

T.C. İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

KURUMLARDA DİJİTAL DÖNÜŞÜM VE ÜRETKEN YAPAY ZEKA KABULÜNÜN
GENEL İŞ STRESİ İLE İLİŞKİSİNDE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN
DÜZENLEYİCİ ROLÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Selin DEMİR

1700002480

Anabilim Dalı: Psikoloji

Program: Endüstri ve Örgüt Psikolojisi

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Sevil TAŞTAN

HAZİRAN 2025

T.C. İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

KURUMLARDA DİJİTAL DÖNÜŞÜM VE ÜRETKEN YAPAY ZEKA KABULÜNÜN
GENEL İŞ STRESİ İLE İLİŞKİSİNDE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN
DÜZENLEYİCİ ROLÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Selin DEMİR
1700002480

Anabilim Dalı: Psikoloji
Program: Endüstri ve Örgüt Psikolojisi

TezDanışmanı: Prof. Dr. Seçil TAŞTAN
Jüri Üyeleri: Doç. Dr. Melis Seray ÖZDEN YIL
Dr. Öğr. Üyesi Melike CEYLAN

HAZİRAN 2025

TEŞEKKÜR

Bu tez çalışmasının hazırlanmasında bilgi, deneyim ve akademik rehberliğiyle bana yol gösteren değerli danışmanım Prof. Dr. Seçil Taştan'a en içten teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitimim süresince sunduğu akademik olanaklar ve destek için T.C. İstanbul Kültür Üniversitesi'ne, istatistik alanındaki bilgi ve ilgisiyle bana bu disiplini sevdiren Psk. Dr. Kadir Özden'e teşekkür ederim.

Ayrıca, araştırmamın veri toplama sürecinde anketleri doldurarak çalışmama katkı sağlayan tüm katılımcılara şükranlarımı sunarım.

Bu süreçte bana her zaman destek olan kıymetli ailem Ayşegül Günday, Sinan ve Duygu Naz Demir'e; akademik ve kişisel yolculuğumda yanımda olan dostlarım Berfin Hatay ve Esra Erkut'a teşekkür ederim.

Son olarak, bu sürecin her aşamasında bana eşlik eden ve desteğini esirgemeyen yol arkadaşım Emirhan Özer'e minnettarlığımı ifade etmek isterim.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KISALTMALAR.....	viii
TABLO LİSTESİ.....	x
ŞEKİL LİSTESİ.....	xii
1. GİRİŞ.....	1
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	3
2.1. DİJİTAL DÖNÜŞÜM.....	3
2.1.2. Dijital Dönüşüm Tarihçesi.....	3
2.1.3. Dijital Dönüşüm Tanımı.....	4
2.1.4. Devletlerin Dijital Dönüşüm Süreçleri.....	5
2.1.5. Kurumların Dijital Dönüşüm Süreci.....	7
2.1.5.1. Artan Rekabet Gücü.....	7
2.1.5.2. Müşteri Memnuniyeti Sağlama.....	8
2.1.5.3. Gelişmiş Yenilik.....	8
2.1.5.4. Veri Odaklı Karar Verme.....	8
2.1.5.5. Küresel Erişim ve Pazarlama Etkinliği.....	8
2.1.5.6. İşbirliği ve İletişim Güçlendirme.....	9
2.1.5.7. Sürdürülebilirlik ve Çevresel Etki.....	9
2.1.5.8. Daha Fazla Çeviklik ve Esneklik.....	9
2.1.6. Dijital Dönüşüm Sürecinde Karşılaşılan Faydalar ve Tehditler.....	10
2.1.6.1. Dijital Dönüşüm Sürecinde Karşılaşılan Faydalar.....	10
2.1.6.2. Dijital Dönüşüm Sürecinde Karşılaşılan Tehditler.....	11
2.2. ÜRETKEN YAPAY ZEKA KABULÜ.....	12
2.2.1. Üretken Yapay Zekanın Tarihsel Gelişimi.....	12
2.2.2. Üretken Yapay Zekanın Tanımı ve Kapsamı.....	14
2.2.2.1. Algılayan ve Yapay Zeka.....	15
2.2.2.2. Düşünen Yapay Zeka.....	15
2.2.2.3. Hareket Eden Yapay Zeka.....	16
2.2.3. Üretken Yapay Zeka Türleri.....	16
2.2.3.1. Yeteneğe Dayalı Yapay Zeka Türleri.....	16

2.2.3.1.1. Zayıf Yapay Zeka (Narrow AI)	16
2.2.3.1.2. Güçlü Yapay Zeka (Strong AI)	17
2.2.3.2. İşlevselliğe Dayalı Yapay Zeka Türleri.....	17
2.2.3.3. Paralel Yapay Zeka Türleri.....	17
2.2.3.3.1. Mekanik Yapay Zekâ.....	18
2.2.3.3.2. Analitik Zeka.....	18
2.2.3.4 Sıralı Yapay Zeka Türleri.....	18
2.2.3.4.1. Sezgisel Zeka.....	18
2.2.3.4.2. Empatik Zeka.....	19
2.2.4. Üretken Yapay Zekanın Kullanım Alanları.....	19
2.2.5. Dijital Dönüşüm ve Yapay Zekâ İlişkisi.....	21
2.2.6. Üretken Yapay Zekanın Kabulünü Etkileyen Tehditler.....	21
2.3. GENEL İŞ STRESİ.....	23
2.3.1. Stresin Tanımı.....	23
2.3.2. İş Stresi Tanımı ve Kapsamı.....	23
2.3.3. İş Stresine Neden Olan Faktörler.....	24
2.3.3.1. Bireysel Faktörler.....	24
2.3.3.2. Çevresel Faktörler.....	25
2.3.3.3. Örgütsel Faktörler.....	25
2.3.4. Stres Belirtileri ve Aşamaları.....	26
2.3.4.1. Fiziksel Belirtiler.....	26
2.3.4.2. Duygusal Belirtiler.....	27
2.3.4.3. Zihinsel Belirtiler.....	27
2.3.4.4. Sosyal Belirtiler.....	27
2.3.5. İş Stresi ile İlgili Kuramlar.....	28
2.3.5.1. Bireysel ve Çevresel Uyuşma Kuramı.....	28
2.3.5.2. Etkileşimsel Stres Modeli.....	29
2.3.5.3. Sibernetik Model.....	29
2.3.6. İş stresi Üzerinde Yapılan Araştırmalar.....	29
2.3.7. Dijital Dönüşümün İş Stresi Üzerindeki Etkileri.....	30
2.3.8. Üretken Yapay Zeka Kullanımının İş Stresi Üzerindeki Etkileri.....	30
2.4. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK.....	31
2.4.1. Örgütsel Destek Tanımı ve Kapsamı.....	31
2.4.2. Algılanan Örgütsel Destek Tanımı ve Kapsamı.....	32
2.4.3. Algılanan Örgütsel Desteğin Önemi.....	32
2.4.4. Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Faktörler.....	33

2.4.4.1. Örgütsel Adalet.....	33
2.4.4.2. Yönetici Desteği.....	34
2.4.4.3. Örgütsel Ödüller ve Çalışma Koşulları.....	34
2.4.4.4. Çalışanın Özellikleri.....	35
2.4.5. Algılanan Örgütsel Destek ile ilgili Kuramlar.....	35
2.4.5.1. Sosyal Değişim Kuramı.....	35
2.4.5.2. Karşılıklılık Normu Kuramı.....	36
2.4.5.3. Lider- Üye Etkileşimi Kuramı.....	36
2.4.5.4. ERG Kuramı.....	36
2.4.6. Örgütsel Destek ile ilgili Yapılan Araştırmalar ve Sonuçları.....	37
2.4.7 Algılanan Örgütsel Destek ile Dijital Dönüşüm ve Üretken Yapay Zekanın İlişkisi.....	37
2.4.8. Algılanan Örgütsel Destek ile İş Stresi İlişkisi.....	38
3. YÖNTEM.....	40
3.1. Araştırma Modeli.....	40
3.2. Hipotezler.....	40
3.3. Araştırmanın Önemi.....	41
3.4. Araştırmanın Amacı.....	41
3.5. Araştırmanın Problemi.....	42
3.6. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	42
3.7. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları.....	42
3.8 Veri Toplama Yöntemi ve Araçları.....	43
3.8.1. Dijital Dönüşüm Ölçeği.....	43
3.8.2. Üretken Yapay Zeka Ölçeği.....	44
3.8.3. Genel İş Stresi Ölçeği.....	45
3.8.4. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği.....	45
4. BULGULAR.....	46
4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	46
4.2. Normallik Analizi.....	47
4.3. Faktör Analizi.....	48
4.4. Korelasyon ve Regresyon Analizi.....	67
4.5. Düzenleyici Etki Analizi.....	72
4.6. T-Testi ve ANOVA Analizi.....	75
5. SONUÇ VE TARTIŞMA.....	90
5.1. Sonuç.....	90
5.2. Öneriler.....	94
KAYNAKÇA.....	95
EKLER.....	101
EK:1 Bilgilendirilmiş Onam.....	101
EK:2 Demografik Form.....	102

EK:3 DijitalDönüşümÖlçeği.....	103
EK:4 Üretken Yapay Zeka Kabulü Ölçeği.....	104
EK:5 Genelİş Stresi Ölçeği.....	108
EK:6Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği.....	109



Enstitüsü : Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Dalı : Psikoloji
Programı : Endüstri ve Örgüt Psikolojisi
Tez Danışmanı : Prof. Dr. Seçil Taştan
Tez Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans – Haziran 2025

ÖZET

Bu araştırmada kurumlarda dijital dönüşüm ve üretken yapay zeka kabulünün genel iş stresi ile ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin düzenleyici rolü, demografik değişkenlerle birlikte incelenmiştir. Araştırma, gönüllülük ilkesine dayanarak toplamda 216 katılımcı üzerinde yapılmıştır. Araştırmaya toplamda 126 kadın ve 90 erkek katılmıştır. Araştırmada demografik değişken olarak; yaş, cinsiyet, eğitim durumu, kaç yıllık çalışma deneyiminin olduğu ve kaç yıldır aynı şirkette çalıştıkları bilgileri toplanmıştır. Veri toplama aracı olarak, Dijital Dönüşüm Ölçeği (DDÖ), Üretken Yapay Zeka Kabulü Ölçeği (ÜYZKÖ), Genel İş Stresi Ölçeği (GİSÖ) ve Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (AÖDÖ) kullanılmıştır. Anketler internet üzerinden (online) iletilerek cevaplanması beklenmiştir. Toplanan dataların analizinde normallik analizi, faktör analizi, korelasyon ve regresyon analizi, düzenleyici etki analizi ve t-test ve ANOVA analizi uygulanmıştır. Verilerin analiziyle elde edilen korelasyon ve regresyon analizi sonucunda, dijital dönüşüm ile genel iş stresi arasında oranında negatif, orta güçte ve anlamlı doğrusal bir ilişki olduğu, yapay zeka kabulünün genel iş stresi üzerinde anlamlı, zayıf ve negatif yönlü bir ilişkisi olduğu, sonucuna ulaşılmış ve algılanan örgütsel desteğin düzenleyici rolünün araştırılması sebebiyle “Hayes (2022)’in geliştirdiği Process Versiyon 4.2” kullanılarak yapılan analiz sonucunda da, dijital dönüşüm ile genel iş stresi arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin düşük etkide, anlamlı ve negatif yönde düzenleyici etkisi olduğu, Üretken yapay zeka kabulü ile genel iş stresi arasındaki algılanan örgütsel desteğin düzenleyici rolü olmadığı bulunmuştur. Literatürdeki boşluğu doldurmak adına önemli katkılar sağladığı düşünülen bu çalışmayla gelecek araştırmalara yönelik öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Dijital Dönüşüm, Üretken Yapay Zeka Kabulü, Genel İş Stresi, Algılanan Örgütsel Destek

Institute : Institute of Graduate Studies
Department : Psychology
Program : Industrial and Organizational Psychology
Thesis Advisor : Prof. Dr. Seçil Taştan
Thesis Type and Date : Master's Degree – June 2025

ABSTRACT

In this study, the moderating role of perceived organizational support in the relationship between digital transformation and generative AI adoption with overall work stress was examined along with demographic variables. The research was conducted with a total of 216 participants on a voluntary basis, including 126 women and 90 men. Demographic variables collected included age, gender, educational background, years of work experience, and tenure at the current company. As data collection instruments, the Digital Transformation Scale (DTS), Generative Artificial Intelligence Adoption Scale (GAIAS), Overall Work Stress Scale (OWSS), and Perceived Organizational Support Scale (POSS) were utilized. The questionnaires were administered online and completed by the participants. For data analysis, normality analysis, factor analysis, correlation and regression analysis, moderation analysis, as well as t-test and ANOVA were applied. The results from the correlation and regression analyses indicated that there is a moderate, negative, and statistically significant linear relationship between digital transformation and overall work stress. It was also found that the relationship between generative AI adoption and overall work stress is statistically significant, weak, and negative. To examine the moderating effect of perceived organizational support, PROCESS version 4.2 developed by Hayes (2022) was employed. The findings revealed that perceived organizational support has a low, significant, and negative moderating effect on the relationship between digital transformation and overall work stress. However, no moderating effect of perceived organizational support was found in the relationship between generative AI adoption and overall work stress. This study is believed to make important contributions to the literature by addressing a research gap and offers suggestions for future studies.

