

11. ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KONGRESİ

BİLDİRİLER KİTABI

/odkkastamonu

odk.kastamonu.edu.tr

11. ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KONGRESİ
BİLDİRİ KİTABI

DÜZENLEYEN

KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ

ESER ADI

11. ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KONGRESİ
BİLDİRİ KİTABI

EDİTÖRLER

Prof. Dr. Aysun KANBUR

Prof. Dr. Engin KANBUR

31 Ekim – 3 Kasım 2024
KASTAMONU

11. ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KONGRESİ

BİLDİRİ KİTABI

31 Ekim – 3 Kasım 2024
KASTAMONU

ISBN
978-605-4697-26-7

İnternet Adresi
https://odk.kastamonu.edu.tr/

Elektronik Yayın Formatı
Pdf

11. 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 Kastamonu Üniversitesi Rektörlüğü (Personel Daire Başkanlığı) tarafından 23.08.2024 tarih ve E-35980405-051-2400103290 sayılı yazısıyla Prof. Dr. Aysun KANBUR ve Prof. Dr. Engin KANBUR Akademisyen Temsilcisi olarak görevlendirilmiştir.

© Her hakkı saklıdır. Bu kitabın tamamı ya da bir kısmı, yazarlarının izni olmaksızın, elektronik, mekanik, fotokopi ya da herhangi bir kayıt sistemi ile çoğaltılamaz, yayınlanamaz, depolanamaz. Bu kitaptaki bilgilerin her türlü sorumluluğu yazarına aittir.

SUNUŞ

31 Ekim - 3 Kasım 2024 tarihleri arasında Kastamonu Üniversitesi'nde düzenlenen 11. Örgütsel Davranış Kongresi'nde sunulan bildirilerin bir araya getirildiği bu Kongre Kitabı için bir sunuş yazmamı isteyen değerli meslektaşım Prof. Dr. Aysun Kanbur'a teşekkür ederim. Bu vesileyle, Örgütsel Davranış alanına dair bazı düşüncelerimi paylaşarak, kitabın önemini ve bu alandaki bilimsel çabanın neden sürekli gelişim gösterdiğini vurgulamak istiyorum.

Örgütsel Davranış, İşletme Yönetimi disiplininin temel dallarından biridir. Bu alan, bireylerin ve grupların bir organizasyon yapısı içinde nasıl ve neden belirli şekillerde davrandığını anlamayı, bu davranışların öngörülmesini ve olumlu yönde etkilenmesini sağlamayı hedefler. Tanım gereği, insan davranışlarını organizasyon bağlamında incelemek, hem bireysel hem de örgütsel düzeyde etkili çözümler üretmeyi amaçlayan disiplinlerarası bir yaklaşıma dayanır.

Bu bağlamda, Örgütsel Davranış dört ana unsur üzerine inşa edilmiştir: insan, organizasyon yapısı, iş ve iletişim teknolojileri ve örgütün dış çevresi. Bu kitapta yer alan bildiriler, bu unsurların her birine değinerek alanın geniş kapsamını bir kez daha ortaya koymaktadır.

Örgütsel Davranış'ın odak noktası olan insan unsurunu anlamak, bilim dünyası için her zaman en büyük zorluklardan biri olmuştur. İnsan, biyolojik, psikolojik ve sosyal boyutlarıyla oldukça karmaşık bir varlıktır. Nobel ödüllü Dr. Alexis Carrel'in Man, The Unknown (Türkçe çevirisiyle: İnsan Denen Meçhul) adlı eserinde de bu karmaşıklık detaylı bir şekilde ele alınmıştır. İnsan, salt biyolojik bir organizma olmanın ötesinde, duygusal ve toplumsal bir varlık olarak çok yönlü bir inceleme gerektirir.

Örneğin, anatomi ve fizyoloji insanın biyolojik işleyişine odaklanırken, psikoloji bireysel davranışlarını, sosyoloji ise grup ve toplum içindeki ilişkilerini inceler. Nörobilim insan beyninin karar alma süreçlerindeki rolünü aydınlatırken, yapay zeka ve veri analitiği gibi modern disiplinler insan davranışlarını tahmin etme ve analiz etme yöntemlerini geliştirir. Bu bağlamda, Örgütsel Davranış disiplini, insanı anlamaya yönelik farklı disiplinlerin geliştirdiği kavramları bütünleştirerek, organizasyonel bağlamda uygulanabilir çözümler sunar.

Bu alanda çığır açan çalışmalardan biri, Fritz Roethlisberger ve Elton Mayo'nun gerçekleştirdiği Hawthorne Araştırmaları'dır. Bu araştırmalar, iş ortamındaki sosyal ilişkilerin ve çalışma koşullarının çalışan performansı üzerindeki etkisini ortaya koyarak, Örgütsel Davranış'ın temellerini oluşturmuştur.

Bir diğer önemli örnek ise 2002 Nobel Ekonomi Ödülü sahibi Daniel Kahneman ve Amos Tversky'nin, insanların belirsizlik altında nasıl karar verdiklerini ve yargılarının davranışlarını nasıl etkilediğini inceledikleri çalışmalardır. Bu çalışmalar, rasyonelliğin sınırlarını ve karar alma süreçlerindeki önyargıları ortaya koyarak, hem psikoloji hem de işletme yönetimi alanlarında yeni bir bakış açısı kazandırmıştır.

İnsanı ve organizasyonları anlamak her zaman zor bir görev olmuştur; ancak bu zorluk, günümüz dünyasında daha da karmaşık hale gelmiştir. Özellikle yeni nesil teknolojilerin, üretim ve iletişim süreçlerini dönüştürmesi; kuşaklar arası farklılıkların belirginleşmesi; hibrit ve uzaktan çalışma gibi yeni modellerin yaygınlaşması, Örgütsel Davranış alanında sürekli yenilikçi yaklaşımlar geliştirilmesini gerektirmektedir.

Bu nedenle, Örgütsel Davranış araştırmalarında disiplinlerarası yaklaşımların benimsenmesi, hipotez geliştirme ve araştırma yöntemlerinde titizlikle hareket edilmesi ve sonuçların yorumlanmasında aşırı kesinlikten kaçınılması gerektiği kanaatindeyim. Eric Hoffer'ın Kesin İnançlılar (True Believers) kavramı, bu konuda bir uyarı niteliği taşır; araştırmacıların tarafsız bir şekilde, elde ettikleri bulguları daha geniş bir perspektifle değerlendirmeleri elzemdir.

Bu kitap, Türkçe Örgütsel Davranış literatürüne önemli bir katkı sunarak, alandaki bilimsel tartışmaları zenginleştirmektedir. Yaptıkları araştırmalar ve teorik sunumlarıyla bu kitaba değer katan tüm yazarları içtenlikle kutluyorum. Ayrıca, kongrenin düzenlenmesinde emeği geçen tüm organizatörlere ve kitabın hazırlanmasında katkı sağlayan herkese teşekkürlerimi sunuyorum.

Kitabın, Örgütsel Davranış disiplinine ilgi duyan araştırmacılar, akademisyenler ve uygulayıcılar için değerli bir kaynak olmasını temenni ediyorum.

(E) Prof. Dr. Tamer KOÇEL

ÖNSÖZ

İnsanoğlunun iş yaşamındaki varlığı ele alındığında "Örgütsel Davranış" çalışma disiplini örgütsel yapı içinde birey, grup, örgüt düzeyinde etkileşimleri ele almakta ve insan, yapı, teknoloji ve çevre faktörleri bağlamında bu etkileşimlerin örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmasındaki performansını şekillendirici rolü üzerinde durmaktadır.

Örgütsel Davranış çalışma disiplini içerisinde ulusal ve uluslararası eğilimi anlamak, araştırmalara konu olan ve/veya konu olabilecek kavramları sorgulamak, dünyadaki alana ilişkin gelişmeleri ulusal yazına taşımak, alana özgü bilimsel yöntemdeki gelişmeleri takip edebilmek, oluşturulacak araştırma tasarımlarına yol göstermek ve bu alanda bilimsel üretkenlik içerisinde olan araştırmacıları biraraya getirip işbirliklerini teşvik ederek saygın bir bilimsel toplantılar dizisi oluşturmak misyonu ile her yıl farklı bir üniversitenin çatısı altında "Örgütsel Davranış Kongresi" gerçekleştirilmektedir.

Sürdürülebilir niteliği ile Örgütsel Davranış alanına özgü ilerlemeyi destekleyerek her yıl gerçekleştirilen kongre kapsamında "11. Örgütsel Davranış Kongresi" Kastamonu Üniversitesi bünyesinde düzenlenerek Örgütsel Davranış çalışma disiplinini takip etmekte olan saygın grubu biraraya getirerek alandaki bilimsel üretkenliğe katkıda bulunmak hedeflenmiştir.

