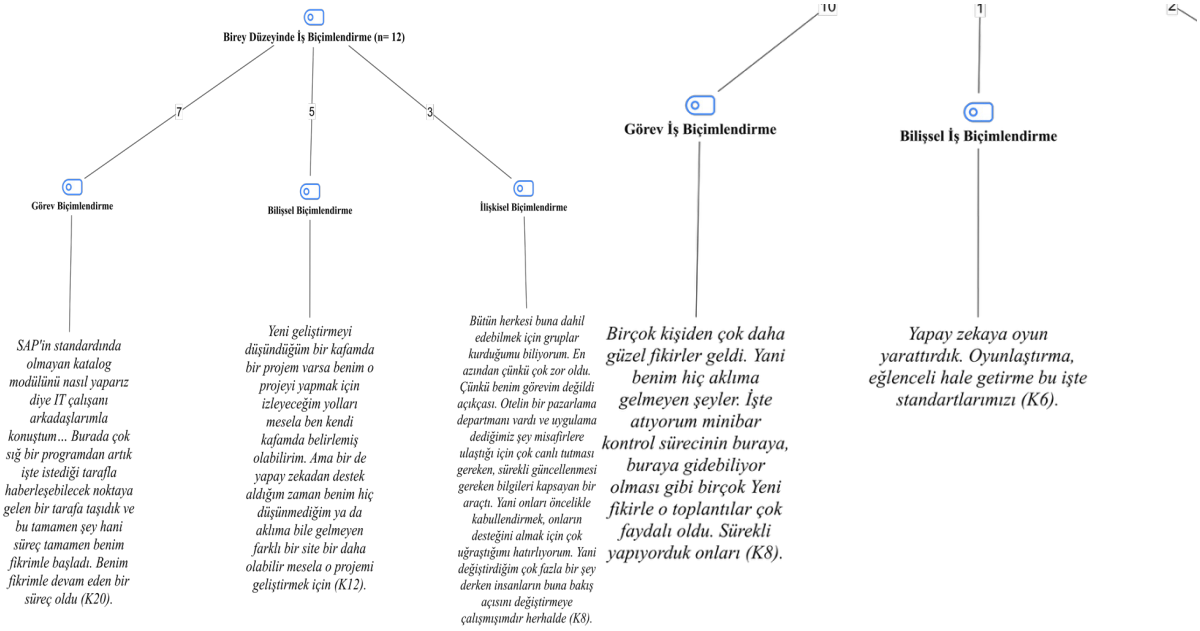


Şekil 3. *STARA okuryazarlık düzeyi*

Katılımcıların birey ve takım düzeyinde iş biçimlendirme deneyimleri: görev biçimlendirme, ilişkisel biçimlendirme, bilişsel biçimlendirme olmak üzere üç ayrı boyutta değerlendirilmiştir.

Belge temelli analize göre 12 katılımcının bireysel düzeyde; görev (n=7), bilişsel (n=5) ilişkisel (n=3) türde biçimlendirme yaptıkları bulgulanmıştır.

10 katılımcı ekip düzeyinde iş biçimlendirme yapmaktadır. Katılımcıların bu düzeyde daha çok görev (n=10), 2'sinin ilişkisel, 1'ninse bilişsel biçimlendirme yaptığı bulgulanmıştır.



Şekil 4*.Birey ve takım düzeyinde iş biçimlendirme deneyimleri*

STARA okuryazarlık düzeyiyle iş biçimlendirme davranışına yönelik ilişkisel bulgulara göre farkındalık düzeyinde okuryazarlığa sahip olan 5 katılımcının hiçbirinde iş biçimlendirme davranışına rastlanmamıştır.

Okuryazarlık düzeyi arttıkça katılımcıların iş biçimlendirme yapma davranışında bir artış gözlenmiştir. Bu bağlamda değerlendirme (K4, K19, K24, K25) ve etik (K3, K21) düzeylerinde olan katılımcıların tamamının iş biçimlendirme yaptığı bulgulanmıştır.