Keywords: Digital Transformation, Generative Artificial Intelligence Adoption, General Job Stress, Perceived Organizational Support.

KISALTMALAR

AFA: Açımlayıcı Faktör Analizi

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

AI: Artificial Intelligence / YapayZeka

Akt.: Aktaran

AlphaGO: Üstün / Lider Go Oyuncusu

AÖD: Algılanan Örgütsel Destek

AÖDÖ: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

AVE: Ayrışım Geçerliliği Değeri

B: Bkatsayısı/ B coefficient veya Standartlaştırılmamış katsayı

ChatGPT: Generative Pre-trained Transformer / Üretken Önceden Eğitilmiş Dönüştürücü

Covid-19: Coronavirus Disease 2019 / 2019 Koronavirüs Hastalığı

CR: Birleşim Geçerlilik Değeri

DFA: Doğrulayıcı Faktör Analizi

DDÖ: Dijital Dönüşüm Ölçeği

DüzR²: Düzeltilmiş R-kare / Adjusted R-squared

ERG: Existence Relatedness Growth/ Varlık İlişkiGelişim

F: F-istatistiği/ F-statistic

GİSÖ: Genel İş Stresi Ölçeği

GPS: Global Positioning System/ Küresel Konumlandırma Sistemi

IBM: International Business Machines / Uluslararası İş Makinesi

İHA: İnsansız Hava Araçları

IOS: iPhone Operating System/ iPhone İletişim Sistemi

IoT: Internet of Things/ Nesnelerin İnterneti

KMO: Kaiser-Meyer-Olkin

MR: Magnetic Resonance/ Manyetik Rezonans

N: Katılımcı Sayısı

NLP: Yapay Zekanın Doğal Dil İşlemesi

p: Anlamlılık Değeri

R: Korelasyon Katsayısı

R²: R-kare/ R-squared veya Belirlilik Katsayısı

RJBM: Research Journal of Business and Management / İşletme ve Yönetim Araştırmaları Dergisi

sd: Serbestlik Derecesi

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences/ Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi

Std. Hata: Tahminin Standart Hatası/ Standard Error of the Estimate

TDK: Türk Dil Kurumu

ÜYZKÖ: Üretken Yapay Zeka Kabulü Ölçeği

Vb.: Ve Benzeri

WEF: Dünya Ekonomik Forumu

YZ: Yapay Zeka

β (Beta): Betakatsayısı/ Beta coefficient veya Standartlaştırılmış katsayı



TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Tablo 2: Dijital Dönüşüm, Üretken Yapay Zeka Kabulü, Genel İş Stresi ve Algılanan Örgütsel Destek Ölçeklerinin Normal Dağılım Analizi (Kolmogorov-Smirnova ve Shapiro-Wilk)

Tablo 3: Dijital Dönüşüm, Üretken Yapay Zeka Kabulü, Genel İş Stresi ve Algılanan Örgütsel Destek Ölçeklerinin Normal Dağılım Analizi (Skewness ve Kurtosis)

Tablo 4: Çalışmadaki Ölçeklere ait KMO, Bartlett's Testleri ve Cronbach Alpha(α)

Tablo 5: Dijital Dönüşüm Ölçeğinin Faktör Analizi

Tablo 6: Dijital Dönüşüm Ölçeğinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Tablo 7: Üretken Yapay Zeka Kabulü Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

Tablo 8: Üretken Yapay Zeka Kabulü Ölçeğinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Tablo 9: Üretken Yapay Zeka Kabulü Ölçeğinin Alt Boyutlarına Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Tablo 10: Genel İş Stresi Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Tablo 11: Genel İş Stresi Ölçeği Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Tablo 12: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

Tablo 13: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Tablo 14: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Alt Boyutlarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Tablo 15: Dijital Dönüşüm Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonucu

Tablo 16: Üretken Yapay Zeka Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonucu

Tablo 177: Genel İş Stresi Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonucu

Tablo 18: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonucu Ham

Tablo 19: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonucu

Tablo 20: Değişkenler Arası Korelasyon Katsayıları (Pearson)

Tablo 21: Değişkenler ve Üretken Yapay Zeka Kabulü Ölçeğinin Alt Boyutları ile Korelasyon Katsayıları(Pearson)

Tablo22: Değişkenler ve AlgılananÖrgütselDestekÖlçeğinin Alt Boyutlarıile KorelasyonKatsayıları (Pearson)

Tablo 23: Dijital Dönüşümün Genel İş Stresi Üzerindeki Etkisi

Tablo 24: Üretken Yapay Zeka KabulününGenel İş StresiÜzerindekiEtkisi

Tablo 25: DijitalDönüşüm ile Genel İş Stresiİlişkisinde Algılanan ÖrgütselDesteğin Düzenleyici Rolü

Tablo 26: Düzenleyici Değişken Olan Algılanan Örgütsel Desteğin Ortalamasındaki Değişimlerine Göre Koşullu Etkiler

Tablo 27: Üretken Yapay Zeka Kabulü ile Genel İş Stresi İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Düzenleyici Rolü

Tablo 28: Katılımcıların Cinsiyetlerine Yönelik Bağımsız Örneklem T-TestiAnalizi

Tablo 29: Katılımcıların Cinsiyetleri ve Değişkenlerin Bağımsız Örneklem T-TestiAnaliziSonuçları

Tablo 30: Katılımcıların Cinsiyetine Göre Varyans Homojenliği Testinin Sonuçları

Tablo 31: Katılımcıların Yaşlarına Yönelik Tek Yönlü ANOVATestiAnalizlerinin Özeti

Tablo 32: Katılımcıların Yaşlarına Yönelik Tek Yönlü ANOVATesti Analizlerinin Özeti

Tablo 33: Katılımcıların EğitimDurumlarına Yönelik Tek Yönlü ANOVATestinin Analiz Özeti

Tablo 34: Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Yönelik Tek Yönlü ANOVATestiAnalizlerinin Özeti

Tablo 35: Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Varyans Homojenliği Testinin Sonuçları

Tablo 36: Eğitim Durumlarının Post-Hoc Testleri

Tablo 37: Katılımcıların Toplamİş Tecrübelerine Yönelik Tek Yönlü ANOVATestinin Analiz Özeti

Tablo 38: Katılımcıların Toplam İş Tecrübelerine Tek Yönlü ANOVATesti Analizlerinin Özeti

Tablo 39: Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Varyans Homojenliği Testinin Sonuçları

Tablo 40: Toplam İş Tecrübelerinin Post-Hoc Testleri

Tablo 41: Katılımcıların Son İş Tecrübelerine Yönelik Tek Yönlü ANOVATesti Analizlerinin Özeti

Tablo 42: Katılımcıların Son İş Tecrübelerine Yönelik Tek Yönlü ANOVATesti Analizlerinin Özeti

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil1: Araştırma Modeli

Şekil 2: Bir Bağımlı Değişkenin Bir Bağımsız Değişken Üzerindeki Etkisinde Bir Tane Düzenleyici Değişken Olan Basit Moderatör Modeli (Model 1)



BÖLÜM 1

GİRİŞ

Teknolojinin gelişmesi ile, gündelik yaşantılarda ve iş hayatında birçok değişiklik meydana gelmektedir. Teknoloji her geçen gün insanların çeşitli iş yüklerini hafifletmek amacıyla geliştirilmektedir. Bu gelişmeler gündelik yaşantının yanında iş hayatına da entegre olmaktadır. Dijital dönüşüm, çalışanların elle yazarak kayıt ettiği önemli verileri, bilgileri dijital ortamlara taşıyarak bulut bilişim adı verilen yeni teknolojilerle, yapay zeka ve nesnelerin interneti kullanımı ile daha kolay, hızlı, kalıcı hale getirmeye başlaması olarak tanımlanabilmektedir (Cancan, 2019:2, Akt. Gürel, 2020).

İş hayatının dijitalleşmesi üretken yapay zekanın da önemini arttırmaktadır. Yapay zekanın üretimi, insan zekası ile benzer kararlar alabilmesi, taklit edebilmesi, öğrenebilmesi, komutları algılayabilmesi, görevleri yerine getirebilmesi, verileri depolayıp gerekli noktalarda ulaşılabilişmesini sağlamak amacıyla üretilmiş olan bilgisayar programları yapma mühendisliği veya bilimi olarak ortaya çıkmıştır (Erkutlu, Ergün, 2023).

Yapay zeka, iş dünyasına entegre oldukça verimlilik, hız ve maliyet açısından birçok fayda sağladığı gözlemlenmiştir. Yapay zekanın iş dünyasında sağladığı kolaylıkların yanında birçok insanın da iş stresine yaşamasına neden olabilmektedir. İş stresi, bireyin iş ortamında karşılaştığı talepler ile bu talepleri karşılayabilme kapasitesi arasındaki dengesizlikten kaynaklanan fiziksel, psikolojik ve davranışsal olumsuz tepkiler olarak tanımlanmaktadır (Turunç, Çelik, 2010). Kurumların, teknolojiye ayak uydurmak zorunda kalmaları, kurumsal işleyişlerinin dijitalleşmesi ve yapay zeka kullanımının artması ile, kurumların yapay zeka ile nasıl bir uyum içinde çalışacağı, hangi alanlarda yeni yetkinlikler geliştirilmesi gerektiği ve şirketlerin bu dönüşüme nasıl adapte olacağı gibi birçok soruyu da beraberinde getirmektedir (Kılıç, 2023). Bu durum, çalışanlar tarafından da iş kaybı korkusunu yaşamasına, yetersiz hissetmesine, stres olmasına yol açabilmektedir.

Bu noktada, bireylerin yaşadığı iş stresinin kurumlar tarafından herhangi bir tehdit oluşturmaması adına örgütsel destek stratejisi oluşması gerekmektedir.

Çalışanlar ile işletmelerin etkileşimi ile ilgili olan algılanan örgütsel destek kavramı, günümüzdeki işletmelerin, çalışanlarına önemli olduklarını, saygı gösterdiklerini ve desteklediklerini maddi ve manevi bir şekilde ödüllendirerek göstermeleri gerektiğini ifade etmektedir. Örgütsel desteğin sağlanmasıyla birlikte çalışanların iş performansının, iş tatmininin ve örgüte bağlılığının arttığı gözlemlenmektedir. Aynı zamanda, çalışan memnuniyetinin sağlanmasıyla örgütsel başarının da yükselmesine katkı sağlamaktadır (Gül, 2023).

Bu çalışmada, dijital dönüşüm ve yapay zekâ kabulünün çalışanların iş stresi üzerindeki etkisini incelemek ve bu ilişkide algılanan örgütsel desteğin düzenleyici rolünü değerlendirmektir. Algılanan rgtsel desteğin, çalışanların bu dönüşüm sürecinde karşılaştıkları stres düzeyini azaltıcı bir mekanizma olarak işlev görüp görmediğini test etmek hedeflenmektedir.



BÖLÜM 2

2. LİTERATÜR TARAMASI

2.1. DİJİTAL DÖNÜŞÜM

2.1.2. Dijital Dönüşümün Tarihçesi

Sanayi devrimi başlamadan önce, bireyler hayatta kalmak ve barınmak için mücadele ederken; ağaçları oyarak barınaklar yaptığı, aç kalmamak için avlandığı dönemden itibaren “çalışmak ve iş yapmak” fiilleri insanlık tarihinde var olmaktadır. Maslow’un hiyerarşisinde bulunan fiziksel ve güvenlik ihtiyacı olan ilk iki koşulun gerçekleşmesiyle bireyler, farklı ihtiyaçlara yönelmeye başlamaktadır. Dünyayı keşfetmeye, yaşam döngüsünü öğrenmeye, hayvanları sadece avlamak yerine evcilleştirmeye ve işlerinde kullanmaya, toprağı işlemeye başlayarak tarım toplumuna evrilmektedir. Bu ihtiyaçların gelişmesiyle birlikte sanayi devriminin ortaya çıkmasını hızlandırmıştır (Çark, 2020).

Birinci sanayi devrimi diğer bir adıyla Endüstri 1.0, 18. Yüzyılının sonlarına doğru su ve buhar gücünün keşfedilmesiyle başlamaktadır. Buhar makinasının icadıyla birlikte sanayi ve makine toplumuna geçiş yaşanmaktadır. Kömür kullanımının gerçekleşmesiyle ulaşım araçlarında, buhar makinalarının kullanımına başlanmasıyla tekstil üretim sürecine geçilmesi gibi büyük değişimler meydana gelmekte ve ikinci sanayi devrimin gerçekleşmesine öncülük etmektedir (Xu vd., 2018, Akt. Aksoy, 2024).