Örgütsel davranış çalışma disiplinindeki araştırmacılar; davranış bilimlerinden yararlanarak örgütsel sorunlara çözüm yollarını keşfedebilmek, örgüt yapısı içindeki davranışları ve davranışların nedenlerini anlamak, örgütsel etkinliği ve verimliliği arttırmanın yollarını ortaya koymak amacıyla araştırma yapmaya yönelmekte olup örgütsel davranış çalışma disiplini içerisinde yürütülen araştırmalar geniş bir etki alanına sahip niteliktedir.

İş ve insan kavramlarını birlikte değerlendirmek güdüsüyle güçlenen örgütsel davranış çalışma disiplininde yürütülen araştırmalar alana özgü bilimsel bilgiyi üretme çabasındaki araştırmacılar, iş yaşamının öznesi konumundaki çalışanlar, liderlik becerilerini geliştirme uğraşındaki yöneticiler, iş dünyasının temsilcileri ve üniversite sanayi etkileşiminin oluşturulması için katma değer sağlayan bir etki alanı ortaya koymaktadır. Bu bağlamda 11. Örgütsel Davranış Kongresi'nde TÜBİTAK'ın sunduğu destek ile kongrenin etki alanı üzerindeki saygınlığı güçlenmiş ve örgütsel davranış alanına özgü yazının gelişimine katkı sağlanmıştır.

11. Örgütsel Davranış Kongresi'nin alana özgü bilimsel üretkenlik içerisinde olan araştırmacıları biraraya getirerek alanın ve yazındaki bilimsel bilginin gelişimine, iş dünyasının temsilcilerine, yöneticilere, çalışanlara, alana dair farkındalık kazanacak yeni araştırmacılara ve kongrenin düzenlendiği Kastamonu Üniversitesi'nin öncelikle sanayi ile işbirliği olmak üzere paydaşları ile etkileşiminin gelişimine katkı sağladığı değerlendirilmektedir.

İnsan faktörünün örgütlerin başarısındaki kritik rolü her geçen gün daha önem kazanırken kongredeki bilimsel çalışmalar ile insan ve davranışının değeri tekrar anlaşılmıştır. Kongrede biraraya gelen değerli akademisyenler, araştırmacılar ve uygulayıcılar alana dair özgün yaklaşımlar geliştirmiş, güncel konuları tartışmış, literatüre zenginlik katacak teorik ve uygulamalı katkılar sunmuş ve bu kitap ile ortaya konulan nitelikli bir bilgi birikimi oluşmuştur.

Kongrenin gerçekleşmesinde tüm süreçlerde bizi destekleyen öncelikle rektörümüz Sayın Prof. Dr. Ahmet Hamdi TOPAL olmak üzere, her kongrede olduğu gibi bu kongreye de yön veren Danışma Kurulu'na ve Bilim Kurulu'na, bidirilerin değerlendirilmesinde titizlikle yer alan hakemlerimize, çalışmalarıyla katılarak kongremizi zenginleştiren tüm yazarlara, organizasyonun her aşamasında disiplin ve özveriyle çalışan Yürütme Kurulu'na ve Destek Ekibi'ne, kongremizi destekleyen tüm kişi ve kurumlara teşekkür ederiz.

Kongremiz sonucunda hazırlanan bu kitapta yer alan çalışmaların Örgütsel Davranış alanına ilgi duyan herkes için bir rehberlik yapmasını ve göstereceğiniz ilginin alanın gelişimine katkı sağlayacağına inanarak gelecekte yapılacak çalışmalara ilham kaynağı olmasını temenni ederiz.

Saygılarımızla,

Prof. Dr. Aysun KANBUR

Kongre Dönem Başkanı

KONGRE DANIŞMA KURULU

Prof. Dr.	Aşkın KESER	Bursa Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr.	Ayşegül Asuman AKDOĞAN	Erciyes Üniversitesi
Prof. Dr.	Ayşe Çiğdem KIREL	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr.	Azize ERGENELİ	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr.	Azmi YALÇIN	Çukurova Üniversitesi
Prof. Dr.	Cavide UYARGİL	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr.	Deniz ELBER BÖRÜ	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr.	Enver ÖZKALP	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr.	Güler İSLAMOĞLU	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr.	H. Nejat BASIM	Başkent Üniversitesi
Prof. Dr.	İnci ERDEM ARTAN	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr.	Kadir ARDIÇ	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr.	Mahmut PAKSOY	İstanbul Kültür Üniversitesi
Prof. Dr.	Ömür Neczan TİMURCANDAY ÖZMEN	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr.	Serpil AYTAÇ	Fenerbahçe Üniversitesi
Prof. Dr.	Zeyyat SABUNCUOĞLU	Bursa Uludağ Üniversitesi

KONGRE YÜRÜTME KURULU

Prof. Dr.	Aysun KANBUR	Kastamonu Üniversitesi (Kongre Dönem Başkanı)
Prof. Dr.	Engin KANBUR	Kastamonu Üniversitesi (Yürütme Kurulu Başkanı)
Prof. Dr.	Azmi YALÇIN	Çukurova Üniversitesi (Kongre İletişim Koordinatörü)
Prof. Dr.	H. Nejat BASIM	Başkent Üniversitesi (Kongre Çalıştay Koordinatörü)
Prof. Dr.	Senay Yürür KARSLIOĞLU	Yalova Üniversitesi (Önceki Kongre Dönem Başkanı)
Doç. Dr.	Mustafa CANBEK	Amasya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Ahmet ERTEK	Kastamonu Üniversitesi
Dr.	Eray AYDIN	Kuzey Anadolu Kalkınma Ajansı
Öğr. Gör.	Emine Didem BİBER	Kastamonu Üniversitesi
Öğr. Gör.	Erhan ÇELİK	Kastamonu Üniversitesi
Arş. Gör.	Murat ZORKUN	Kastamonu Üniversitesi
Arş. Gör.	Sevim YILMAZ	Kastamonu Üniversitesi
Doktora Öğrencisi	Duygu Gülsün ALTIKULAÇ	Kastamonu Üniversitesi
Doktora Öğrencisi	İlyas Ertuğrul İNAN	Kastamonu Üniversitesi
	Çetinay BAŞBİLEN	Kastamonu Belediyesi
	Kastamonu Sivil Havacılık Derneği	
	Black & White Software Design	

KONGRE BİLİM KURULU

Prof. Dr.	Ali Murat ALPARSLAN	Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr.	Aşkın KESER	Bursa Uludağ 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.	Enver ÖZKALP	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr.	Erkan Turan DEMİREL	Fırat Ünivesitesi
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.	Hakkı AKTAŞ	İstanbul Ünivesritesi
Prof. Dr.	Hakkı Okan YELOĞLU	Başkent Üniversitesi
Prof. Dr.	İnci ERDEM ARTAN	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr.	İrfan ÇAĞLAR	Hitit Üniversitesi
Prof. Dr.	Kadir ARDIÇ	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr.	Mahmut PAKSOY	İstanbul Kültür Üni.
Prof. Dr.	Olcay Bige AŞKUN	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr.	Ömür Neczan TİMURCANDAY ÖZMEN	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr.	Özlem Çetinkaya BOZKURT	Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Prof. Dr.	Pelin KANTEN	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Prof. Dr.	Pınar Süral ÖZER	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr.	Selami SARGUT	Başkent Üniversitesi
Prof. Dr.	Sema POLATCI	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Prof. Dr.	Senay Yürür KARSLIOĞLU	Yalova Üniversitesi
Prof. Dr.	Serdar BOZKURT	Yıldız Teknik Üniversitesi
Prof. Dr.	Serpil AYTAÇ	Fenerbahçe 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	Uludağ Üniversitesi

KONGRE DESTEK EKİBİ

Öğrenci	Nurullah Emin CAMCI	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	Alper Ertuğrul BAKAN	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	Abdurrahman DİKMEN	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	Akın TEYMURHANOĞLU	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	Baran ÖNEL	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	Berra DOĞAN	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	Ece Naz KADIOĞLU	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	Ergün KARABURÇ	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	Fadime AYDIN	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	Gizem KOÇ	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	Hasan ERMİŞ	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	İbrahim Can TOPCU	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	İsa AKISKAL	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	M. Ulaş KELLECİOĞLU	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	Nuran BOSTANCIOĞLU	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	Nur Cennet OCAK	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	Remzi Anıl PALTA	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	Seda KARAAHMETOĞLU	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	Tuğba YILDIZ	Kastamonu Üniversitesi
Öğrenci	Tülin DİLMAÇ	Kastamonu Üniversitesi



11. Örgütsel Davranış Kongresi

TÜBİTAK 2223-B Yurt İçi Bilimsel Etkinlik Düzenleme Desteği alarak desteklenmiştir.