Tablo 5. *STARA okuryazarlık düzeyi ile iş biçimlendirme ilişkisi*

	Farkındalık	**Kullanım**	**Değerlendirme**	**Etik**	**TOPLAM**
Birey Düzeyinde					
İlişkisel İş Biçimlendirme	0	1	1	1	3
Bilişsel İş Biçimlendirme	0	2	1	2	5
Görev İş Biçimlendirme	0	3	3	1	7
Ekip Düzeyinde					
İlişkisel İş Biçimlendirme	0	2	0	0	2
Bilişsel İş Biçimlendirme	0	1	0	0	1
Görev İş Biçimlendirme	0	9	0	1	10
TOPLAM	0	18	5	5	28

İş esenliği puanları ile iş biçimlendirme davranışlarına yönelik ilişkisel bulgulara göre esenlik puanı grup ortalamasının altında olan katılımcılarda herhangi bir iş biçimlendirme davranışı gözlenmemiştir. Ayrıca, bulgular daha çok ve çeşitli türlerde iş biçimlendirmeye başvuran katılımcıların esenlik puanlarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, ilişkisel iş biçimlendirme yalnızca en üst esenlik puanı grubunda ortaya çıkmıştır. Bu durum, özellikle ilişkisel iş biçimlendirme boyutunun esenlik ile ilişkili olabileceğine işaret etmektedir.

Tablo 6. *İş biçimlendirme ve iş esenliği ilişkisi*

	5 ve altı puan	**5-6 puan arası**	**6 ve üzeri puan**	**TOPLAM**
Birey Düzeyinde				
İlişkisel İş Biçimlendirme	0	0	3	3
Bilişsel İş Biçimlendirme	0	1	4	5
Görev İş Biçimlendirme	0	2	5	7
Ekip Düzeyinde				
İlişkisel İş Biçimlendirme	0	0	2	2
Bilişsel İş Biçimlendirme	0	0	1	1
Görev İş Biçimlendirme	0	3	7	10
TOPLAM	0	6	22	28

SONUÇ VE TARTIŞMA

İş dünyasındaki gelişmelere paralel olarak akademi yeni teknolojilerin entegrasyonuna yönelik başarı odaklı araştırmalara yönelmiştir. Yeni teknolojiler iş talepleri ve kaynaklarını olumlu ya da olumsuz etkileyerek çalışanların yalnızca performansına değil esenliğine de yansımaktadır.

Günümüzdeki dönüşüm, gelecekte işlerin ve yetkinliklerin sürekli değişeceğini göstermektedir. Teknolojide yaşanan devrimsel gelişmeler işgücünün hızla yeni beceriler geliştirilmesini zorunlu kılmakta, bireyler ve örgütler düzeyinde çevik, esnek bir uyum yeteneğinin sürekliliğini gerektirmektedir. İşleri STARA'yla entegre olan çalışanların STARA okuryazarlığı düzeyi yeni koşullara uyum yeteneğinde belirleyicilerden biridir.

Parker ve Grote (2022) teknolojinin yalnızca işin özelliklerini değil; beceriler, sosyal ilişkiler ve iş talepleri dâhil olmak üzere, iş tasarımının bütününü etkilediği üzerinde durarak, çalışanların değişime uyumunu desteklemek için yalnızca beceri geliştirmeye değil, iş tasarımına ilişkin konularda da geliştirilmesine odaklanılmasını önermektedirler.

İş tasarımında geleneksel kuram, yöneticilerin işleri yukarıdan aşağıya tasarlamasına odaklanmıştır. Bu tasarım ortalama çalışanın görev ve taleplerini opti-

mum biçimde yapılandırırken bireyselleşmeyi sınırlar, çalışanın özel gereksinim ve tercihlerini karşılamak üzere özelleştirilemez (Hornung vd., 2010). Wrzesniewski ve Dutton'un, (2001) önerdikleri çalışanın iradi ve proaktif olarak aşağıdan yukarıya işlerinin görev, ilişki ve bilişsel sınırlarında değişiklik yapmasını içeren iş biçimlendirme bu sınırlıkları aşabilen bir stratejidir.

Alanyazında iş biçimlendirme üzerine çalışmalar olsa da bireylerin yeni teknolojileri nasıl biçimlendirdiğine çok az değinilmiştir (Parker vd, 2006). Son yıllarda alanyazında teknolojinin iş ve iş süreçlerine entegrasyonunun yarattığı dönüşüme ilişkin boşlukları doldurmak üzere çok sayıda araştırma çağrısı vardır. Bu çalışma da bu boşluğun doldurulmasına katkı sağlamaya odaklanarak işleri STARA'yla entegre olan çalışanların iradi olarak onları şekillendirmek, yeniden kalıplamak ve tanımlamak için aldıkları aktif rollere ilişkin deneyimleri sorgulamaya odaklanmıştır.