İkinci sanayi devrimi içten yanmalı motorun icat edilmesi ve elektrik gücünün farkına varılmasıyla birlikte seri üretim devrimine geçilmiştir. Endüstri 2.0 olarak adlandırılan bu dönemde telefonun icadı gibi büyük buluşların gerçekleşmesiyle sanayi devriminin büyük bir hız kazanması yeni ihtiyaçları doğurmakta ve üçüncü sanayi devrimine geçmeye yol açmaktadır (Varol, 2023).

Üçüncü sanayi devriminde bilgisayar icat edilmiştir. Elektronik cihaz kullanımının artması ve Bilgi Teknolojilerinin (BT) ilerleme sürecine girmesiyle Endüstri 3.0 dönemi hızlı bir ivme kazanmaktadır (Endüstri 4.0 Uygulama için Yol Haritası, 2022, Haziran 20, Akt. Varol, 2023). Bu süreçte kişilerarası iletişimin elektronikleşmesi, işletmeler ve günlük yaşam için büyük değişime öncülük etmiştir (Klein, 2019b, Akt. Klein, 2019).

Dördüncü sanayi devrimi 2000’lerin başında günlük yaşantıya entegre olmuş bir teknoloji devrimini ele almaktadır. Endüstri 4.0 devriminde bütün işletmelerinin dijital ortama geçmesiyle birlikte mevcut süreç tamamen değişmiştir (Özen ve Gürel, 2020). 4.0 teknoloji dönemiyle birlikte, e-ticaret gibi farklı türde iş kolları ortaya çıkmakta, dijital ortamlarda

çalışabilme imkanı oluşmasıyla birlikte çalışma saatlerinde daha esnek çalışılmakta, değişen işkollarıyla birlikte kullanılan araç gereçler farklılaşmakta ve böylelikle iş hayatına entegre olmaktadır. Dijital cihazların iş yaşantısında kullanımının artmasıyla beraber insanların iş yükünde azalma meydana gelmekte ve düşük maliyetle yüksek verimli ürünler elde edilmektedir (Arslan ve Karkacier, 2019). Hızlı dijitalleşme sonucunda yapay zeka çalışmaları, 3D yazıcı kullanımlarının başlaması, robotların yaygınlaşması, veri analizlerinin daha hızlı yapılması, eski verilerin kolay ulaşılabilecek şekilde depolanması, sanal gerçekliklerin üretilmesi gibi ilerlemelerin kaydedilmesiyle Toplum 5.0 olarak adlandırılan döneme geçilmektedir (İren, 2018, Akt. Körpe, 2021).

Toplum 5.0 devrimi farklı bir vizyon belirleyerek diğer dönemlerden ayrılmaktadır. Bu devrim; bireyi, toplumu, doğayı önemseyen ve destekleyen bir şekilde ilerlemektedir. Bireylerin sosyal hayatları için vakit ayırabilmesi, yaşam kalitelerini arttırabilmesi, daha yaratıcı fikirler üzerine yoğunlaşabilmesi için nesnelerin internetini, robotları, yapay zekayı kullanmayı öne sürmektedir. Bu benimsenen vizyon sayesinde bu dönem, “çok akıllı topluma geçiş” olarak da adlandırılmaktadır (Deguchi, Hirai, Matsuoka, Nakano, Oshima, Tai ve Tani, 2020). Tarım toplumundan itibaren gelişen ve değişen dijital dönüşüm, günümüzde sadece işletmelerin büyümesine odaklanmak yerine bireylerin günlük yaşantısını kolaylaştırabilecek, kendilerine daha çok vakit ayırabilecek odaklanarak da birçok noktada insan hayatına yardımcı olmaktadır.

2.1.3. Dijital Dönüşüm Tanımı

Dijital dönüşüm, bireylerin günlük yaşantılarından iş hayatlarına kadar her alanda kullanılmakta ve gelişmektedir. Bu sebeple literatür araştırmalarında sıklıkla yer almaktadır. Teknolojinin sürekli değişen ve gelişen noktada olması, dijital dönüşümün birçok tanımının olmasına sebep olmaktadır.

20. Yüzyılın başlarında telefonun, bilgisayarın ve internetin icat edilmesi ve kullanımının gerçekleşmesi dijital çağı başlatmaktadır (Pakdemirli, 2019). Dijital cihazların her alanda kullanılır hale gelmesi sürekli olarak veri üretimini sağlamaktadır. Bu cihazlarla yapılan her çalışma veri izi olarak depolanmaktadır. Depolanan verilerin doğru bir içgörüye dönüşebilmesi için birçok analizin hızlı bir şekilde yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır (Eravcı, Ocak 2020,). Bu ihtiyaç, teknolojinin ilerlemesini hızlandırmakta ve beraberinde dijital dönüşümü getirmektedir.

İngilizcede bulunan “dijital” kelimesi Türkçeye çevrildiğinde “sayısal” anlamına gelmektedir. Türk Dil Kurumu “Para ve zaman tasarrufu sağlamak üzere bilgi teknolojilerinin aracılığıyla iş

süreçlerinin ve bilgilerin elektronik ortama taşınması; sayısal dönüşüm” şeklinde ifade etmektedir.

İşletmelerdeki dijital dönüşümü birçok önemli isim tanımlamaya çalışmaktadır. Örnek olarak: Prof. Lucas işletmelerdeki dijital dönüşümü, işletmelerin tüm süreçlerinde kullanılmaya başlaması olarak tanımlarken, Prof. Schwertner işletmelerdeki dijital dönüşümü, “teknolojinin daha fazla rekabet avantajı sağlayacak şekilde ve daha yüksek verimlilik elde etmek amacıyla kullanılarak, yeni iş modelleri, süreçler ve sistemler oluşturmak” olarak tanımlamaktadır (Tutkunca, 2020).

Zaman içinde dijital dönüşümün işletmeler için önemin artmasıyla birlikte yeni tanımlamalar meydana gelmektedir. En genel ve basit anlamıyla dijital dönüşüm, çalışanların elle yazarak kayıt ettiği önemli verileri, bilgileri dijital ortamlara taşıyarak bulut bilişim adı verilen yeni teknolojilerle, yapay zeka ve nesnelerin interneti kullanımıyla daha kolay, hızlı, kalıcı haline getirmeye başlaması olarak tanımlanabilmektedir (Cancan, 2019:2, Akt. Gürel, 2020).

2.14. Devletlerin Dijital Dönüşüm Süreçleri

Teknolojinin gelişimi ve dijitalleşme, dünya genelinde bilgi eksikliği giderme arzusunu, hayat kalite artırma isteğini en hızlı şekilde gerçekleştirme düşüncesiyle dijital çağın yayılmasına ve önemli hale gelmesine neden olmaktadır (Özen ve Gürel, 2020). Ülkeler kendi güvenliğini ve düzenini sağlamak, bireylerin hayat kalitesini arttırmak aynı zamanda iş hayatını daha kolay hale getirmek için teknoloji kullanımını arttırmakta ve dijital dönüşüme doğru ilerlemektedir. Türkiye’de bu dijitalleşmeye örnek gösterilebilecek birçok uygulama bulunmaktadır. 1998 yılında “hepsiburada”, 2000 yılında “yemeksepeti ve sahibinden”, 2009 senesinde “Trendyol” uygulamalarının hayata geçmesiyle birlikte tüketicilerin hızlı bir şekilde ihtiyaçları olan her ürüne, yemeğe ve mülke ulaşabilmesini, araştırabilmesini kolaylaştırmak amacıyla üretilmiş ve günlük kullanıma entegre edilmiştir (Eravcı, Ocak 2020, Cilt 11).

1999 yılında ülkemizde kurulan e- devlet sistemi; vatandaşların bireysel bilgileri, borçları, geçmiş kayıtları gibi birçok belgeye tek bir uygulama ile ulaşımı sağlanmaktadır (Köseoğlu & Demirci, 2017, s. 2232, Akt. Eravcı, 2020). 2015 tarihinde sağlık bakanlığı tarafından kurulan e- Nabız Sağlık Sistemi de yine vatandaşların tek bir uygulama ile bütün tahlil sonuçları, daha önce geçirilmiş olan hastalıkları gibi tüm sağlık durumuna erişebilmesine yardımcı olmak amacıyla kullanılmaya başlanmıştır (Boz Eravcı, Ocak 2020, Cilt 11). Dünya genelinde ise teknolojinin gelişmesi ile herhangi bir fiziksel engeli bulunan bireyler için giyilebilir uzuvlar, kıyafetler icat edilmekte ve bireylerin yaşantılarını daha kaliteli hale getirilmektedir (Çark, 2020).

Yeni finans çağında dijitalleşme ve teknoloji ile birlikte alternatif ödeme seçenekleri, fon sistemleri gibi birçok seçenek bulunmaktadır. Bankaların uygulamaları sayesinde herhangi bir şubeye ihtiyaç duymadan para transferleri, yatırımlar, ödemeler gibi işlemler tek tuşla yapılabilmektedir. Günümüzde temassız kart kullanımıyla kolay ödeme, sanal parayla diğer bir adıyla da Bitcoin ile alışveriş yapılabilmektedir. Cüzdan taşıma ya da kredi kartı evde unutma durumlarına çözüm olarak da 29 ülkede hizmet veren Apple pay ve Google pay sayesinde telefon, saat veya diğer teknolojik cihazlarla da ödemeler gerçekleştirilebilmektedir (İren, 2018, Akt. Körpe, 2021).

Deprem, tsunami ve aktif volkanların bulunduğu ülkelerde kurulan dijital sistemler, daha önce kaydedilen verilerle yapılan doğru analizler sonucunda bir içgörü oluşturulabilmektedir. Bu içgörüler istatistiksel verilere dayanmaktadır. Olası felaketlere hazırlık yapılabilmek ve ülke güvenliği için önemli rol oynamaktadır (Yaman & Çakır, 2018, s. 1130).

Afet ve acil durum yönetiminde kullanılan sensörler, GPS sistemleri, alarmlar, kamera görüntüleri sayesinde olay yerleri ve olayların gerçekleşme sebepleri hakkında daha kısa sürede bilgi edinilmektedir. Böylelikle bireylerin ve çevrenin minimum zarar görmesi sağlanabilmektedir (Yaman & Çakır, 2018, s. 1130).

Dünya çapında dijital dönüşümün gerçekleşmesiyle birlikte devletler, güvenliğini arttırmak için mobese görüntülerini, sokaklardaki güvenlik kameralarını, yaşanan olayları kayıt altına alarak bir sonuca ulaşmada, değerlendirmede ve içgörü elde edebilmek için kullanmaktadır. Bu dijitalleşmeyle birlikte ülkeler, kendi toplumlarını savunabilmesi ve sınırlarını güvenli hale getirebilmesi için de “insansız hava araçlarını (IHA)” kullanarak elde edilen görüntülerle olası saldırılara ve problemlere karşı önlem alabilir hale gelmektedir (Karakış, 2012, s. 20).

Covid-19 virüsünden korunma amaçlı eğitimlerin online bir şekilde gerçekleştirmesi kararıyla yaklaşık 1.5 milyar öğrenci teknolojiyle bütünleşmiştir. (Unesco, 2020). Yüz yüze eğitime ara verilmesi, bütün eğitim sisteminin teknolojiye uyarlanması zorunlu hale getirmektedir. Bütün derslerin kayıt altına alınması ya da canlı bir şekilde işlenmesi, sınavların kamera ile gözetlenebilir halde gelmesi, projelerin online teslim edilmesi gibi durumlar eğitim sisteminde de teknolojinin büyük bir değişime yol açtığını göstermektedir (MEB, 2020a; YÖK, 2020a, Akt. Karaoğlu, Çetinkaya, Çimşir, 2020). Çevrimiçi öğrenim sistemiyle birlikte dünyanın her yerinden eğitime ulaşabilme imkanı, hasta olan bireylerin yine de dersten geri kalmama durumu sağlanmakta ve bu durum, kendini geliştirmek isteyen tüm bireylerin her türlü eğitime ulaşabilir olmasını mümkün kılmaktadır. Günümüzde karantina durumu söz konusu olmasa bile bu avantajları sayesinde çevrimiçi eğitim sistemi daha gelişmiş bir şekilde kullanılmaya devam

edilmektedir. İşletmelerde de kendi sistemlerine entegre edilmiş bir şekilde kullanılmaya başlanmaktadır.

2.1.5. Kurumların Dijital Dönüşüm Süreci

Günümüzde dijitalleşme ile birlikte değişen yaşam biçimleri; müşteri beklentilerini, pazar yeri değişimlerini, şirket dinamiklerini, tüketimin alışkanlıklarını değiştirmektedir (Özyer, 2021). Bu değişimle birlikte işletmeler; iletişim kurmak, rakiplerine karşı avantaj sağlamak, hizmet üretmek için sosyal medyayı, mobil uygulamaları, yapay zekayı, bulut tabanlı sistemleri, nesnelerin internetini kullanması ve işletmelerin büyüme hedeflerine ulaşabilmesi için bu sistemleri kendi bünyelerine entegre etmesi zorunlu hale gelmiştir (Tutkunca, 2020).