DESTEKLEYEN KURUMLAR





































Katkılarından dolayı destekleyen kurumlara teşekkür ederiz.

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ 3
ÖNSÖZ 4
KONGRE DANIŞMA KURULU 5
KONGRE YÜRÜTME KURULU 6
KONGRE BİLİM KURULU 7
KONGRE DESTEK EKİBİ 8
DESTEKLEYEN KURUMLAR 10
İÇİNDEKİLER 11
1. OTURUM 16
Yapay Zeka 16
Algoritmaların Gözünden: İşe Alımda Yapay Zekâ Kullanımının Örgütlerde Çeşitlilik Üzerindeki Etkileri
Olgun Irmak ÇETİN 16
İş Talepleri-Kaynaklar (JD-R) Teorisi Perspektifinden Yapay Zekâ: Sistematik Bibliyometrik Analiz
Perihan ŞENEL TEKİN, Fevziye BEKAR, Halide YARAR, Duysal AŞKUN ÇELİK, Meral KIZRAK 21
Yapay Zekâ Kaygısı: Sağlık Bilimleri Öğrencileri Üzerinde Bir İnceleme
Semiha KILIÇASLAN, Aslı KAYA 28
İşe Alımda Algoritmik Yanlılığı Gidermeye Yönelik Yapay Zekâ Tekniklerinin Derinlemesine İncelemesi
K. Bahar MERİÇ ATAKAN 35
Strateji ve Davranış 38
Vicdani Zekânın Öğrenme Çevikliği Üzerindeki Etkisi: Sosyal Medya Kullanım Süresinin Aracılık Rolü
Sevda DEMİR, Mesut KARAMAN 38
İşletmelerde Girişimci Liderlik, Örgütsel Yenilik ve İnovasyon Yeteneğinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi
Muhammet YÜKSEL, Gülşah KARAVARDAR 44
Örgütlerde Stratejik Planlamanın Yapılmasında Stratejik Düşüncenin Rolü
Ömer Faruk DİKEN 51
Şirket Hikâyeleri Üzerinden Örgütsel Değerleri Anlamak: Bir Doküman İncelemesi
Nazmiye Ülkü PEKKAN 56
Psikolojik Sermaye 62
Psikolojik Sermaye ve Çalışan Sesliliği İlişkisinde Lider-Üye Etkileşiminin Düzenleyici Rolü
Gamze GÜNER KİBAROĞLU, Burcu TOSUN, H. Nejat BASIM 62
Üniversite Öğrencilerinde Esenlik Hali ve Akademik Öz Yeterlilik: Tek Seferlik Bir Minnettarlık Müdahalesinin Rastlantısal Kontrol Deneyi
Serin İŞİAÇIK, Neslihan TURNALAR ÇETİNKAYA 68

Psikolojik Sermaye ve İşte Mutluluk Etkileşiminde Mesleki Kimliğin Aracılık Rolü: Özel Güvenlik Görevlileri Üzerine Bir Araştırma
Sema POLATCI, Selcan UÇAN ÖZCAN, İfakat ATAK 73
Türkiye'de Hedonik ve Eudaimonik Yönelim, Yaşamda Anlam ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi
Önder SAKAL 78
2. OTURUM **89**
Havacılıkta Çalışan Davranışı **89**
Sahne Arkasındaki Kahramanlar: Hava Aracı Teknisyenlerinin Aşırı Vasıflılıkları ve İşe Tutkunlukları
Tugay ÖNEY, Nida PALABIYIK, Seçil ULUFER KANSOY 89
Havacılıkta Çevresel Sürdürülebilirliğin Sağlanmasında Çevresel Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Rolü
Engin KANBUR, Volkan MAZIOĞLU 95
Stajyer Memnuniyeti ile İşyeri Tercihi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Havacılık Yönetimi Bölümü Örneği
Ahmet ERTEK, Sevim YILMAZ, Serap ERTEK 100
Nepotizm **106**
Nepotizm ve Paydaşlar Bağlamında Sessiz İşe Alma (Quiet Hiring) Olgusunun Analizi
Güzin KIYIK KICIR 106
Siyasi Ayrımcılık Algısı ve Örgütsel Duyarsızlaşma İlişkisinde Psikolojik Sağlamlığın Aracılık Rolü
Fazilet NOHUT, Hasan TUTAR 110
Yaşlı Çalışanların İşte Ayrımcılık Algısı
Zübeyir ÖZÇELİK 115
Kişi-İş Uyumu **121**
Kişi-Organizasyon ve İş Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi: Antakya Medeniyetler Korosu Örneği
Deniz YILDIZ, Reyhan Ayşen WOLFF 121
Ertelemeyle Gelen İş Tatminsizliği: Kişi-İş Uyumsuzluğunun Azaltıcı Rolü
Esra AYDIN, Fatih ÇETİN, H. Nejat BASIM 127
Duygusal Emek ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinin XYZ Kuşaklar Açısından İncelenmesi: Sanal Örgütlerde XYZ Kuşak Çalışan Örneği
Müge ÜNAL, A. Çiğdem KIREL 132
3. OTURUM **137**
Güç Mesafesi **137**
Güç Mesafesi ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkinin Meta Analiz Yöntemiyle İncelenmesi 137
Coşkun AKÇA, İbrahim YALÇIN 137
Örgütsel Güç Mesafesinin Politik Davranış Üzerindeki Etkisinde Örgütsel İtaatin Aracılık Rolü
Mustafa ALTINTAŞ, Murat KORKMAZ 143
Çalışma Yaşamında İki Ucu Keskin Kılıç: Güçsüzün Gücü (Underdog Effect) Öncülleri ve Ardılları
Pelin KANTEN, Yener PAZARCIK, Merve Gözde DURMAZ, Abdullah KIRAY 149

Güven **155**

Alturistik Liderlik, Lider-Üye Etkileşimi ve Yöneticiye Güven Arasındaki İlişkiler

Zülfi Umut ÖZKARA 155

Örgütsel Sinizmin Fikir Geliştirme Davranışları Üzerine Etkisi

Hilal ERTURHAN IŞKIN 162

Psikolojik Sözleşme İhlalinin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracı Rolü

M. Selman KOBANOĞLU, Ali BAYRAM 167

Sosyotelizm **172**

Dijitalde Yok Sayılma: Sanal Dışlanma .....

Tuğba Tuğçe TURAK, Alptekin DEVELİ 172

Çalışanların Gözünde Yönetici Sosyotelizmi: Demografik Özellikler Fark Oluşturur mu?

Duygu Gülsün ALTIKULAÇ, Aysun KANBUR 175

Sosyotelizme (Phubbing) Maruz Kalmanın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi:
Örgütsel Dışlanmanın ve Sesliliğin Rolü

Lale ORAL ATAÇ, Ali GÜRSOY, Kemal KÖKSAL, Hilmiye TÜRESİN 179

4. OTURUM **184**

Teknoloji Farkındalığı **184**

Esnek Çalışma Algısının, Dijital ve Çevik Örgüt Kültürünün Teknoloji Kullanımı Üzerindeki Etkisi:
Çalışanların Perspektifinden Bir İnceleme

Gökçe AKDEMİR ÖMÜR, Mesut ÖZTIRAK, Ayşe Meriç YAZICI, Hüseyin ÇİÇEKLİOĞLU 184

Çalışanların Teknoloji Farkındalığının İş Güvencesizliği ve Öznel İyi Oluşları Üzerine Etkisi

Deniz ELBER BÖRÜ, Mustafa BEKMEZCİ 192

Akıllı Teknoloji, Yapay Zekâ, Robotik ve Algoritmalar Farkındalığı Ölçeğinin İkinci Aşama Geçerlilik ve Güvenilirlik Testleri

Ufuk BAŞAR, İlayda ÖZKAN 198

Yeni Nesil Teknolojilerin Z Kuşağı Üzerindeki Örgütsel Davranışa Etkisi: Dao, Metaverse ve Dijital İkizler

Begüm AL 203

Motivasyon **208**

Yöneticiye Güvenin Etik İklimin Çalışan Motivasyonuna Etkisinde Aracılık Rolü:
Türkiye Doğalgaz Sektörü Örneği