Bulgular STARA'ya karşı olumlu tutum içinde olsalar da STARA okuryazarlığı farkındalık düzeyini aşmayan çalışanların bağlama özgü iş biçimlendirme yapmadıkları, kullanım düzeyinin üstünde olanların tamamınınsa yaptığını ortaya çıkarmıştır. Birey düzeyinde iş biçimlendirmenin yanı sıra takım düzeyinde iş biçimlendirme de yapılmakta, bu düzeyde en çok görev biçimlendirmeye başvurulmaktadır.

Alanyazında iş biçimlendirmenin iş sonuçları ve özelde iş esenliği üzerindeki olumlu etkileri üzerinde durulmaktadır. Araştırma bulguları da iş esenliği görece düşük çalışanlar iş biçimlendirmeye başvurmazken, daha çok ve çeşitli türlerde iş biçimlendirme yapanların esenliklerinin de daha güçlü olduğuna işaret etmiştir.

Dijital dönüşümün çalışma biçimlerini değiştirmesiyle 'insanın rolü ve konumu' iş dünyası, bilim insanları ve politika yapıcılar için güncel bir tartışmadır. Kötümserler teknolojinin insanın yerini alacağı endişesini öne çıkarırken, iyimserler insan-teknoloji iş birliğinin daha çekici işler yaratabileceğini savunmaktadır (Aksu vd., 2024).

İnsanın teknolojiyle iş birliği yapabilmesiyse öncelikle onu anlayarak barışık olmasına bağlıdır. Çalışanların dijital çağın gerekleri doğrultusunda kendi inisiyatifleriyle becerilerini biçimlendirmeleri ve iş deneyimlerini iş biçimlendirmeyle yeniden şekillendirmeleri yeni çağın koşullarına uyumlarını ve iş sonuçlarını olumlu yönde etkileyecektir.

Kurumsal düzeyde dijital dönüşümde başarı değişim yönetiminin sosyo-teknik bir yaklaşımla ele alınmasını gerektirmektedir. İnsanı merkeze alan bir bakış açısıyla dönüşüm sürecinde çalışanların dijital yetkinliklerini geliştirme fırsatları sunmanın ötesinde, değişim karşısında insanı pasif değil proaktif bir aktör olarak konumlayarak, iş biçimlendirmeyi bireysel düzeyde olduğu kadar, özellikle karşılıklı bağımlılık gerektiren görevlerde takım düzeyinde de desteklemek terazinin performans ve esenlik kefelerini dengeleyerek sürdürülebilirliği güçlendirecektir.

KAYNAKÇA

Afiouni, R., & Pinsonneault, A. (2022). Ripples of change – An AI job crafting model for human-in-control. *Proceedings of the 55th Annual Hawaii International Conference on System Sciences*.

Aksu, S., Özer, P. S., Özmen, Ö. N. T., & Kocakoç, İ. (2024). Akademisyenlerin araştırma ve yayın süreçlerinde yapay zekâ tabanlı teknolojileri kullanımına ilişkin algı ve tutumları. In *32. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (pp. 222–233). Giresun, Türkiye.

Bailey, C., Yeoman, R., Madden, A., Thompson, M., & Kerridge, G. (2019). A review of the empirical literature on meaningful work: Progress and research agenda. *Human Resource Development Review, 18*(1), 83–113.

Berg, J. M., Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2010). Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity. *Journal of Organizational Behavior, 31*(2–3), 158–186.

Brougham, D., & Haar, J. (2018). Smart technology, artificial intelligence, robotics, and algorithms (STARA): Employees' perceptions of our future workplace. *Journal of Management & Organization, 24*, 239–257.

Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2015). Will humans go the way of horses? Labor in the second machine age. *Foreign Affairs, 94*(4), 8–14.

Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2016). *Designing and conducting mixed methods research* (2nd ed.). Sage Publications.

Golan, R., Reddy, R., Muthigi, A., et al. (2023). Artificial intelligence in academic writing: A paradigm-shifting technological advance. *Nature Reviews Urology, 20*, 327–328.

Guba, E. G. (1981). Criteria for assessing the trustworthiness of naturalistic inquiries. *Educational Communication and Technology: A Journal of Theory, Research, and Development, 29*(2), 75–91.

Hornung, S., Rousseau, D. M., Glaser, J., Angerer, P., & Weigl, M. (2010). Beyond top-down and bottom-up work redesign: Customizing job content through idiosyncratic deals. *Journal of Organizational Behavior, 31*(2–3), 187–215.