Dijitalleşme sürecinde kurumların, mevcut altyapılarını değiştirme gücünün bulunması, yenilikçi olması, kurumu geliştirmesi ve büyümesi için dijital fırsatları yakalaması gerekmektedir. Fakat bu değişimleri gerçekleştirmek başarılı olmayı ifade etmemektedir. Teknolojilerin işletmelere entegre olmasıyla birlikte organizasyon yapısını tekrardan tasarlamak, örgüt kültürüne optimize etmek, işletme dinamiklerini değiştirmek, yeni çalışma stilleri ve iş modellerini geliştirmek, çalışanların bu sürece uyum sağlaması için gerekli eğitimleri vermek gibi birçok noktada değişim gerçekleştirmesi beklenmektedir (Banger, 2018b; Merkezi, 2017).

İşletmelerin dijitalleşmek için yaptığı köklü değişimlerin temelinde bazı nedenler bulunmaktadır. Bu nedenler: artan rekabet gücünde öne çıkma, müşteri memnuniyeti sağlama, gelişmiş yeniliğe uyumlanma, veri odaklı karar verebilme, küresel erişim (globalleşme) sağlayabilme, iş birliklerini ve iletişimi güçlendirme, hızlı ve verimli üretim gerçekleştirme olarak sıralanabilmektedir.

2.1.5.1. Artan Rekabet Gücü

Teknolojinin ulaşılabilirliğinin artması ile birlikte pazaryerleri, tüketim alışkanlıkları gibi birçok etken etkilenip değişmektedir. Kurumların globalleşebilmesi, ticaret yapabilmesi, ayakta kalabilmesi için teknolojiyi kullanması gerekmektedir. Dijitalleşme gerçekleştirememiş, gerekli altyapıyı sağlayamamış ve teknolojiyle uyumlanamamış kurumlar rakip işletmelerin gerisinde kalma riskiyle karşılaşmaktadır. Rakip avantajı elde etmek için de kurumların yenilikçi, teknolojik gelişmeleri takip eden ve uyumlanabilen bir noktada olması gerekmektedir (Westerman vd., 2014, Akt. Aksoy, 2024).

2.1.5.2. Müşteri Memnuniyeti Sağlama

Teknoloji ile birlikte bireylerin yaşam biçimlerini değiştirmesi farklı ihtiyaçları da beraberinde getirmektedir. Değişen ihtiyaçları takip edebilmek ve müşteri memnuniyetini sağlayabilmek için teknolojiyle iç içe olmak, doğru analiz yapabilmek ve bu ihtiyaçlara hızlı yanıt verebilmek, seri bir şekilde üretebilmek gerekmektedir. Müşterilerin ihtiyaçlarının doğrultusunda ürünlerin hızlı ve kaliteli üretilip tedarik edilmesi müşteri memnuniyetini ve müşteri sadakatinin artmasına yardımcı olmaktadır (Chaffey ve Ellis-Chadwick, 2019, Akt. Aksoy, 2024).

2.1.5.3. Gelişmiş Yenilik

Dijitalleşmiş iş araç gereçlerinin kullanılması kurumların daha kısa sürede daha verimli ve düşük maliyetli ürünler üretmesine, yeni pazaryerlerine girmesiyle yeni iş kollarını keşfetmesine ve kâr marjını daha da arttırmasına, dijitalleşme ile birlikte iş süreçlerinin değişmesiyle verimliliğin artmasına olanak sağlayabilmektedir (Chaffey ve Ellis-Chadwick, 2019, Akt. Aksoy, 2024).

2.1.5.4. Veri Odaklı Karar Verme

Dijitalleşme gerçekleşmeden önce çalışanlar, kurumların bütün bilgilerini manuel olarak kayıt altında tutmaktaydı. Kayıt altına alınan bilgilere ulaşmada, depolanmada, saklanmada büyük sorunlar yaşanmaktaydı. Teknolojinin işletmelere entegre olmasıyla birlikte bütün verileri dijital ortamlara kayıt ederek eski bilgilere ulaşmada kolaylık sağlanmaktadır. Kaydedilen verilerin analiz edilebilir olması da karar verme durumlarında olası fayda ve riskleri hesaplamaya büyük ölçüde yardımcı olmaktadır (Chaffey ve Ellis-Chadwick, 2019, Akt. Aksoy, 2024).

2.1.5.5. Küresel Erişim ve Pazarlama Etkinliği

İşletmelerin, globalde ve ülke içinde müşteriye ürünleri hızlı bir şekilde tedarik edebilmesi için güncel pazar yerlerine entegre olması gerekmektedir. Güncel pazar yerlerinde de öne çıkabilmek için yenilikçi stratejilere sahip olması, teknolojik altyapıya entegre olması, gelişmiş ulaşım koşullarının bulunması beklenmektedir. Bu koşulların gerçekleştirilmesi satışları arttırmakta ve büyüme hedefini gerçekleştirebilmesinde yardımcı olmaktadır (Chaffey ve Ellis-Chadwick, 2019, Akt. Aksoy, 2024).

2.15.6. İş birliğı ve İletişim Güçlendirme

Kurumlardaki dijitalleşme ile birlikte kurum içi ve kurum dışı iletişim günümüzde daha hızlı, etkili şekilde gerçekleştirilebilmektedir. Kurumların kuvvetli iletişimin olması müşteri sadakatinin gerçekleşmesine yardımcı olurken, müşterilerin ve iş birliğı içerisindeki kişilerin veya kurumların geri bildirimlere göre hızlı aksiyon alabilmesi ise müşteri memnuniyetini arttırmaktadır. Aynı zamanda, kurumlar arasında gerçekleştirilen hızlı iletişim, tedarikçiler ve iş ortakları ile de iyi iletişim kurabilmesinin önünü açmaktadır (Chaffey ve Ellis-Chadwick, 2019, Akt. Aksoy, 2024).

2.15.7. Sürdürülebilirlik ve Çevresel Etki

Dijital araç gereçlerin kullanımının artmasıyla birlikte bütün kurumsal bilgilerin dijital ortama taşınması kâğıt israfını azalmasına, sanayilerde kullanılan filtrelerin yeni teknolojiler kullanılarak daha çevre dostu olabilecek şekilde geliştirilmesine olanak sağlayarak gelecek için daha sürdürülebilir bir dünya yaratmaya yardımcı olabilmektedir (Chaffey ve Ellis-Chadwick, 2019, Akt. Aksoy, 2024).

2.15.8. Daha Fazla Çeviklik ve Esneklik

İşletmelerde dijital dönüşümün gerçekleşmesi, kurum içindeki tüm süreçleri hızlandırması sayesinde yapılması gereken işe harcanacak olan zamandan tasarruf edilebilmesine yardımcı olmaktadır. Bu sayede çalışan bireylerin yaratıcı taraflarına daha çok odaklanabilmesinin, daha yenilikçi fikirlerin ortaya çıkmasının önü açılmaktadır. Daha esnek çalışma şartları sunmasıyla da çalışan memnuniyeti artırılabilir (Chaffey ve Ellis-Chadwick, 2019, Akt. Aksoy, 2024).

Kurumlarda gerçekleşen bu denli köklü değişimlerin, önümüzdeki yıllar içerisinde birçok mesleğin yok olacağı ve yerine daha dijital iş kollarının bulunduğu yeni mesleklerin ortaya çıkacağı, üniversitelerde daha önce duyulmamış birçok bölümün açılacağı, iş modellerinin ve iş etiğinin değişeceği, tarım gibi insana ihtiyaç duyulan mesleklerin artık insansız makineler ile yapılacağı düşünülmektedir. Gelecekte karşılaşılması beklenen “doğal kaynakların azalması, trafik, konut” gibi problemlerin de teknolojilerin gelişmesiyle birlikte çözülebileceği öngörülmektedir (İren, 2018).

Bununla birlikte “Dünya Ekonomik Forumu (WEF) sonuçlarına bakıldığında, dijital dönüşümün sosyal ve ekonomik açılardan yaratacağı değerin 10 yıllık dönemde toplam 100 trilyon dolar olacağı tahmin edilmekte, özellikle yapay zekâ, dijital dönüşümde tüm ülkelerin öncelikli teknoloji alanları arasında yer almaktadır. Dijitalleşme ile mevcut işlerin yüzde

50'sinin otomasyon teknolojileri ile gerçekleştirilebileceği öngörülmektedir” (TOBB, 2021; s.20).

Yeni teknolojilerin yaygınlaşmasıyla birlikte yeni avantajların ortaya çıkması da beklenmektedir. Bu avantajları doğru bir zamanda doğru bir yatırım ile değerlendiremeyen kurumların; ciddi kayıplar yaşaması, belirsizliklerle mücadele etmesi, büyük riskler alması ve iş stresi ile mücadele etmek zorunda kalması beklenmektedir (KPMG, 2021; s.7, Akt. İren, 2018).

2.1.6. Dijital Dönüşüm Sürecinde Karşılaşılan Faydalar ve Tehditler

Dijital dönüşümün gündelik yaşantıda gerçekleştirdiği değişimlerin birçok kolaylığı ve faydası dokunurken, birçok zorluğu ve tehdidi de beraberinde doğurmaktadır. Dijital dönüşüm, bireylerin bir kısmı için yenilik, olması gereken, heyecanlı bir süreç olarak yorumlanırken diğerleri için ise, uyum sağlamakta zorluk sağlayacağı düşüncesinden korku duymasına ve bu dönüşümü bir tehlike olarak yorumlamasına yol açmaktadır.

2.1.6.1. Dijital Dönüşüm Sürecinde Karşılaşılan Faydalar

IoT teknolojisi, yapay zekanın yaygınlaşması, teknolojiye ve internete kolay erişimin olması bireylerin yaşantılarında birçok noktada kolaylık sağlamaktadır.

Teknolojinin yaygınlaşmadığı zaman diliminde bireyler, sosyalleşmek için ihtiyaç duyduğu vakit ve enerjiyi yaratmakta güçlük çekmektedir. Günümüzde elektrikli süpürge, buzdolabı, bulaşık makinası gibi birçok teknolojik ev aletinin kullanılması bireylerin kendisine ve sosyal yaşamına ayırabilecek zaman yaratması daha kolay bir hale gelmektedir. Teknolojik aletlerin uzaktan da kontrol edilebilmesini sağlayan uygulamalar; kaza ile oluşabilecek yangın, gaz kaçağı vb. tehlikeli durumların da önüne geçilmesi sağlanmaktadır (Çark, 2020).

Kurumların endüstri 5.0 çağına geçmesi ve teknoloji kullanımının arttırmasıyla birlikte büyük verilerin depolanması, gerekli durumlarda bu bilgilere tekrar ulaşılması, analiz edilmesi, karar alımlarında faydalanılması, risklerin belirlenmesi ve olası riskler için önlem alınması maksimum işlem hızıyla gerçekleştirebilmektedir (Manyika, et al., 2011, s. 8 10; O'neil & Schutt, 2014, s. 3-5, Akt. Eravcı, 2020).

Endüstriyel makinelerin iş yerlerinde kullanılması sayesinde seri üretim, daha düşük maliyet ve daha yüksek performansla gerçekleştirilebilmekte, e- ticaret imkanıyla birlikte üretilen ürünlerin dünyanın her yerine ulaştırılmasıyla daha yüksek cirolar elde edilebilmektedir. Bu sayede işletmenin üretim kalitesi artarken çalışanların makina olmadan elle yaptıkları işler

azaltmakta ve oluşabilecek iş kazalarının önüne geçilebilmektedir (Antalya Ticaret Odası, 2018, Akt. Eysel, Sağlam, 2021).

Bireylerin teknolojiyle iç içe olması iş hayatı ve kişisel yaşamı arasında sağlıklı bir denge kurmasını, doğru bilgiye ulaşımı kolaylaştırmasını, iş yükünü azaltmasını, yaratıcı yönlerini geliştirmesini, çalışma şartlarının iyileşmesini ve çeşitlenmesini sağlamaktadır.

2.1.6.2. Dijital Dönüşüm Sürecinde Karşılaşılan Tehditler

Kurumlarda meydana gelen dijital dönüşüm, köklü bir değişim ihtiyacı doğurmaktadır. Köklü bir değişim için bütün sürecin analiz edilmesi, bütçe planlaması ve yol haritası çıkarılması gerekmektedir. Teknolojinin her geçen gün gelişmesiyle birlikte geleceğe dair planlar yapılması ve güncel bilgilere hakim olan bireylerin bulunması zorlaşmaktadır (Ekonomi Maliye İşletme Dergisi, 2020, Akt. Yıldırım, 2020).

Dijital dönüşüm ile birlikte çalışan bireylerin; yeni uygulamalar öğrenmesi, yeni iş akışına adapte olması, iş süreçlerindeki yeniliğe ayak uydurmak zorunda kalması gibi birçok durumla karşı karşıya kalmasına sebep olmaktadır. Bu durum bazı bireyler için kendini geliştirebilme avantajı olarak yorumlansa da bazı bireyler için de daha fazla efor sarfetmesine, yetersiz hissetmesine ve işten çıkarılma korkusu yaşamasına sebep olabilmektedir (Schwab, 2018, Çark, 2020).