Server Sevil AKYÜREK, Gökhan KARADİREK 208

İşgören Avukatlığı ve Motivasyonel Dilin Çalışan Enerjisi Üzerine Yansımaları

Elif KIPRIZCI, Aysun KANBUR 213

Deneyimsel Öğrenme Kuramı Bağlamında Dijital Dönüşüm, Çalışan Deneyimi ve Motivasyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Songül GÖKHAN, Ömür Neczan TİMURCANDAY ÖZMEN 218

Çalışanların Paternalist Liderlik Algılarının Kolektif Yeterliklerine Etkisinde İçsel Motivasyonun Rolü

Ertuğrul TEKİN, Abdullah YILMAZ 225

Üretkenlik Dışı Davranışlar **230**

Örgütsel Bağışıklığın Yıkıcı İnovasyona Etkisi

Tayfun AYDOĞDU, Bünyamin AKDEMİR 230

İstismarcı Yönetim Ölçeği Kısa Formu'nun Türkçe Uyarlaması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Seda GÜĞERÇİN 235

Seçici Nezaketsizlik? Hollanda'daki Yüksek Nitelikli Türk Kadınlarının İşyeri Deneyimleri

Benan GÖK 240

Çalışanlarda Bilgi Saklama Davranışının Örgütsel Adalet ve Arkadaşlık Bağlarıyla İlişkisi

Erman KILINÇ 244

5. OTURUM **250**

Liderlik **250**

İyiliksever Liderliğin İş Yaşamında Gelecek Zaman Algısına Etkisinde Kişiye Özgü Esnek Anlaşmaların Aracı Rolü

İhsan İlker ÇİTLİ, Nihan BİRİNCİOĞLU, Hüseyin ÇİÇEKLİOĞLU 250

Dönüşümcü Liderliğin Öğrenen Örgüt Üzerindeki Etkisinde Değişime Açıklık ve Yenilikçi İş Davranışlarının Rolü

Bumin Çağatay AKSU 256

Çalışan Sağlığı ve Güvenliği'ne Liderlik Etmek: Türkiye'ye Özgü Bir Model Arayışı

Çiğdem VATANSEVER, Elif SUNGUR 261

Paradoksal Liderliğin Çalışanın İşte Gelişimine Etkisinde Çalışanın Sosyal Cesaretinin Aracı Rolü

Ömer KARADEMİR 264

Bibliyometrik Analizler **271**

Yine mi Bibliyometri: Alan Kongrelerinde Sunulan Bildiriler Üzerine Bir İnceleme

Serap DEMİRLER 271

Örgütsel Davranış Yazınında Öne Çıkanlar: Journal of Organizational Behavior (2022- 2024) Üzerine Bir İnceleme

Eray AYDIN, Engin KANBUR, Volkan MAZIOĞLU 276

Sağlık Yönetiminde Liderlik ve Yenilikçilik: Literatürdeki Bibliyometrik Eğilimler

Kübra BAŞAR, Olgun Irmak ÇETİN 281

Örgütsel Öğrenme Alanında Yapılmış Lisansüstü Tezlere Yönelik Betimsel Bir Analiz

Hanifi KARAÇINAR 287

Dijitalleşme **293**

Yapay Zekâ Çağında Nörobilim Temelli Liderliğin Duygusal Zekâ Bağlamında Değerlendirilmesi

Eda TELLİ 293

Dijital Liderliğin Teknoloji Benimsemeye Etkisinde Dijital Olgunluğun Rolü .....

Sabri KÖSE, Erkan ERDEMİR 296

Dijital Örgüt Kültürü: Bibliyometrik Analiz

Yıldız TENTERİZ, Pınar SÜRAL ÖZER, Ebru TOLAY 304

Dijital Dönüşümün Çalışanların İş Tatminine Etkisinde Dijital Liderliğin Aracılık Rolü
Hasan DAĞLAR, Aslı ÖZTÜRK 312

6. OTURUM **318**

İş ve Stres **318**

İş Yükü Düzeyinin İş Stresine Etkisi: Gemi Balıkçıları Üzerine Bir Araştırma
Altan AYAN 318

Rol Belirsizliğinin İş ile İlgili Kaygı Üzerindeki Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracı Rolü
İlhami YÜCEL, Murat BAŞ, Nida Bengisu TORUN 324

Ağır İş Yatırımı .....
Ethem TOPÇUOĞLU, Selen UYGUNGİL ERDOĞAN, Onur OKTAYSOY 330

Stres ve Psikolojik Esneklik İlişkisi Üzerine: Kuyumculuk Sektöründe Nitel Bir Araştırmaa
Serap DEMİRLER 336

Etik ve Liderlik **341**

Etik Liderliğin Özgeci Davranış Üzerindeki Etkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü
Aynur TAŞ KAYA 341

Etik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Gücü: Ulusal Yazına Meta-Analitik Bir Yaklaşım
Hilmiye TÜRESİN, Hüseyin ÇELİK, Lale ORAL ATAÇ 348

Merhametin Etik Davranışlar Üzerindeki Etkisinde Yöneticiye Güvenin Rolü
Öznur KONCAGÜL, Ali Şahin ÖRNEK 352

Etik Liderlik Çalışmaları Üzerine Bir İnceleme
Aslı ERCAN ÖNBIÇAK, Aslı KAYA 355

Negatif Duygulanım **360**

Bize Ne Getirdin Yalnızlık: İş Yerinde Yalnızlığın Sonuçlarına Yönelik Fenomenolojik Bir Çalışma
Mehmet ERTEM, Mustafa Doruk MUTLU 360

Öğrenilmiş Çaresizliğin Proaktif Davranışlar Üzerindeki Etkisinde Korku İkliminin Düzenleyici Rolü
Merve Gözde DURMAZ, Pelin KANTEN, Benan ARDA, Gülten GÜMÜŞTEKİN 365

Yönetici Mizah Davranışı, Çalışanın Duygusal Tükenmişliği Üzerinde Etkili Midir?
Kemal Can KILIÇ, Buse DEMİRAY, Tuğba SOYMAN, Azmi YALÇIN 375

Çalışma Hayatında Başarılı Olduğuna İnan(a)mamak: Imposter (Sahtekâr) Sendromu Üzerine Nitel Bir Araştırma
Gül Selin TÜRKYILMAZ, Dilek Işılay ÜÇOK 381

İş Talepleri-Kaynaklar (JD-R) Teorisi Perspektifinden Yapay Zekâ: Sistematik Bibliyometrik Analiz

Doç. Dr. Perihan ŞENEL TEKİN
Ankara Üniversitesi, ptekin@ankara.edu.tr
Dr. Öğr. Üyesi Fevziye BEKAR
Gümüşhane Üniversitesi, fevziye.gurlas@gumushane.edu.tr
Halide YARAR
İstanbul Üniversitesi, halideyarar@gmail.com
Prof. Dr. Duysal AŞKUN ÇELİK
İstanbul Topkapı Üniversitesi, duysala@gmail.com
Dr. Öğr. Üyesi Meral KIZRAK
Başkent Üniversitesi, mkizrak@baskent.edu.tr

Özet
Yapay zekâ, iş talepleri ve kaynaklar arasında yeni dinamikler yaratarak iş yerlerini dönüştürmektedir. Örgütsel davranış perspektifinde 'İş Talepleri-Kaynaklar (JD-R) Teorisi' ile 'yapay zekâ' (YZ) arasındaki kavramsal bağlantılar oldukça yeni bir araştırma alanı olarak ortaya çıkmıştır. Özellikle teorinin işyerinde YZ'nin psikolojik, örgütsel ve sosyal etkilerini anlamak için nasıl uygulandığını belirlemek, gelecek araştırmalara ışık tutacaktır. Bu bakışla araştırmanın amacı, YZ ve JD-R teorisinin sistematik bir incelemesini sunmaktır. Web of Science (WoS)'da indekslenen çalışmaları sistematik bibliyometrik inceleme metodu ile analiz ederek, kavramsal bağlantıya yönelik temel eğilimler, etkili yazarlar, önde gelen araştırma kurumları ve yayınların coğrafi dağılımı belirlenmiştir. YZ ve JD-R teorisi arasındaki ilişkiyi inceleyen 6 çalışma analiz edilmiştir. Analize dayanarak ileriye yönelik bir bakış açısı vurgulanmaktadır. Bu inceleme ile uygulayıcıların çalışan refahı ve performans için YZ'dan nasıl yararlanabileceklerine ışık tutmak ve araştırmacıların YZ ve JD-R teorisinin nasıl bağlanabileceğini analiz etmelerine yardımcı olmak amaçlanmaktadır.
Anahtar Kelimeler: Yapay Zekâ, YZ, İş Talepleri- Kaynakları Teorisi, JD-R Teorisi, Sistematik İnceleme

1. Giriş

Türk Dil Kurumu (2024)'na göre yapay zekâ, "*bir bilgisayarın, bilgisayar kontrolündeki bir robotun veya programlanabilir bir aygıtın insana benzer biçimde algılama, öğrenme, fikir yürütme, karar verme, sorun çözme, iletişim kurma vb. işlevleri sergileyebilme yeteneği"* olarak ifade edilmektedir. Yapay zekâ 1950'li yıllardan itibaren kullanılmakta olup, insanın hayal gücünün ötesinde yaratıcılığı destekleyici süreçlere katkıda bulunmaktadır. Günümüzde ise yaygın olarak kullanılmaya başlanmış olup yeni iş imkânları, iş performansını artırma, karar destek yönetimi süreçlerinde kullanılmaktadır (Giuggioli ve Pellegrini, 2023).