Kang, D. Y., Hur, W. M., & Shin, Y. (2023). Smart technology and service employees' job crafting: Relationship between STARA awareness, performance pressure, receiving and giving help, and job crafting. *Journal of Retailing and Consumer Services, 73*, 103282.

Krueger, R. A. (2014). *Focus groups: A practical guide for applied research* (5th ed.). Sage Publications.

Krueger, R. A., & Casey, M. A. (2002). Designing and conducting focus group interviews. *Social Research Methods*, *18*, 4–23.

Leana, C., Appelbaum, E., & Schevchuk, I. (2009). Work process and quality of care in early childhood education: The role of job crafting. *Academy of Management Journal, 52*(6), 1169–1192.

Leicht-Deobald, U., Busch, T., Schank, C., Weibel, A., Schafheitle, S., Wildhaber, I., & Kasper, G. (2019). The challenges of algorithm-based HR decision-making for personal integrity. *Journal of Business Ethics, 160*, 377–392.

Li, W., Qin, X., Yam, K. C., Deng, H., Chen, C., Dong, X., Jiang, L., & Tang, W. (2024). Embracing artificial intelligence (AI) with job crafting: Exploring trickle-down effect and employees' outcomes. *Tourism Management, 104*.

Llorente-Alonso, M., & Topa, G. (2019). Individual crafting, collaborative crafting, and job satisfaction: The mediator role of engagement. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 35*(3), 217–226.

Marshall, C., & Rossman, G. B. (2014). *Designing qualitative research* (6th ed.). Sage Publications.

Parker, S. K., & Grote, G. (2022). Automation, algorithms, and beyond: Why work design matters more than ever in a digital world. *Applied Psychology, 71*(4), 1171–1204.

Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology, 91*(3), 636–652.

Peral, S., & Geldenhuys, M. (2016). The effects of job crafting on subjective well-being amongst South African high school teachers. *SA Journal of Industrial Psychology, 42*(1), 1–13.

Pettersen, L. (2019). Why artificial intelligence will not outsmart complex knowledge work. *Work, Employment and Society, 33*(6), 1058–1067.

Porath, C., Spreitzer, G. M., Gibson, C., & Garnett, F. G. (2012). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior, 33*(2), 250–275.

Raveendhran, R., & Fast, N. J. (2021). Humans judge, algorithms nudge: The psychology of behavior tracking acceptance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 164*, 11–26.

Slemp, G. R., Kern, M. L., & Vella-Brodrick, D. A. (2015). Workplace well-being: The role of job crafting and autonomy support. *Psychology of Well-Being, 5*(1), 411.

Strich, F., Mayer, A. S., & Fiedler, M. (2021). What do I do in a world of artificial intelligence? Investigating the impact of substitutive decision-making AI systems on employees' professional role identity. *Journal of the Association for Information Systems, 22*, 304–324.

Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *South African Journal of Industrial Psychology, 36*(2), 1–9.

Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior, 80*(1), 173–186.

Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2015). Examining job crafting from an interpersonal perspective: Is employee job crafting related to the well-being of colleagues? *Applied Psychology, 64*(4), 727–753.

Tims, M., Bakker, A. B., Derks, D., & Van Rhenen, W. (2013). Job crafting at the team and individual level: Implications for work engagement and performance. *Group & Organization Management, 38*(4), 427–454.

Walsh, S. M., Strano, M. S., & Stanton, S. C. (2018). Approaching robotics and autonomous systems as an integrated materials, energy, and control problem. In S. M. Walsh & M. S. Strano (Eds.), *Robotic systems and autonomous platforms: Advances in materials and manufacturing* (pp. xix-xlvi). Elsevier.

Wang, B., Liu, Y., & Parker, S. K. (2020). How does the use of information communication technology affect individuals? A work design perspective. *Academy of Management Annals, 14*(2), 695–725.

Wang, B., Rau, P. L. P., & Yuan, T. (2023). Measuring user competence in using artificial intelligence: Validity and reliability of artificial intelligence literacy scale. *Behaviour & Information Technology, 42*(9), 1324–1337.

World Economic Forum. WEF (2023). *Future of jobs report 2023*. https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review, 26*(2), 179–201.

Zhang, F., & Parker, S. K. (2019). Reorienting job crafting research: A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review. *Journal of Organizational Behavior, 40*(2), 126–146.

Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior, 36*(5), 621–644.