Teknoloji günümüzde gelişen ve gelişmeye devam eden bir durumdadır. Bu durum bazı güvenlik açıklarını da beraberinde getirmektedir. Bazı bireyler bu güvenlik açıklarından faydalanarak bireyleri dolandırabilmektedir. Örneğin, bilgisayar korsanları, bankaların güvenlik sistemlerine girip para akışlarına müdahale edebilmekte, yapay zeka kullanımıyla birlikte insanların seslerini taklit ederek bireylerin kendilerinin işlemediği bir suç sebebiyle zan altında kalabilmesine neden olabilmektedir. Bu da insanların neyin doğru neyin yanlış olduğunu belirlemesinde büyük bir soru işareti yaratmaktadır (Sayıştay dergisi, 2021, Akt. Polat, 2020).

Teknolojinin ilerlemesiyle bireylerin yaşamının her anının kontrol edilmesi mümkün olmaktadır. Bireylerin, telefonunda kayıtları, yolda giderken çekilen güvenlik kamerası görüntüleri, internette vakit harcarken girilen tüm sayfaların içerikleri, tercih edilen alışveriş siteleri, izlenen tüm videoların geçmişi gibi kişisel verilere ulaşmak kolaylaşmaktadır. Örneğin, ABD'nin başbakan seçimlerinde Trump'ın seçim zamanı bütün bu kişisel bilgilerin kayıt altına alınmasından yararlanarak seçmenlerin ilgi alanlarına göre seçim stratejisi oluşturması ve bu sayede seçimi kazanması gösterilebilmektedir. Bu durum kişisel mahremiyet korkusunu ortaya

çıkarmaktadır. Global düzeyde de “güvenlik ve mahremiyet” adı altında gerekli önlemler alınması gerektiğinin de vurgulamaktadır (Kişisel Verileri Koruma Kurumu, 2018, s. 12).

Faydası olduğu kadar zararı da olan dijital dönüşümün, kontrol altına alınabilmesi adına hem devletlerin hem de örgütlerin farklı düzenlemeler yapma ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır. Bu düzenlemeler arasında örgütlerin, çalışanlarına teknoloji kullanımıyla ilgili gereken desteği ve eğitimi vermesi, devletlerin anayasa maddelerinde kişisel hakların korunmasına yönelik detaylı maddeler oluşturması yer almaktadır.

2.2. ÜRETKEN YAPAY ZEKA KABULÜ

2.2.1. Üretken Yapay Zekanın Tarihçesi ve Gelişimi

Leibniz 1769’da ilk kez dört aritmetik işlem yapabilen mekanik cihazı icat etmiştir. Leibniz, insanların yapabildiği bir işlemi makineler de yapabiliyorsa insanların düşüncesini de taklit edebilen bir makine icat edilebileceğini bunun için farklı bir kodlama olması gerektiğini savunmuştur (Avaner, Çelik, 2021).

1847 yılında George Boole, insanların dillerini oluşturan aritmetik sembolleri robotlar içinde kodlamalar üretip doğru yanlış, 1-0, ve/veya gibi sembolleri kullanılabileceğini öne sürerek günümüzdeki “mantık” işlemlerini geliştirmiş ve bu işlemleri 1950 yılında Turing kullanarak, her tarzda işlemi yapabilen Turing makinesini icat etmiştir (Turing 1936: 24; akt. Önder ve Saygılı, 2018: 640). Alan Turing’in çalışmasında “Makineler düşünebilir mi?” sorusuyla ilk kez anılan yapay zeka kavramı, terim olarak 1956 yılında ilk kez Hampshire'daki Dartmouth College' da gerçekleşen araştırma atölyesinde "bir makinenin, insan benzeri zeki davranışlar sergilemesini sağlama" şeklinde kullanılmıştır (Tüfenk, 2023).

1962 yılında IBM tarafından geliştirilen Deep Blue adında satranç oynayan bir yapay zeka üretilmiştir. Yıllar içerisinde bu yapay zekanın geliştirilmesi sonucunda da 1991 yılında Dünya satranç şampiyonu Garry Kasparov' u yenmesiyle ilgi çekici konu haline gelmiştir. Teknolojinin yaygınlaşmasıyla da birçok insan tarafından keşfedilmiş ve geliştirilmiştir (Baştan, 2003).

2000-2005 yılları arasında birçok elektronik cihazda yapay zeka kullanılmaya başlanmış ve robot oyuncaklar olarak da piyasaya sürülmüştür. Bu gelişmelerle birlikte 2005 yılında ABD’de Boston Dynamics, ilk savaş makinelerini, Packbot gibi bomba imhaları üretmeye başlamıştır. Yapay zekâ teknolojisinin ilerleyişi Kasım 2008’de Google ve Apple’ın insan benzeri konuşma yetilerini taklit edebilen sistemler geliştirmesiyle devam etmiş ve bu yenilikler geniş çapta kullanıma sunulmuştur (Avaner, Çelik, 2021).

2011 yılında, Apple IOS sistemli cihazlara sahip olan kişilerin, isteklerini gerçekleştirmek, sorularını cevaplamak, mantıklı önerilerde bulunabilmek için doğal dil işleme arayüzüyle üretilmiş “Siri” adı verilen sanal asistanı üretmiştir (Kırık, Özkoçak, 2023). Aynı zamanda Amazon, Alexa adında bir ev asistanı geliştirip daha sonra kişisel asistan olarak çalışan akıllı hoparlörler adı altında satışa çıkarılmıştır. 2011 yılının sonlarına doğru ABD’de IBM’den (International Business Machines) Watson adına bir bilgi yarışmasında yer alabilmesi için 3 yıl boyunca eğitilen yapay zeka ile bu yarışmanın birincisi olmuştur. Bu başarı sonucunda “yapay zekanın zaferi” şeklinde anılmıştır (BBC).

2015 yılında Google tarafından geliştirilen AlphaGo programının gündeme gelmesiyle beraber “yapay sinir ağları ve derin öğrenme” kavramları tekrardan gündeme gelmiştir. Bu kavramların önem kazanması, günümüzde kullanılan çoğu uygulamanın temelini oluşmasına katkı sağlamıştır. Günümüzde kullanılan Facebook’un görüntü tanıma algoritmaları, akıllı hoparlörleri ve otonom araçları destekleyen konuşma tanıma algoritma temelleri “yapay sinir ağları ve derin öğrenme” kavramlarına dayanmaktadır (Haenlein, & Kaplan, 2019, s. 8).

2015 yılından sonra hızla büyüme kaydeden yapay zeka, ilk kez 2015 yılında Pekin’de Çin Yapay Zeka Kongresi adı altında gerçekleşmiş ve Çin’de ulusal bir strateji olarak Çin hükümetinin raporuna yapay zeka dahil edilmiştir. Yapay zekanın ulusal rapora dahil edilme sonucunda sadece Çin hükümetinde 1.000’ den fazla yapay zeka ile ilgili şirket kurulmuştur (Avaner, Çelik, 2021).

Yapay zekânın gelişmesi, yaygınlaşması ve günlük yaşama entegre olması, bireylerin teknoloji ile etkileşimini köklü bir şekilde değiştirmektedir. Günümüzde kullanılan dijital asistanlar, kullanıcıların günlük işlerini kolaylaştıran önemli araçlar hâline gelmektedir. Örneğin, Amazon’un Alexa’sı ve Apple’ın Siri’si, bireylerin sesli komutlar vermesiyle çeşitli görevleri yerine getirmesini sağlamaktadır. Bunun yanı sıra, yapay zekâ destekli robot süpürgeler ev işlerini kolaylaştırırken, navigasyon sistemleri sürücülere en uygun güzergâhları sunmaktadır. Ayrıca, restoran ve kafe gibi hizmet sektörlerinde de robot garsonlar sipariş alma süreçlerine entegre edilmekte ve müşteri deneyimini iyileştirmektedir. Tüm bu gelişmeler, yapay zekânın farklı sektörlerde benimsenmesiyle insan yaşamının ayrılmaz bir parçası hâline geldiğini göstermektedir (Kırık, Özkoçak, 2023).

Kasım 2022’de ChatGPT (*Generative Pre-trained Transformer*) ve 2023 Mart tarihinde ChatGPT-4’ün toplum kullanımına açılmasıyla birlikte, kullanıcıların sorularını cevaplayabilen, uygunuz istekleri belirleyip yerine getirmeme kararını verebilen, herhangi bir yanlış hesaplama sonrasında yanlış kabul edip düzeltebilen makine öğrenimi altyapısına sahip Yapay Zekadır. AI sadece tahminler yürütmekle kalmayıp, spesifik alanlara yönelik konular

bulup, içerik üretip, bunun planlamasını yapabilen, bilimsel makaleler tarayıp haber metinleri, şiirler, filmler yazabilen bir altyapıya sahiptir. Gelişmiş dilbilgisinin yanında isteklere göre video hazırlama, fotoğraf üretme, metinleri melodi haline getirme, animasyon üretme gibi özelliklere de bünyesinde bulundurmaktadır (Aşkun, 2024).

Next Move Strategy Consulting'e göre yz, "önümüzdeki on yıl içerisinde büyük bir gelişim göstererek günümüzde yaklaşık 100 milyon dolar olan piyasa değerini 2030 yılına kadar 20 kat artırarak trilyon dolarlık bir büyüklüğe" ulaşacağını öne sürmektedir. Yapay zekânın bu hızlı yükselişi, teknolojinin hayatın her alanına entegrasyonunu hızlandırmakta ve toplumun farklı sektörlerinde köklü değişimlere yol açmaktadır. Bundan yirmi yıl önce yalnızca bilim kurgu filmlerinde hayal edilen yapay zekâ destekli teknolojiler, günümüzde günlük yaşamın vazgeçilmez bir parçası hâline gelmiş olup gelecekte daha da yaygınlaşarak insan yaşamının merkezinde olacağı öngörülmektedir (Kırık, Özkoçak, 2023).

Bu dönüşüm sürecinde, yapay zekâya yatırım yapmayan ve teknolojik dönüşüme ayak uyduramayan işletmelerin rekabet gücünü kaybederek piyasada tutunamayacağı tahmin edilmektedir. Aynı zamanda, yapay zekâ destekli otomasyonun yaygınlaşmasıyla bazı geleneksel meslekler ortadan kalkarken, veri analistliği, yapay zekâ etiği uzmanlığı ve otomasyon mühendisliği gibi yeni meslek kolları ön plana çıkacağı düşünülmektedir. Bu nedenle, bireylerin ve kurumların yapay zekâya uyum sağlaması, gelecekteki ekonomik ve sosyal başarı için kritik bir faktör oluşturmaktadır.

Günümüzde OpenAI, Microsoft, Apple, Google ve Amazon gibi büyük teknoloji firmaları, yapay zekâ teknolojisini öne çıkarmak için hem yeni ürünlerini bu alanda geliştirerek hem de yapay zekâ odaklı girişimleri bünyelerine katarak rekabet avantajı elde etmeye çalışmaktadır. Bu sayede "Yapay Zeka Çağı" olarak adlandırılan bu devirde önde gelen kurumlar arasında yer alma ihtimali artacağı düşünülmektedir (Kırık, Özkoçak, 2023).

2.2.2. Üretken Yapay Zekanın Tanımı ve Kapsamı

Sanayi Devrimi'nin gelişimi sayesinde geçmişte manuel olarak yapılan yüksek efor gerektiren zorlu işlerin, daha kısa sürede ve daha az çabayla gerçekleştirilebilmesi hedefiyle başlatılan bu dönüşüm süreci, yapay zekânın gelişimiyle çok daha ileri bir noktaya ulaşmıştır. Yapay zekâ, yalnızca iş süreçlerini otomatikleştirmekle kalmayıp, insan zekâsını taklit ederek karar alma, analiz yapma ve öngörülerde bulunma gibi yetenekleriyle birçok sektörde devrim yaratmıştır. Bu özellikleri sayesinde, yapay zekâ günümüzde en popüler ve en çok yatırım yapılan alanlardan biri hâline gelmiştir.

Yapay Zeka, insan zekasıyla benzer kararlar alabilmesi, insan davranışlarını taklit edebilmesi, yeni bilgileri öğrenebilmesi, verilen komutları algılayabilmesi ve görevleri yerine getirebilmesi, verileri depolayıp gerekli noktalarda ulaşılabilmesini sağlamak amacıyla üretilmiş olan bilgisayar programları yapma mühendisliği veya bilimi olarak ortaya çıkmıştır (Erkutlu, Ergün, 2023).

İnsana özgü olarak tanımlanan akıl yürütme, karar verme özelliklerini taklit eden, öğrenebilen bir makine olan Yapay Zeka; psikoloji biliminden bilgisayar bilimlerine, dil biliminden tarihsel süreçlere kadar uzanan farklı bilim dallarına kadar detaylı bilgiye sahip olabilen, bilim insanlarının öngörebildiği varsayımları tahmin edebilen, kurumları ve insanları analiz edebilen aynı zamanda bunları saniyeler içinde gerçekleştirebilen altyapıya sahip bir mühendislik ürünüdür. Bu kavramın geniş kapsamı nedeniyle, literatürde birçok farklı tanımı bulunmaktadır. (Baştan, 2003).