Bu araştırmanın amacı, İş Talepleri-Kaynaklar (JD-R) teorisi ile yapay zekâya (YZ) yönelik genel tutumların kesiştiği bilimsel alan yazının kapsamlı bir bibliyometrik analizini yapmaktır. Bu araştırma, Web of Science (WoS)'da indekslenen çalışmaları analiz ederek, temel eğilimleri, etkili yazarları, önde gelen araştırma kurumlarını ve yayınların coğrafi dağılımını belirlemeyi amaçlamaktadır. Ayrıca, çalışma JD-R teorisi ile YZ arasındaki kavramsal bağlantıları, özellikle de teorinin işyerinde YZ'nin psikolojik, örgütsel ve sosyal etkilerini anlamak için nasıl uygulandığını araştırmaktadır.

Yapay zekânın ortaya çıkışı, iş talepleri ve kaynaklar arasında yeni dinamikler yaratarak iş yerlerini dönüştürmektedir. JD-R teorisi, iş taleplerini (örneğin, iş yükü, rol belirsizliği) ve iş kaynaklarını (örneğin, özerklik, destek) dengeleyerek çalışanların refahını, motivasyonunu ve iş performansını anlamak için yaygın olarak kullanılmaktadır. Bununla birlikte, yapay zekânın bu dinamikler üzerindeki etkileri yeterince araştırılmamıştır. Bu araştırma, JD-R teorisi ile hızla gelişen YZ söylemi arasındaki boşluğu doldurması ve YZ'ya yönelik tutumların hem örgütsel yapıları hem de çalışanların bireysel sonuçlarını nasıl etkileyebileceğini vurgulaması açısından önemlidir. Bu kesişimi anlamak, çalışanların refahını korurken, yapay zeka teknolojisinden yararlanmak isteyen kuruluşlar için de kritik bir öneme sahiptir.

YZ ve JD-R teorisinin nasıl bağlanabileceğine dair kapsamlı bir anlayışa ihtiyaç duyulmaktadır. Bu ihtiyaç, alan yazının yapılandırılmış genel bir bakışı ile mümkün olacaktır. Bugüne kadar böyle bir genel bakışın olmadığı görüldüğünden, bu çalışmada sistematik bir alan yazın incelemesi sunulması hedeflenmektedir. Sistematik bir inceleme, mevcut bilgi gövdesini şeffaf ve yeniden üretilebilir bir şekilde analiz etmektedir. Şeffaf ve eksiksiz raporlamayı garanti ederek yaygın olarak kullanılan "Sistematik İncelemeler ve Meta-Analizler için Tercih Edilen Raporlama Öğeleri"ne (PRISMA) uygun bir inceleme gerçekleştirilecektir.

Bu incelemede üç araştırma sorusunu yanıt aranacaktır. Araştırma sorusu 1, YZ ve JD-R teorisini inceleyen araştırmaların bibliyografik özelliklerinin neler olduğu ile ilgilidir. Araştırma sorusu 2 ise, YZ ve JD-R teorisini inceleyen akademisyenlerin kullandığı araştırma yöntemlerine ve tasarımlarına odaklanmaktadır. Son olarak araştırmaların YZ ve JD-R teorisinin çeşitli unsurlarına (iş talepleri ve iş kaynakları) nasıl bağladığı analiz edilmektedir. Dolayısıyla, aşağıdaki üç araştırma sorusunun yanıtlanması hedeflenmektedir

- YZ ve JD-R teorisini inceleyen araştırmaların bibliyografik özellikleri nelerdir?
- YZ ve JD-R ilişkisini analiz etmek için hangi araştırma yöntemleri ve tasarımları kullanılmıştır?
- YZ ile JD-R teorisi arasındaki ilişki nasıl kavramsallaştırılmıştır?

Bu incelemedeki hedefimiz, YZ ve JD-R teorisi üzerine gelecekteki araştırmalar için bir gündem sunmaktır. Bu gündem, araştırma sorularıyla uyumludur. İlk olarak, akademisyenlerin YZ ve JD-R ilişkisini analiz etmek için kullandıkları araştırma

yöntemlerini ve tasarımlarını inceleyerek, akademisyenlerin gelecekteki çalışmalarda yöntemleri ve tasarımları nasıl iyileştirebileceklerini göstereceğiz. İkincisi, akademisyenlerin YZ ve JD-R teorisi arasındaki ilişkiyi nasıl kavramsallaştırdıklarını analiz ederek, gelecek araştırmalara ışık tutmayı hedefliyoruz.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. İş Talepleri- Kaynaklar Teorisi

İş Talepleri-Kaynaklar (JD-R) teorisi, örgütsel ortamın çalışanların refahını ve performansını nasıl etkilediğini açıklar (Demerouti vd., 2001; Bakker ve Demerouti, 2007, 2017). JD-R teorisindeki temel varsayım, birçok farklı sektörde çalışmalarına rağmen çalışanların iş özelliklerinin iki kategoriye ayrılabileceğidir. Bunlar: iş talepleri ve iş kaynaklarıdır.

İş talepleri, sürekli çaba gerektiren ve bu nedenle fizyolojik ve psikolojik maliyetlerle ilişkili olan iş yönleridir (Demerouti vd., 2001; Bakker ve Demerouti, 2017). Örneğin; aşırı iş yüküne maruz kalmak, yönetici ve müşterilerden birbiri ile çelişen taleplerle karşı karşıya kalmak ya da mobbing gibi zorbalığa uğramak.

İş kaynakları, iş ile ilgili hedeflere ulaşmaya yardımcı olan, iş talepleri ile ilişkili maliyetleri azaltan, kişisel büyümeyi ve gelişmeyi teşvik eden iş yönlerini ifade eder (Demerouti vd., 2001). Meslektaşlardan gelen sosyal destek, terfi olanakları, evde mi yoksa ofiste mi çalışacağına karar verme özgürlüğüne sahip olmak, birer iş kaynağıdır.

JD-R teorisi, Demerouti ve arkadaşları (2001) tarafından ilk kez ortaya atılmasından bu yana gelişerek günümüze kadar gelmiştir. Örneğin, teoriye öz yeterlilik ve iyimserlik gibi kişisel kaynaklar dahil edilmiştir (Bakker ve Demerouti, 2007; Xanthopoulou vd., 2009; Bakker ve Demerouti, 2017).

JD-R teorisinin temel varsayımı, iş talepleri ile iş ve kişisel kaynakların farklı süreçleri harekete geçirmesidir (Demerouti vd., 2001). Aşırı iş yükü gibi yüksek iş talepleri sürekli aşırı yüklenmeye ve bunun sonucunda tükenmişliğe yol açarak çalışanın sağlığını bozabilir.

Buna karşılık, iş kaynakları motivasyonel bir süreç yaratır. Yüksek iş kaynaklarına sahip olmak, daha fazla motivasyona yol açarak artan bir iş katılımıyla sonuçlanır. İş katılımı ise, insanların enerjik hissettikleri (canlılık), işleri konusunda coşkulu oldukları (adanmışlık) ve işlerine o kadar daldıkları ve zamanın nasıl hızlı geçtiğini anlayamadıkları (dalgınlık) zihinsel durumu yaratır (Bakker ve Demerouti, 2017). Sonunda, iş gerginliği (tükenmişlikle gösterilir) daha düşük iş performansına yol açar. Buna karşılık, katılımla gösterilen motivasyon daha yüksek iş performansına yol açar.

İş talepleri ve kaynakları teorisi ile Demerouti ve arkadaşları (2001) makalelerinde gerginlik ve motivasyonu tahmin etmek için bir etkileşim olasılığını ortaya koymuştur. Daha sonraki çalışmalar ile bu etkileşimin etkilerine dair kanıtlar ortaya konmuştur (Bakker vd., 2005; Dicke vd., 2018). Örneğin, çalışanın işinde çok fazla özerkliği varsa (bir iş kaynağı), bu kaynak yüksek bir iş yükü ile yani bir iş talebi ile başa çıkmasında ona yardımcı olmaktadır. Bu bulguda, iş özerkliğinin yüksek iş yükünün olumsuz etkilerini azalttığı görülmektedir.

Bununla birlikte JD-R teorisi biri olumlu diğeri olumsuz iki kendi kendini güçlendiren yolu da ortaya koymaktadır (Bakker ve Demerouti, 2017). Bunlardan olumlu kendi kendini güçlendiren yol veya kazanç sarmalı, iş şekillendirme ile ifade edilmektedir. Bu bakışla çalışan, iş taleplerini ve kaynaklarını proaktif olarak değiştirdiğinde işini şekillendirir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001; Tims vd., 2012) ve bu sayede iş kaynaklarını artırabilir. Artan iş kaynakları ile daha yüksek motivasyona sahip olan çalışan, olumlu kendi kendini güçlendiren yolu veya "kazanç sarmalını" yeniden başlatmış olur (Hobfoll, 1989; Van Wingerden vd., 2017).

Bunun tersi de mümkündür. Kendi kendini zayıflatma olarak ifade edilebilen bu durum, performansı azaltabilecek davranışlardır (Bakker ve Costa, 2014). Örneğin; tükenmişlik yaşayan bir çalışan, bu durumda sık sık hata yapabilir ve hata yaptıkça işin kalitesi ve performansı buna bağlı olarak azalabilir. İş kalitesi düştükçe, yöneticisi ondan işini iyileştirmek için bir planlama yapmasını istediğinde ise bu ek görev, iş yükünü artırarak kendi kendini zayıflatma döngüsünü yeniden başlatır (Bakker ve Wang, 2020). Yapay Zeka ise insan zihninin toplanması ve iş yükünü hafifletmesi adına ipuçları sağlayan bir asistan olarak görev yapabilmekte ve yardımcı olabilmektedir.

3. Araştırmanın Yöntemi

Bu sistematik bibliyometrik inceleme PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) çerçevesine uygun olarak tasarlanmıştır. Bu kapsamda aşağıdaki metodoloji kullanılmıştır.

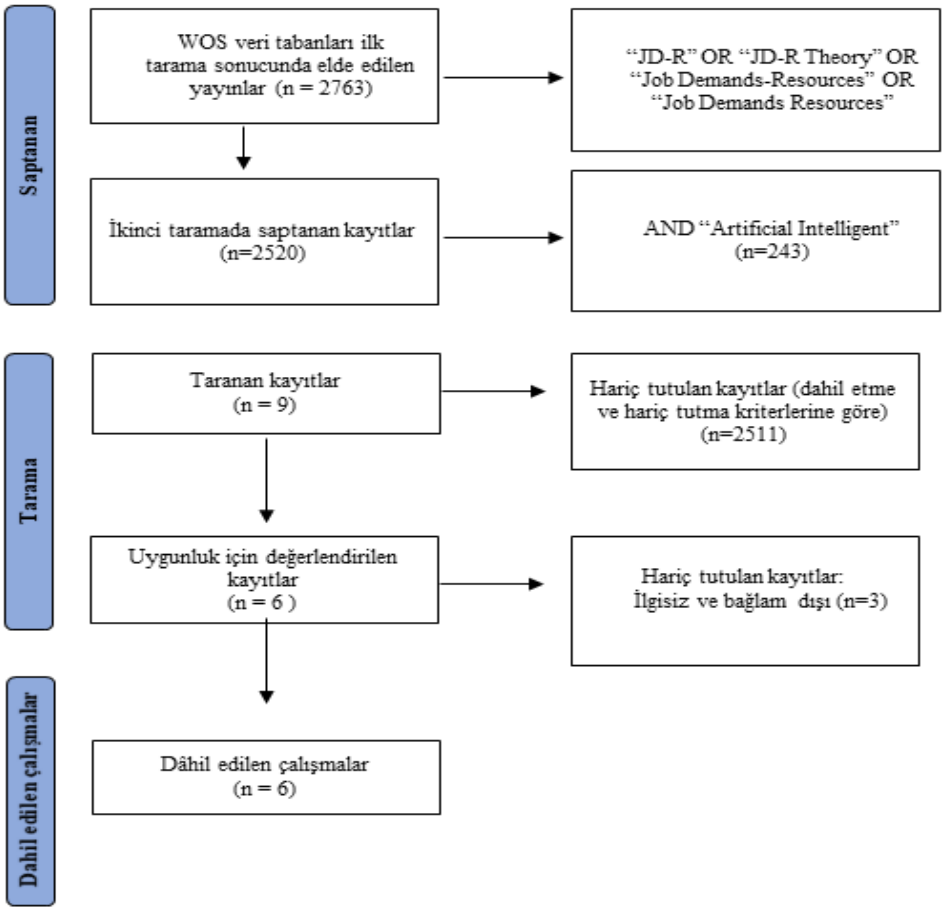
3.1. Veri Toplama

Web of Science veri tabanında "İş Talepleri-Kaynaklar Teorisi" ve 'Yapay Zekâ" anahtar kelimeleri kullanılarak bir arama yapılmıştır(https://www.webofscience.com/wos/woscc/summary/5b6f9e49-7917-4f40-a531-d4d67449f0c1-010961d570/relevance/1). Arama, hakemli dergi makaleleri, meta-analizler ve İngilizce derleme makaleleri ile sınırlı tutulmuştur. Allan yazın taramasında zaman sınırlaması uygulanmamıştır. Verilerin kalitesini ve bütünlüğünü sağlamak için yalnızca tam metin makaleler dahil edilmiştir.

- Dâhil Etme Kriterleri: İngilizce yayımlanan makaleler, tam metin kullanılabilirliği, makale türleri (derleme, meta-analiz ve araştırma makaleleri), JD-R teorisinin ve yapay zekâya yönelik genel tutumların ana odak noktası olarak ele alınması
- Dışlama Kriterleri: İngilizce olmayan makaleler, tam metin olarak mevcut olmayan makaleler, konferans özetleri, editöre mektuplar ve kitap bölümleri

3.2. Veri Analizi

Seçilen makaleler, yayın yılı, dergisi, yazarları, menşe ülke gibi nicel verileri çıkarmak için bibliyometrik bir analize tabi tutulmuştur. Ayrıca, çalışmaları temel alarak kategorize etmek için şu kriterlere dayalı bir içerik analizi yapılmıştır: Yazar(lar), yayın yılı, ülke, çalışmanın amacı, örneklem özellikleri, araştırma yöntemleri (nicel, nitel veya karma), JD-R teorisi ve yapay zekâya yönelik tutumlarla ilgili temel bulgular.



Şekil 1. Uygun makalelerin belirlenmesine yönelik PRISMA akış şeması

Çalışma seçimi süreci, her aşamada (tanımlama, tarama, uygunluk ve dahil etme) dahil edilen çalışmaların sayısını ana hatlarıyla belirtmek için PRISMA akış diyagramı kullanılarak belgelenmiştir (Bkz. Şekil 1).

3.3. İçerik Analizi

Kapsamlı bir içerik analizi, çalışmaların tematik odaklarını sentezleyerek, ortaya çıkan kalıpları, alan yazındaki boşlukları ve gelecekteki araştırmalar için potansiyel alanları belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Analiz ayrıca JD-R teorisinin YZ ile ilgili iş taleplerini (örneğin; görev otomasyonu, YZ güdümlü karar verme) ve iş kaynaklarını (örneğin, YZ yoluyla beceri geliştirme, YZ'nin benimsenmesi için destek sistemleri) anlamak için nasıl uygulandığını ortaya koymaktadır.