TDK' ya göre yapay zeka bir insan gibi sorun çözebilen, iletişim kurabilen, fikir yürüten, algılayan ve öğrenen bilgisayar programı, robot olarak ifade edilirken Cambridge sözlüğüne göre ise “öğrenme, anlama ve yargıda bulunabilme diğer bir ifade ile mantığa dayalı görüşlere sahip olma becerisi” olarak ifade edilmektedir (Avaner, Çelik, 2021).

Russell ve Norvig yapay zeka kavramını “zekayı rasyonel algılamayı, akıl yürütmeyi ve eyleme geçmeyi mümkün kılan hesaplamalar bütünü” şeklinde ileri sürmektedir. Yapay zeka ile ilgili tanımları Algılayan YZ, Düşünen YZ ve Hareket Eden YZ olmak üzere üç farklı başlık altında toplamışlardır:

2.2.2.1. Algılayan Yapay Zeka

Bu yz türü insanların iş gücünü hafifletip, zaman kavramını daha verimli kullanabilmesi için geliştirilmiş bir tür olarak tanımlanmaktadır. Buna örnek olarak da Navigasyon Sistemleri, Yazılı ve Sesli komutlar verdiğimiz Chat botlar (ChatGPT vb.), Dil çevirisi, Sürücüsüz Araçlar gibi makinelerdir (Koşar, 2023).

2.2.2.2. Düşünen Yapay Zeka

Oluşabilecek problemlerin çözümünü bulma, planlama yapma amacıyla oluşturulmuş insan zekasını taklit etme becerisine sahip yapay zeka türüdür. Örnek olarak optimum karar alma sistemleri, muhakeme kabiliyeti, derin öğrenme özelliklerine sahip DeepMind's, AlphaGo, IBM Watson uygulamaları gösterilmektedir (Baştan, 2003).

2.2.2.3. Hareket Eden Yapay Zeka

Farklı sektörlerde, yeni iş kollarında kullanılabilecek fiziksel güç ve enerji gerektiren yapay zeka türüdür. Robotik otomasyona sahip makineler bu yapay zeka türüne örnek olarak gösterilebilmektedir (Koşar, 2023).

Yapay zekânın birçok tanımı bulunmasına rağmen her geçen gün yeni bir iş kolunda ve teknolojik cihazda kullanılması nedeniyle tanımının sürekli evrim geçireceği ve tamamen kapsayıcı olmayacağı öngörülmektedir.

Günümüzde dünyanın her yerinde aktif olarak kullanılan yapay zekâ, sunduğu yenilikler ve sağladığı kolaylıklarla birçok sektörde önemli yer edinmiştir. Müzik üretme, metinleri sesli kitap formatında okuma, gerçekçi görüntüler oluşturma ve bireylerin dijital ikizlerini tasarlama gibi birçok yenilikçi uygulama geliştirilmiştir. Gelecekte ise yapay zekânın yeteneklerinin daha da çeşitlenerek farklı alanlarda devrim niteliğinde değişimlere yol açması beklenmektedir (Baştan, 2003).

2.2.3. Üretken Yapay Zeka Türleri

Bilgisayarı daha zeki hale getirebilmek için yapılan çalışmalar sonucunda yapay zeka, insana özgü olan ezberleme, düşünme, öngörüle bulunma, konuşma, anlama gibi özellikleri taklit edebilen ve ileride insan zekasının daha da ötesine geçebilecek potansiyele sahip bir makineye evrileceği savunulmaktadır. Günümüzde yapay zekâ, farklı alanlara uyarlanabilen esnek yapısıyla hızla gelişmekte ve çeşitlenmektedir. Bu doğrultuda yapay zeka türlerini; yeteneğe dayalı, işlevselliğe dayalı, paralel ve sıralı yapay zeka olacak şekilde dört grupta sınıflandırılmaktadır (Koşar, 2023, s.38).

2.2.3.1. Yeteneğe Dayalı Yapay Zeka Türleri

Yapay zekanın birçok farklı görevi bulunmaktadır. Bu yapay zeka türünün daha önceden belirlenmiş spesifik görevleri bulunmaktadır ve görevler dışına çıkamamaktadır. Yapay zekâ, gerçekleştirdiği görevlerin kapsamına ve yeteneklerine bağlı olarak zayıf YZ (Narrow AI) ve güçlü YZ (Strong AI) olarak iki ana kategoriye ayrılmaktadır (Koşar, 2023, s.38).

2.2.3.1.1. Zayıf Yapay Zekâ (Narrow AI)

Zayıf YZ sahip makinelerin belirli bir komut çerçevesinde daha önce programlanmış olan görevleri yerine getirerek zeki davranışlar sergilemesine verilen ad olarak açıklanmaktadır. Bu yapay zeka türü insana özgü olan düşünme, karar verme davranışlarını taklit etmek yerine daha

önce öğretilen kodları yerine getirmeye programlanmıştır. Netflix uygulamasının daha önce izlenen içeriklere göre diğer filmlerin kapaklarını bireye özel düzenleyip göstermesi, Spotify uygulamasının bireyin müzik tarzına göre önerilerde bulunması, kişinin daha önceki verilere dayanarak ilgisini çekebilecek video oyunları önermesi örnek olarak gösterilmektedir. Bu sınırlı yapay zeka türüne zayıf yapay zeka adı verilmektedir (Binbir, 2021).

2.2.3.1.2. Güçlü Yapay Zekâ (Strong AI)

Güçlü YZ ise, insana özgü olan özellikleri taklit etmesi gereken görevleri yerine getirmek için tasarlanmış bir yapay zeka türü olarak ele alınmaktadır. Bu yapay zeka türüne sahip olan makineler, uygulamalar insanlar gibi karar alabilir, problem çözebilir, ve planlamalar yapabilir şeklinde üretilmektedir. Zayıf yapay zekadan farklı spesifik görevleri değil daha karmaşık yapıları da işleyebilen ve sınırlı olmayan yapay zeka türü şeklinde açıklanabilmektedir. ChatGpt, AlphaGo Zero bu yapay zeka türüne örnek olarak gösterilebilmektedir (Koşar, 2023, s.39).

2.2.3.2. İşlevselliğe Dayalı Yapay Zeka Türleri

İşlevselliğe dayalı yapay zeka türleri, büyük verileri işleme ve analiz edebilme yeteneği sayesinde daha analitik odaklı ilerleyebilirken aynı zamanda insanlarla etkileşim kurma, anlama ve konuşma yetenekleri sayesinde insan odaklı bir yaklaşım da sergileyebilmektedir. Bu iki temel özelliğin birleşimi, işlevselliğe dayalı yapay zekâyı hem veri analizi hem de insan etkileşimi açısından bütüncül bir sistem hâline getirmektedir. Böylece, yalnızca teknik ve hesaplama gerektiren görevleri yerine getirmekle kalmayıp, kullanıcı deneyimini iyileştiren ve çeşitli alanlarda insanlarla daha etkili bir şekilde iletişim kurabilen bir yapıya ulaşmaktadır. Örnek olarak Google DeepMind gösterilebilmektedir. Bu yapay zekanın günümüzde yaygınlaşması, bireylerde iyimser ve kötümser bakış açıları oluşmasına neden olmuştur. İyimser bakış açısına sahip olan bireyler yeni iş kollarının türeyebileceğini, yaratıcı olabilecekleri daha fazla alan olabileceğini düşünürken, kötümser bakış açısına sahip olan bireyler ise yapay zeka sayesinde bir çok kişinin işsiz kalacağını savunmaktadır (Koşar, 2023, s.40).

2.2.3.3. Paralel Yapay Zeka Türleri

Paralel yapay zeka türleri, zayıf yapay zeka türlerine de örnek olarak gösterilebilmektedir. Bireylerin günlük yaşamlarında zor olmayan ama fazla vakit harcamasına sebep olan işlerini bir komut ile kısa sürede yapabilen, çözüm bulabilen sınırlı yapay zeka türü olarak

açıklanmaktadır. Buna örnek olarak Apple, Amazon gibi dev firmaların ürettikleri arama motorları gösterilmektedir. Bu işlemlerin kısa sürede eforsuz yapılabilmesi için paralel yapay zeka türleri ortaya çıkmaktadır. Paralel yapay zeka türleri de kendi içinde mekanik zeka ve analitik zeka olarak iki alt başlıkta incelenmektedir (Koşar, 2023, s.41).

2.2.3.3.1. Mekanik Yapay Zekâ

Mekanik yapay zeka da günlük olarak tekrarlanan işleri daha kısa sürede bireylerin eforunu en aza indirme hedefiyle üretilmiş makinelerdir. Örneğin önceden manuel olarak ev süpürme işleminin yapılmasıyla fazlasıyla efor ve zaman kaynı yaşanmaktaydı ancak günümüzde bu işleri gerçekleştiren robot süpürgeler kullanılmaktadır. Bu yapay zeka türüne sahip olan makineler, yazılmış kodları tekrar ederek hayatımıza entegre olmaya devam etmektedir (Koşar, 2023, s.41).

2.2.3.3.2. Analitik Zeka

Analitik yapay zeka türü ise büyük verileri depolayan, karışık işlemlerin hesaplamalarını yapan ve hızlı bir şekilde analiz sonuçlarına ulaşip yorumlayabilen tür olarak adlandırılmaktadır. Bu yapay zekanın zayıf yapay zeka türü adı altında kullanılmasının sebebi ise insan özelliklerinden olan sezgisel düşünme, tepki verme özelliklerini taklit edemiyor olmasından kaynaklanmaktadır (Koşar, 2023, s.41).

2.2.3.4. Sıralı Yapay Zeka Türleri

Sıralı yapay zeka türleri insan hislerini, fikirlerini ve tepkilerini en iyi taklit edebilme özelliğine sahip güçlü yapay zeka olarak literatürde bulunmaktadır. Bu yapay zeka türü insanların verdiği tepkileri analiz ederek kendi sistemlerine kodlama yöntemiyle kaydedip, insan davranışlarına benzer tepkiler verebilmektedir. Taklit edebilme ve öğrenebilme özellikleri sayesinde kendi kendilerini de geliştirebilmektedir. Sıralı yapay zeka türleri de kendi içerisinde sezgisel zeka ve empatik zeka olarak iki gruba ayrılmaktadır (Koşar, 2023, s.42).

2.2.3.4.1. Sezgisel Zeka

Literatürde güçlü yapay zeka olarak adlandırılan sezgisel zeka, derin düşünebilme, yaratıcı olabilme, profesyonellik gerektiren becerilere sahip tür olarak adlandırılmaktadır. Sezgisel yapay zekaya örnek olarak SunoAI gösterilebilmektedir. Şarkı yazmak istenildiğinde ana konuyu anlatan birkaç kelimenin yazılmasıyla birlikte şarkı sözleri üretilip bir altyapıyla

birleştirip müzik oluşturabilmektedir. Bu sayede müzik sektöründe de köklü değişimler meydana gelmesi beklenmektedir (Koşar, 2023, s.42).

2.2.3.4.2. Empatik Zeka

Empatik yapay zekâ, insanların hislerini algılama, duruma uygun tepkiler verme ve bireylerle etkileşim kurma yeteneğine sahip en gelişmiş yapay zekâ türlerinden biridir. Empatik yapay zekâ, insanlarla daha derin bir bağ kurarak etkili iletişim geliştirebilir ve bu sayede sosyal etkileşimlerde aktif rol oynayabilmektedir. Temel özellikleri arasında; güçlü iletişim becerileri, ilişkilerde uyum sağlama, liderlik yetkinliği, iş birliği yapabilme, iş ve özel hayat dengesini gözetme, ekip çalışmasını destekleme, kültürel farklılıklara uyum sağlama ve etkileyici bir karakter sergileme bulunmaktadır. Gelişmiş sinir ağları sayesinde, insan zihnine benzer şekilde düşünerek karar alma süreçlerini yönlendirebilen bu teknoloji, gelecekte insan-makine etkileşiminde devrim yaratacak potansiyele sahip olduğunu düşündürmektedir (Koşar, 2023, s.42).

Yapay zeka türlerinin çeşitlenmesi ve gelişmeye devam etmesi birçok farklı alana entegre edilmesine ve kullanım alanlarının da daha fazla çeşitlenmesine öncülük etmektedir. Bu sayede kurumlarda işlerin yapılabilmesinde kolaylık sağlayıp, bireylerin zamanlarını ve enerjilerini en verimli halde kullanılabilmelerine yardımcı olmaktadır.