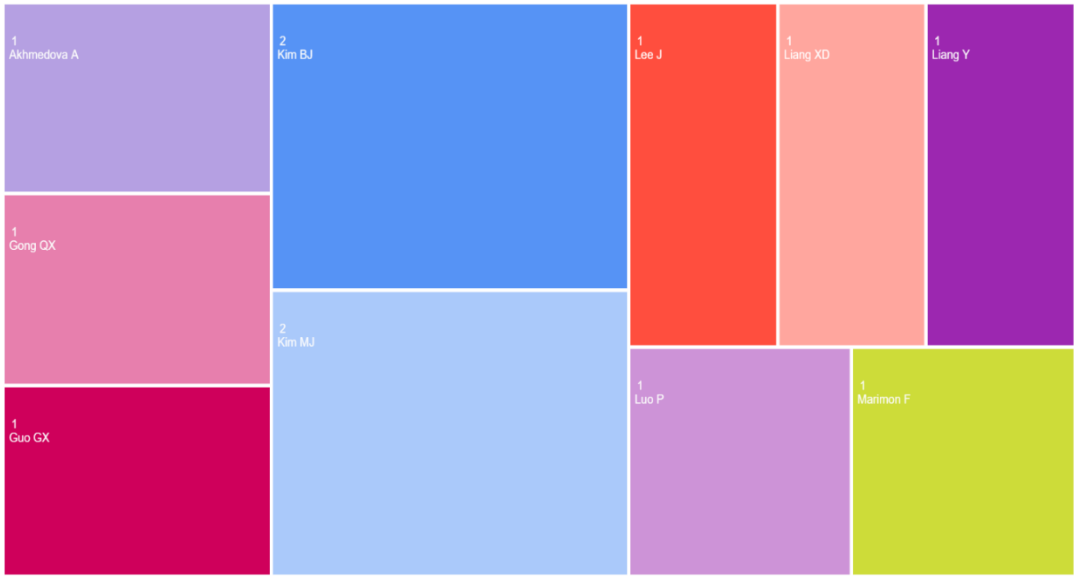
4. Bulgular

Alan yazında İş Talepleri-Kaynaklar (JD-R) teorisi ile YZ'ya yönelik genel tutumların kesiştiği bilimsel alan yazının kapsamlı bir bibliyometrik analizini amaçlayan bu çalışmada, 6 araştırma incelenmiştir. Araştırmalar yayınlandığı yıllara göre incelendiğinde en eski yayının 2022 en yeni yayının ise 2024 yılında yayınlandığı; en çok araştırmanın 2024 yılına ait (4 yayın) olduğu görülmektedir (Tablo 1).

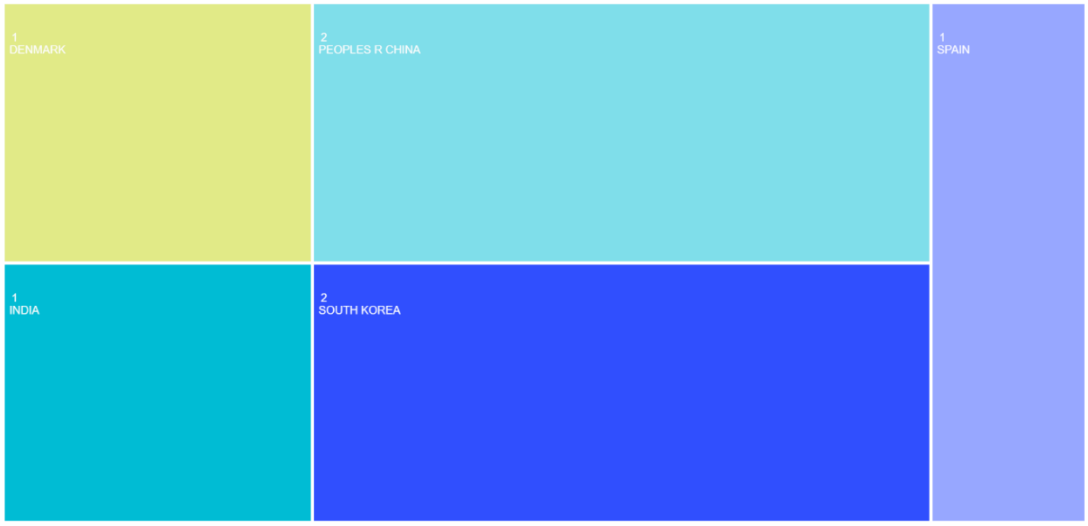
Tablo 1. Araştırmanın yayımlandığı yıla göre yayınların dağılımı

Yayın Yılı	Kayıt Sayısı	% (N=6)
2024	4	66.667
2023	1	16.667
2022	1	16.667

Yayınların birden çok yazar tarafından yazıldığı dikkate alındığında (toplam 10 yazar) en fazla yayına sahip olan yazarların 2 yayınla Kim Byung-Jik ve Kim Min-JikJ olduğu (Şekil 2) ve araştırmaların gerçekleştiği ülkelere göre dağılımlarında en fazla yayının Güney Kore (2) ve Çin Halk Cumhuriyeti (2)'nde olduğu görülmektedir (Şekil 3).



Şekil 2. Araştırmaların yazarlarına göre dağılımı



Şekil 3. Araştırmanın yayınlandığı ülkelere göre yayınların dağılımı

Araştırmaların yayımlandığı dergilere göre dağılımı Şekil 4'te verilmiştir. Buna göre araştırmaların toplam 6 farklı dergide yayımlandığı görülmektedir.



Şekil 4. Araştırmanın yayınlandığı dergilere göre dağılımı

Sistematik incelemeye dâhil edilen çalışmaların yazar-yıl, amaç, tür, kapsam-yöntem ve temel bulgularından oluşan kapsamlı içerik analizlerine ilişkin verilere Tablo 2'de yer verilmiştir.

Tablo 2. Sistematik incelemeye dâhil edilen çalışmaların içerik analizi

Araştırmalar				
Yazar/Yıl	**Amaç**	**Tür**	**Örneklem/Yöntem**	**Bulgular**
Liang vd., 2022	İş talebi-kaynak (JD-R) modeline dayanarak, YZ farkındalığının hizmet yenilikçi davranışı üzerindeki karışık etkisini ortaya çıkarma.	Nicel/çok kaynaklı veri	Çin'den çok kaynaklı veri toplama yöntemi tercih edilmiş (n = 317) ve yapısal eşitlik modeli, regresyon analizi ve boostrapt analiz yöntemleri kullanılmıştır.	Üretken YZ kullanımına güvenin, iş performansı ve çalışan bağlılığı üzerinde pozitif bir etkisi olduğu bulgulanmıştır.
Verma ve Singh, 2023	YZ uygulamalarından olan kurumsal botların JD-R teorisi temelinde tele-iş çalışanlarının verimliliğinin nasıl arttığını incelenmek.	Nicel	253 beyaz yaka üzerine kesitsel veri toplama yöntemi/yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır.	JD-R teorisini genişleterek YZ uygulamalarının çalışanların verimliliğini ve proaktifliğini artırabileceği bulgulanmıştır.
Kim vd., 2024	İş yükü, çalışan siber güvenlik davranışı ve YZ kullanımında öz yeterliliğin düzenleyici rolü arasındaki ilişkiyi keşfetmek.	Nicel	Üç farklı zamanda Güney Kore'de 410 çalışandan veri toplanmıştır. Yapısal eşitlik modellemesi ve PROCESS MACRO aracılığıyla analiz yapılmıştır.	YZ kullanımında öz yeterlilik, iş yükü ile iş stresi arasındaki ilişkiyi önemli ölçüde düzenleyici role sahip olduğu; iş yükünün siber güvenlik davranışı üzerindeki olumsuz etkilerini azalttığı bulgulanmıştır.
Wu vd., 2024	İş talepleri-kaynaklar modeli (JD-R) ve Probst'un (2002) çerçevesini kullanarak, insan-YZ iş birliğine bağlı iş güvencesizliğinin çalışanların teknoloji öğrenme kaygısını ve buna bağlı iş yaşamı ile ilgili sonuçlarını nasıl ve ne zaman etkilediği incelenmektedir. Aynı zamanda işyeri farkındalığının YZ iş güvencesizliğinin olumsuz etkisini azaltıp azaltamayacağını incelenmek.	Deneysel tasarım	Günlük olarak yapay zeka ile çalışan Çinli çalışanlarla çevrimiçi bir deney (Çalışma 1: N = 226) ve üç dalga gecikmeli bir anket (Çalışma 2: N = 350) çalışması yürütülmüştür. Yapısal eşitlik modellemesi ve Boostrapt analiz yöntemi kullanılmıştır.	YZ iş güvencesizliğinin YZ teknoloji öğrenme kaygısıyla olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu ve buna bağlı olarak çalışanların yaratıcı performansını, gayri resmi saha tabanlı öğrenmesini, refahını ve psikolojik sağlığını etkilediğini göstermektedir. İşyeri farkındalığı, insan-YZ iş birliği, iş güvencesizliğinin teknoloji öğrenme kaygısı üzerindeki olumsuz etkisini azaltmada önemli bir rol oynamaktadır.
Marimon vd., 2024	Üretken YZ ve entegre Üretken YZlı hizmetlerin kullanımının çalışan performansı üzerindeki etkisi ve bu araçlara ve hizmetlere güvenmenin rolünü araştırmak.	Karma metodoloji	İspanya'da 251 profesyonelden alınan veriler yapısal eşitlik modellemesi yaklaşımı kullanılarak analiz edilmiş, ardından yönetim bilimlerindeki 69 üst düzey akademisyenle nitel bir anket uygulanmıştır.	Araştırma bulgularına göre üretken YZ hizmetlerinin benimsenmesi ve etkili kullanımı işyeri performansını doğrudan iyileştirmemektedir. Bunun yerine, bu hizmetlere duyulan optimum düzeydeki güvenin, iş katılımını ve dolayısıyla performansı artıran kritik bir aracılık rolü oynadığı, bulgulanmıştır.
Kim & Kim, 2024	İş yükünün çalışan siber güvenlik davranışları üzerindeki etkisini araştırarak, psikolojik sözleşme ihlali ve tükenmişliğin ardışık aracılık etkilerini ve YZ öğrenmesinde öz yeterliliğin düzenleyici rolünü incelemek.	Nicel	İş Talepleri-Kaynaklar (JD-R) modeli, Kaynakların Korunumu (COR) teorisi ve Sosyal Bilişsel Teori'den yararlanarak, değişkenler arasındaki karmaşık ilişkileri açıklamak için düzenleyici bir aracılık modeli önerilmiş. Güney Kore'de çeşitli sektörlerden 363 çalışanı içeren üç dalgalı bir anket çalışması. Yapısal eşitlik modellemesi (SEM) analizleri kullanıldı.	İş yükünün psikolojik sözleşme ihlali ve tükenmişliğin ardışık aracılığı yoluyla siber güvenlik davranışını dolaylı olarak etkilediği; ChatGPT gibi YZ öğrenmesindeki öz yeterliliğin, iş yükü ile psikolojik sözleşme ihlali arasındaki ilişkiyi düzenlediği ve iş yükünün olumsuz etkilerini azaltmak için bir tampon görevi gördüğü bulunmuştur.

Tablo 2'de özetle ifade edildiği gibi, Liang ve arkadaşları (2022), yapay zeka farkındalığının hem çalışanların duygusal tükenmişliğini artıracağını, hizmet yenilikçi davranışlarını engelleyeceğini (zorlanma yolu) hem de çalışanların içsel motivasyonunu uyaracağını, hizmet yenilikçi davranışlarını teşvik edeceğini (motivasyon yolu) savunmaktadır. Verma ve Singh (2023), beyaz yaka örnekleminde gerçekleşen araştırmalarında JD-R perspektifi ile YZ'nın verimlilik ve proaktiflik üzerindekii olumlu etkisini ortaya koymaktadır. Kim ve arkadaşları (2024)'nın Güney Kore'de gerçekleştirdikleri araştırması ise YZ kullanımında öz yeterlilik, iş yükü ile iş stresi arasındaki ilişkideki düzenleyici rolünü göstermektedir.
Wu ve arkadaşları (2024)'na göre YZ şu anda çalışanların yerini almasa da çalışanlar YZ ile ilgili becerilere uyum sağlama ve bu becerilerde ustalaşma konusunda artan bir baskıyla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bununla birlikte Morimon ve arkadaşları (2024), üretken ve entegre yapay zeka kullanımının performansa etkilerini JD-R ile açıklamaktadır.
Son olarak Kim ve Kim (2024)'in çalışması ise üç önemli sonuç ortaya koymaktadır. Bunlar i. iş yükünün çalışan siber güvenlik davranışı üzerindeki etkisinin kapsamlı bir incelemesi; ii. iş yükü ile siber güvenlik davranışı arasındaki ilişkiyi açıklamada altta yatan psikolojik süreçler ve iii. yapay zekâ öğrenmesindeki öz yeterliliğin düzenleyici rolü.

5. Sonuç

Yapay zekâ, iş talepleri ve kaynaklar arasında yeni dinamikler yaratarak iş yerlerini dönüştürmektedir. Örgütsel davranış perspektifinde JD-R Teorisi ile 'yapay zeka' arasındaki kavramsal bağlantılar oldukça yeni bir araştırma alanı olarak ortaya çıkmıştır. Mevcut çalışmada, güncel bir konu olan YZ'nın JD-R teorisi temelinde nasıl yer bulduğunu anlamaya odaklanılmıştır. Bu amaçla, teorik bir alt yapı ile YZ kavramını araştırmak isteyen araştırmacılara ışık tutmak ve alan yazını sistematik bibliyometrik analiz ile incelemek hedeflenmiştir. Bu kapsamda 2022 ve 2024 yılları arasında yayımlanan 6 araştırma incelenmiştir. İncelemeye göre alan yazında YZ kavramı JD-R teorisi temelinde iş talepleri boyutunda incelenmektedir. Bu araştırmalara ilişkin en dikkat çekici sonuç ise YZ'nın aşırı iş yüküne bağlı stresi ve tükenmişliği azaltarak etki göstermesidir. Bununla birlikte henüz yeni bir perspektife sahip olan alan yazının, insan-makine etkileşimi boyutunda duygusal, psikolojik ve sosyal boyutlara genişletilerek incelenmesine ihtiyaç olduğu görülmektedir.
Son olarak, bu sistematik incelemenin bazı sınırlılıklar olduğunu belirtmek gerekir. Öncelikle araştırma sadece WoS veri tabanı ile sınırlandığı için YZ ve JD-R teorisini kapsayan bazı çalışmaları kaçırmış olabiliriz. Bununla birlikte terminolojik sınırlılıklar nedeni ile bazı yayınlar kapsam dışı kalmış olabilir. Ayrıca bazı araştırmacılar bir iş talebi ve kaynağından bahsetmelerine rağmen bunu JD-R teorisine bağlamamış olabilirler. Bu nedenle gelecek araştırmalarda daha kapsamlı bir alan yazın incelemesi için ayrıca SCOPUS, PubMed ve PsychInfo gibi veri tabalarında da arama yapılmasını öneriyoruz.

Kaynakça

Bakker, A. B., & Costa, P. L. (2014). Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis. Burnout research, 1(3), 112-119.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. Journal of managerial psychology, 22(3), 309-328.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. Journal of occupational health psychology, 22(3), 273.

Bakker, A. B., & Wang, Y. (2020). Self-undermining behavior at work: Evidence of construct and predictive validity. International Journal of Stress Management, 27(3), 241.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. Journal of occupational health psychology, 10(2), 170.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. Journal of Applied psychology, 86(3), 499.

Dicke, T., Stebner, F., Linninger, C., Kunter, M., & Leutner, D. (2018). A longitudinal study of teachers' occupational well-being: Applying the job demands-resources model. Journal of occupational health psychology, 23(2), 262.

Giuggioli, G., & Pellegrini, M. M. (2023). Artificial intelligence as an enabler for entrepreneurs: a systematic literature review and an agenda for future research. International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, 29(4), 816-837.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. American psychologist, 44(3), 513.

Kim, B. J., & Kim, M. J. (2024). The influence of work overload on cybersecurity behavior: A moderated mediation model of psychological contract breach, burnout, and self-efficacy in AI learning such as ChatGPT. Technology in Society, 77, 102543.

Kim, B. J., Kim, M. J., & Lee, J. (2024). Examining the impact of work overload on cybersecurity behavior: highlighting self-efficacy in the realm of artificial intelligence. Current Psychology, 1-17.

Liang, X., Guo, G., Shu, L., Gong, Q., & Luo, P. (2022). Investigating the double-edged sword effect of AI awareness on employee's service innovative behavior. Tourism Management, 92, 104564.

Marimon, F., Mas-Machuca, M., & Akhmedova, A. (2024). Trusting in Generative AI: Catalyst for Employee Performance and Engagement in the Workplace. International Journal of Human–Computer Interaction, 1-16.

Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. Journal of vocational behavior, 80(1), 173-186.

Türk Dil Kurumu (2024). Yapay zeka anlamı. https://sozluk.gov.tr/ Erişim tarihi: 21.09.2024

van Wingerden, J., Bakker, A. B., & Derks, D. (2017). The longitudinal impact of a job crafting intervention. European Journal of Work and Organizational Psychology, 26(1), 107-119.

Verma, S., & Singh, V. (2023). Investigating the mediating role of willingness to use enterprise bots on white-collar teleworker productivity: an extended job demands-resources (JD-R) perspective. Behaviour & Information Technology, 1-17.

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.

Wu, T. J., Liang, Y., & Wang, Y. (2024). The Buffering Role of Workplace Mindfulness: How Job Insecurity of Human-Artificial Intelligence Collaboration Impacts Employees' Work–Life-Related Outcomes. Journal of Business and Psychology, 1-17.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. Journal of Vocational behavior, 74(3), 235-244.