2.2.4. Üretken Yapay Zekanın Kullanım Alanları

Günümüzde yapay zeka, birçok sektörün temel teknolojisi haline gelmektedir. Her geçen gün kullanım alanları ve sektörleri genişlemektedir. Literatür araştırmasında yapay zeka kullanımının insan kaynakları, sağlık, medya ve otomotiv sektöründe öne çıktığı görülmektedir. İnsan kaynakları departmanının görevi olan işe alım süreçlerinde yapay zekanın doğal dil işleme (NLP) özelliği sayesinde başvuruda bulunan kişilerin öz geçmişleri inceleyip pozisyonunun gerektirdiği özelliklere uygunluğunu analiz edebilmektedir. Kurum içinde çalışanların, bireysel ihtiyaçlarına göre eğitim planı oluşturmasıyla, büyük veri analizlerini kısa sürede hazırlaması gibi faydaları sayesinde yapay zeka kullanımı her geçen gün artmaktadır. Yapay zeka kullanımının yaygınlaşmasıyla birlikte zamanı verimli kullanabilme ve çalışan memnuniyeti oranı artmakta aynı zamanda işletme maliyetlerini de düşürmektedir (Erkutlu, Ergün, 2023).

Sağlık sektöründe görüntü işleme ve doğal dil işleme (NLP) yapabilen yapay zekâ kullanımı her geçen gün artmaktadır. Yapay zeka destekli tıbbi görüntüleme sistemleri gelecekte hastalıkların teşhisinde daha büyük bir rol oynayarak bireylerin sağlık yönetimini daha etkin hale getirmesi beklenmektedir. Aynı zamanda cerrahi operasyonlarda kullanılan robotik

sistemler de gelişebilecek komplikasyonları azaltabilmek için kullanılmaya ve geliştirilmeye devam etmektedir. Radyoloji bölümünde kullanılan MR, röntgen, tomografi görüntüleri de olası hastalıkların teşhislerinde doktorlara yardımcı olmaktadır. Ülkemizde dijital ve yapay zeka entegrasyonuna, sağlık bakanlığın geliştirdiği “Neyim Var Benim?, E-Nabız” uygulamaları gibi birçok örnek gösterilebilmektedir. Sağlık sektöründe yapay zekanın kullanımı ile oluşan fırsatlar sebebiyle kullanımının artması sistemlerin etik, hukuki ve güvenlik çerçevesinde geliştirilmesini, veri mahremiyetinin korunmasını zorunla hale getirmektedir (Tamer, Övgün, 2020).

Medya Sektöründe ise, sosyal medya platformlarında dijital içerik üretimi, gündemi hakkında bilgilendirmek için haber yazımları gibi birçok süreçte önemli rol oynamaktadır. Doğal dil işleme (NLP) ve görüntü işleme özellikli yapay zekaların gelişmesi, medya sektörüne hız kazandırmaktadır. Yapay zekanın kullanılmasıyla birlikte dakikalar içinde metinler seslendirilebilir, günlük yazılması gereken haberler yazılabilir, sosyal medya platformları için içerikler üretilebilmektedir. Yapay zeka destekli sistemlerin yaygınlaşmasının yanında birtakım zorluklar da beraberinde getirmektedir. Yapay zeka sistemleri geliştikçe gerçek ve yapay arasındaki ayrımı fark etmek de zor hale gelmektedir. Sosyal medya platformları ve yapay zekayı herhangi bir denetim mekanizması olmadan tüm bireyler kullanabilmesi sebebiyle sahte haberlerin, görüntülerin oluşturulup yayınlanmasına da yol açmaktadır. Dolayısıyla avantajlarıyla birlikte dezavantajları da bulunmaktadır. Bu risklerin önüne geçilmesi için de denetim mekanizmalarının ve kimlik doğrulama süreçlerinin güçlendirilmesi ve geliştirilmesi gerekmektedir (Kırık, Özkoçak, 2023).

Eğitim alanında yapay zeka teknolojilerinin kullanımı, özellikle pandemi süreçlerinde derslerin çevrimiçi platformlara taşınmasıyla birlikte büyük ölçüde artmıştır. Yapay zeka tabanlı sistemler, öğrenci performanslarını analiz edebilen, kişileştirilmiş öğrenme deneyimi sunan, sanal öğrenme asistanları oluşturan ve öğretim süreçlerini optimize eden çeşitli uygulamaları sayesinde eğitim sektöründe aktif rol oynamaktadır. Bu süreç, öğrenciler ve öğretmenler için de etkili öğrenim ortamı oluşturmaya yardımcı olmaktadır. Eğitim sektöründe de birçok faydası olmasıyla birlikte bazı riskleri de beraberinde getirmektedir. Bu risklere örnek olarak veri gizliliği ve güvenlik endişesi, öğretmen ile öğrenci arasındaki etkileşimi azaltma, verilen ödevlerin tamamını yapay zekaya yaptırabilme durumlarına yol açabilmektedir (Aşkun, 2024). Yapay zeka birçok sektöre entegre olarak iş süreçlerini dönüştürmüş böylelikle iş hayatını kolaylaştırmaktadır. Sağlık sektöründen otomotiv sektörüne kadar geniş yelpazede kullanılan yapay zeka, dijitalleşmeyle birleşerek hayatımızın bir parçası haline gelmektedir.

Dijitalleşmeyle iç içe geçen bu teknolojik dönüşüm, yapay zekanın kullanım alanlarını her geçen gün genişletmekte ve toplumsal yaşama derinlemesine etki etmektedir.

2.2.5. Dijital Dönüşüm ve Yapay Zekâ İlişkisi

Dijital dönüşümün hız kazanmasıyla birlikte yapay zeka giderek önem kazanmaktadır. Bilgisayarların ve akıllı telefonların kullanımının yaygınlaşması, günlük yaşantıların ve kurumsal süreçlerin vazgeçilmezi haline gelmesiyle bu teknolojinin daha da geliştirilmesi ihtiyaç haline gelmektedir.

Dijital dönüşüm süreçlerinde ortaya çıkan yeni ihtiyaçlar, yapay zekanın geliştirilmesine ve farklı türlerin oluşturulmasına öncülük etmektedir. Akıllı cihazlar birçok ihtiyacı karşılamada önemli bir rol oynasa da bireylerin zaman ve efor harcadıkları tekrarlayan görevleri tamamen ortadan kaldıramamaktadır. Yapay zekanın dijitalleşmeyle gündelik yaşantımıza entegre olmasıyla birlikte bireyler, robot süpürgeler, bulaşık makineleri gibi akıllı ev aletleriyle kısa sürede az eforla ev işlerini, sürücü gerektiremeyen araçlar ve yol tarifi edebilen yapay zeka ile günlük ulaşım ihtiyaçlarını, öğrenmek istedikleri bilgileri saniyeler içerisinde cevaplayan Chat botlarla da zamanı ve enerjiyi en verimli şekilde kullanabilmektedir (Koşar, 2023)

Yapay zeka ve dijitali kullanarak işletmeler ise, üretim kısmından iletişim kısmına olan bütün süreçler dijital ortamlarda yürütebilmektedir. Teknoloji çağında dijital ortamlar, yapay zekâ ile uyumla hale getirilerek daha akıllı ve verimli hale gelmektedir. İşletmelerin, üretim, iletişim ve dağıtım süreçleri yapay zekâ ve dijital teknolojilerle daha etkili şekilde gerçekleşmektedir. Üretim aşamasında akıllı makineler kullanılarak otomasyon sağlanmakta, insan müdahalesi en aza indirilerek verimlilik artırılmaktadır. İletişim sürecinde yapay zekâ destekli sistemler devreye girerek müşteri hizmetleri, veri analizi ve insan etkileşimi gibi alanlarda etkin çözümler sunmaktadır. Dağıtım aşamasında ise gelişmiş dijital altyapılar ve lojistik teknolojileri sayesinde hızlı, güvenilir ve optimize edilmiş bir süreç yönetimi gerçekleştirilmektedir (Koşar, 2023)

Bu noktada yapay zekâ, süreçleri daha verimli hale getirerek dijital dönüşümün ayrılmaz bir parçası olmakta ve gelişmeye devam etmektedir.

2.2.6. Üretken Yapay Zekanın Kabulünü Etkileyen Tehditler

Yapay zekâ, hayatın birçok alanında büyük kolaylıklar sağlarken, beraberinde çeşitli risk ve tehditleri de doğurmaktadır. Birçok bilim insanı, Fizikçi Stephen Hawking, Tesla ile SpaceX'in kurucusu Elon Musk gibi önemli isimlerin yapay zekanın faydası kadar zarar verme ihtimalinin de olacağını ve "Facebook, Google ve Microsoft" gibi endüstrinin önde gelen platformlarının

kamudan daha etkin hale gelebilme potansiyeli olduğunu da vurgulanmaktadır. Diğer çalışmalar doğrultusunda da yapay zeka risklerine güvenlik önlemi gibi hazırlıklar yapılmadığı takdirde devletlerin birçok tehditlerle karşılaşma ihtimalleri olduğuna da dikkat çekmektedir (Koşar, 2023).

Türkiye, 10 Temmuz 2018 tarihinde yapay zekanın olası tehditlere karşı hazırlıklı olabilmesi, siber güvenliğin güçlendirilmesi ve bu alanda stratejik gelişim gösterebilmesi için Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi'ni kurmuştur. Böylelikle Türkiye'nin dijital dönüşüm süreçlerini yönetmek için yapay zekâ ve ileri teknolojilere yönelik politikalar geliştirmek, ulusal veri güvenliğini sağlamak ve siber tehditlere karşı koruma mekanizmaları oluşturmak gibi kritik görevleri üstlenmiştir (Koşar, 2023).

Yapay zeka kullanımının gelişmesi ve yaygınlaşması, işletmelerin ve toplumun hızla ilerleyen bu süreçlere ayak uydurmasını zorlaştırmaktadır. Kurumların yapay zeka kullanımını arttırmasıyla birlikte yaşadığı zorlukların birkaçına örnek olarak, sınırlı veri setine sahip olmasıyla analiz uygulamanın zorluğu, işe alım sırasında doğru bilgilerin verilmemesi durumunda yanlış değerlendirilme yapılma ihtimalleri, verilerin gizliliği konusundaki belirsizlik durumu, yapay zekanın gelişme sürecinde olmasından kaynaklı bazı noktalarda yetersiz kalması ve bununla birlikte gelişen güven problemleri gösterilebilmektedir (Taşlıyan, Yılmaz, 2022).

Yapay zeka kullanımının gelişmesi ve yaygınlaşmasıyla birlikte çalışan bireylerin, yapay zekanın nasıl işlediği, ne gibi yeniliklerin oluşturulduğu, ne derece güvenilir olduğu, bu sistemlerin denetimlerinin nasıl olacağı ve kullanılacağı sorularıyla karşılaşması söz konusu olmaktadır (Ş. Ağdeniz, 2024). Bireylerin bu sürece uyum sağlayabilmesi için teknolojiyle iç içe olması, gerekli eğitimlere sahip olması, işleyişle alakalı belli bir altyapıya sahip olması ve gelişime açık olması gerekmektedir. Aksi takdirde, bireylerin iş performanslarında ve verimlilikte düşüş, işten atılma korkusunda, iş memnuniyetsizliğinde ve yetersiz örgütsel destek algısında artış olması gibi sorunları meydana getirebilmektedir. Bu durumlar bireylerin iş stresi yaşamasına sebep olmakta ve uzun vadede kurumlara ciddi zarar verme potansiyeli oluşturmaktadır (Kılıç, 2023).

Günümüzde her bireyin yapay zeka kullanımına erişimi olmasıyla gündemde söylentiler, dolandırıcılık için değiştirilmiş olan görüntüler gibi birçok tehdit meydana gelmektedir. Bu tehditlerin içerisinde DeepFake teknolojisi yer almaktadır. DeepFake teknolojisi "derin öğrenme" ve "sahte" terimlerinin bir araya gelmesiyle oluşmaktadır ve gerçek olmayan videoların, görüntülerin oluşturulabilmesini sağlamaktadır. DeepFake teknolojisi her ne kadar hayal edilen düşüncelerin somutlaştırılmasına imkanı sağlayıp bireylerin yaratıcılıklarında ve

üretimlerinde kolaylık sağlasa da, gündemde bulunan birçok görüntünün, haberin doğruluğundan da şüphe edilmesine, bireylerin veya kurumların itibar zedelenmelerine de yol açabilmektedir (Kırık, Özkoçak, 2023).

Yapay zekanın oluşturduğu tehditlere karşı güvenlik sistemlerin ve yasal düzenlemelerin güçlendirilmesi, gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir. Aksi takdirde bireyleri, kurumları ve devletleri olası faydalarıyla birlikte zararlarıyla da derinden etkilemeye devam etmesi söz konusu olmaktadır.

2.3. GENEL İŞ STRESİ

2.3.1. Stresin Tanımı

Stres kavramı, günlük hayatta bireylerin sıklıkla karşılaştığı bir durum olarak görülmektedir. 17.yüzyılda, “felaket, bela” olarak ifade edilirken 18. ve 19. yüzyıllarda “güç, baskı, zor” anlamlarıyla kullanılmaya başlanmıştır (Turunç, Çelik, 2010). Stres kavramı günümüzde “modern toplumun hastalığı” olarak adlandırılmaktadır (Kalay, 2009). Stres kavramı uzun yıllar boyunca birçok insan tarafından sıkça deneyimlenen bir durum olmasından kaynaklı çeşitli tanımları oluşmuştur.

Literatür taraması sonucunda stres kavramının çeşitli tanımlarına örnek olarak; Selye’ nin 1976’da “vücudun herhangi bir dış talebe verdiği özel olmayan tepki” olarak açıklarken Davis “bir kişinin duygularında düşünce süreçlerinde veya fiziki şartlarında, kişinin çevresi ile baş edebilme gücünü tehdit eden bir gerilim durumu” olarak ifade etmesi gösterilebilmektedir. Bu söylemlere ek olarak Lazarus, “kişiden kaynaklanan bireysel dayanma gücünü aşan, bireye göre kendisini tehdit eden ilişkilerin toplamı” olarak ifade etmesiyle stres kavramının dayanma güçlerine bağlı olarak ortaya çıkabileceğine ve kişiden kişiye farklılık gösterebileceğine dikkat çekmektedir (Ö. Turunç, M.Çelik, 2010).

Stres kavramı, farklı araştırmacılar tarafından, çeşitli perspektiflerden ele alınmış olsa da en genel şekilde, dışarıdan gelen beklentiler ile bireyin beklentilerinin, yeteneklerinin, uyuşmaması sonucunda vücudunda biyo-kimyasal değişimin meydana gelmesiyle psikolojik veya fiziksel çıktı oluşması şeklinde açıklanabilmektedir (Güçlü, 2001).

2.3.2. İş Stresi Tanımı ve Kapsamı

İş stresi, bireyin iş ortamında karşılaştığı talepler ile bu talepleri karşılayabilme kapasitesi arasındaki dengesizlikten kaynaklanan fiziksel, psikolojik ve davranışsal tepkiler olarak tanımlanmaktadır (Turunç, Çelik, 2010).

Bireylerin iş stresiyle karşılaşma durumunda olumlu ve olumsuz tepkiler meydana gelebilmektedir. Bu noktada iş stresini sadece olumsuz olarak değerlendirmek doğru olmamaktadır (F. Kalay, 2009). Yerkes ve Dodson'a göre, iş stresinin optimum düzeyde tutulması sonucunda iş performansının daha verimli hale getirebilecek bir itici güç olduğunu ancak stresin optimum düzeyde tutulamaması sonucunda da olumsuz tepkiler verileceğini, iş performansının düşeceğini, depresyona girme düzeyinin artacağını savunmaktadır (Avcı, 2019).

İş stresi tek bir nedene bağlı olmaktan ziyade çeşitli faktörlerin bir araya gelmesiyle şekillenmektedir. Bu doğrultuda, iş stresine yol açan çeşitli faktörlerin, işyeri tarafından detaylı bir şekilde analiz edilip optimum düzeye çekilmesi büyük önem taşımaktadır. Aksi takdirde çalışan bireylerin performans düşüklüğü yaşaması, uzun dönemde kurum açısından maddi ve manevi kayıplara sebep olması öngörülmektedir.

2.3.3. İş Stresine Neden Olan Faktörler

İş stresine neden olan faktörler ile ilgili literatürde birçok araştırma bulunmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre genel olarak bireysel, çevresel ve örgütsel faktörler ve olarak üç ana grupta toplanabilmektedir (Kalay, 2009).

2.3.3.1. Bireysel Faktörler

Bireylerin olumsuzluklara dayanma güçleri, algılama şekilleri, yaşları, cinsiyeti, düşünceleri, A ve B tipi kişilik özellikleri iş stresine karşı nasıl bir tepki göstereceğini belirleyen bireysel faktörler arasında yer almaktadır (Kalay, 2009).

A tipi kişilik özellerine sahip bireyler; zamanını en verimli şekilde kullanmaya özen gösteren, aynı anda çok fazla iş yapmaya çalışan, rekabet duygusunu seven, hızlı ve çok çalışan özelliklere sahipken, B tipi kişilik özelliklerini taşıyan bireyler katı kurallara tahammül seviyeleri düşük, zevk almayı ön planında tutan, rekabetten hoşlanmayan özelliklere sahiptir (Güçlü, 2001). Herried vd.' in yaptığı araştırma sonucunda, A tipi kişilik özelliğine sahip bireylerin psikolojik stres belirtilerine daha az sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır (Yapraklı, Yılmaz, 2007).

Yaşın ilerlemesiyle birlikte emekli olma kaygısı, fizyolojinin değişmesiyle birlikte performans kaygıları gibi birçok psikolojik etken devreye girmekte ve strese karşı dayanma gücünü düşürmektedir (Gök, 2023).

İş stresinin oluşumunda bireysel faktörler önemli bir rol oynamakta olup, bu faktörlerin her çalışan özelinde tespit edilmesi ve yönetilmesi kurumlar açısından oldukça zordur. Bu nedenle,

birçok kuruluş işe alım süreçlerinde kişilik testleri uygulamakta ve elde edilen sonuçlara göre çalışan seçiminde bulunmaktadır. Bu yöntem, iş stresinin önlenmesi ve çalışan uyumunun artırılması açısından önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir.

2.3.3.2. Çevresel Faktörler

Bireylerin günlük yaşamlarında karşılaştıkları ekonomik zorluklar, aile çatışmaları, teknolojik belirsizlikler, siyasal ve yönetsel problemler gibi sorunlar çevresel faktörler olarak ele alınmaktadır (Kalay, 2009).

Teknolojik değişimlerle birlikte bireylerin kısa sürede yeni teknolojilere ve sistemlere adapte olmaları, bu alanda kendilerini geliştirmeleri kurum tarafından beklenen bir gereklilik haline gelmektedir. Bu durum, gerekli yetkinliğe sahip olmayan bireyler için strese yol açan sebepler arasında yer almaktadır (Kalay, 2009).

Yaşanılan ülkenin ekonomik durumunun stabil olmaması, bireylerin gelecek için endişe duymasına ve olası bir durumda işlerini kaybedeceği korkusu yaşamasına neden olmakta ve stres seviyelerinde bir artış yaratmaktadır (Kalay, 2009).

Çevresel faktörlerin iş stresini etkileme düzeyini en aza indirebilmek için kurumlar, çalışanların fiziksel ve psikolojik iyi oluşunu destekleyecek çeşitli önlemler alması, kurum içi iletişimi güçlendirmesi, çalışanların geri bildirimlerini dikkate alarak destekleyici bir liderlik anlayışını benimsemesi gerekmektedir.

2.3.3.3. Örgütsel Faktörler

Günümüzde birçok birey çalışmayı sevmekten çok ekonomik özgürlüğünü elde edebilmek için çalışmaktadır. İş hayatında yapılması gereken her işin belirli prosedürleri, sorumluluğu bulunmakta ve bu durum da bireyler üzerinde stres oluşabilmesine neden olabilmektedir. Oluşan iş stresi; iş görme biçiminde değişiklikler, yeni iletişim teknolojileri kullanımı, farklı sanal çalışma durumlarının meydana gelmesiyle artmaktadır. İş stresinin artmasıyla birlikte de fiziksel, psikolojik, davranışsal farklılıklara, çeşitli hastalıklara yol açabilmekte ve iş performansını, yaşam kalitesini olumsuz yönde etkilemektedir (Kalay, 2009).

Örgütsel stresin farklı araştırmacılar tarafından çeşitli tanımları bulunmaktadır. Ross ve Altmaier iş stresini; işin getirdiği beklentileri, çalışanın yeteneklerini aştığı noktalarda meydana gelen durum olarak açıklarken Beehr, iş tanımının bireye uygun olmaması sonucunda bireyin psikolojik ve fizyolojik olarak homeostasisini bozması olarak açıklamaktadır (Kalay, 2009).

Günümüzde iş stresi, birçok iş yerinde yaygın olarak karşılaşılan bir olgudur ve sonuçları itibarıyla kurumlar üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır. İş yerinde stresin yaygınlığı ve

kurumlara verdiği zararlar nedeniyle bu konuda çeşitli akademik araştırmalar gerçekleştirilmiş, iş stresinin örgütsel nedenlerini belirlemeye yönelik çalışmalar yapılmıştır. Bu araştırmaların sonucunda, iş stresine yol açan temel faktörler belirlenmiş ve çeşitli ana başlıklar altında sınıflandırılmıştır. Bu ana başlıklardan ilkinde örgüt politikaları yer almaktadır. Adaletli olmayan performans değerlendirmelerin gerçekleşmesi, esnek olmayan kuralların benimsenmesi, çalışma saatlerinin uzun olması, iş çeşitliliğinin olmaması, ücret yetersizliği gibi iş yükünün ve iş rollerinin fazla olması örgüt politikalarından kaynaklı iş stresine yol açabilecek sebepler olarak ele alınabilmektedir (Güçlü, 2001). İkinci olarak; terfi edilememe, yetersiz yetkilerden kaynaklı alınan kararlara uyma zorundalığı, iş tanımının dışına çıkılma durumlarını içinde bulunduran örgüt yapısı şeklinde açıklanmaktadır (Kalay, 2009). Üçüncü olarak da; kötü çalışma ortamları, iş için gerekli kaynaklara ulaşımının karşılanmaması, iş güvenliği için gerekli önlemlerin alınmaması gibi strese yol açan problemleri ifade eden fiziki koşullar yer almaktadır. Örgütsel strese neden olan faktörlerin sonuncusu olarak da süreç kaynaklı stresler yer almaktadır. Süreçten kaynaklanan stresler de; doğru ve yeterli kurumsal iletişimin gerçekleşmemesi, eğitim programlarının yetersiz olması, belirsiz amaçların ve iş tanımların olması durumunda yaşanabilecek stresler şeklinde açıklanmaktadır (Güçlü, 2001).

İş stresinde bireysel, çevresel ve örgütsel faktörlerin ayrımı kesin olmamaktadır. Aksine, birbirini tamamlar ve etkiler niteliktedir. Bu sebeple, stres düzeyinin azalması için bütüncül bir çözüm stratejisi uygulanması gerekmektedir. Kapsayıcı bir strateji benimsenmediği durumda, kısa zaman içinde çözüm gibi görünse de uzun zamanda tekrarlama olasılığı yüksek bir durum olmasıyla daha büyük problemler meydana getirmektedir.

2.3.4. Stres Belirtileri ve Aşamaları

Stresin bireylerde fiziksel, duygusal, zihinsel ve sosyal belirtiler olarak dört farklı şekilde gözlemlenebildiği söylenmektedir.

2.3.4.1. Fiziksel Belirtiler

Bireylerde stres sonrasında çene kasılması, kas ağrısı, hazımsızlık, baş ve sırt ağrısı yaşandığı görülmektedir. Stresli bir gün sonunda uyku problemleri, diş gıcırdatma ve sıkma durumları da gerçekleşmektedir. Bireyin fiziksel olarak tepkiler göstermesinden kaynaklı yoğun enerji kaybı yaşanmakta ve beraberinde yorgunluk hissedilmesine neden olmaktadır (Güçlü,2001).

2.3.4.2. Duygusal Belirtiler

Stres kaynağı, bireylerin duygusal değişiklikler yaşamasına sebep olmaktadır. Bunlara örnek olarak; kaygı ve endişe duyması, ağlaması, gergin hissetmesi, aşırı hassasiyet göstermesi verilebilmektedir. Bireyler bu duygusal dalgalanmaları sık sık karşılaşması sonucunda ise özgüven problemleri, çevreye karşı güvensizlik, depresyon yaşayabilmektedir (Köse, 2013).

2.3.4.3. Zihinsel Belirtiler

Stres, bireylerin zihinsel süreçlerini etkilemesinde yaşanan en büyük belirtilerden birisi olan konsantrasyon bozukluğu yer almaktadır. Konsantrasyonu bozulan bireylerin beraberinde de karar vermede güçlük, unutkanlık, hata yapmada artış, muhakemede zayıflama belirtileri görülmektedir (Güçlü, 2001).

2.3.4.4. Sosyal Belirtiler

Stres altındaki bireylerin sağlıklı düşünerek doğru iletişim kurmaları oldukça güç bir hale evrilmektedir. İletişim konusunda yaşanan bu tutukluklar, sinirlerini başkalarından çıkarma, suçlama, rencide etme gibi durumları beraberinde getirmektedir. Dolayısıyla farklı insanlarla küslük yaşama durumları oluşabilmektedir (Köse, 2013).

Avrupa da 40 milyondan fazla çalışan bireylerin stres sonucunda hangi hastalıklarla mücadele ettiğini test etmek için bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Paylaşılan araştırmada, işe gelmeme sebeplerinin ilkinin stres ve strese bağlı gelişen hastalıklardan kaynaklandığı belirtilmiştir. Stres kaynaklı gelişen hastalıklar arasında; “hipertansiyon, kalp krizi, ülser, şeker hastalığı, kanser, romatizmal eklem iltihabı, psikolojik bozukluklar” yer almaktadır (Gök, 2024).

Stres günümüzde birçok zaman diliminde karşılaşılan bir durum olmasından kaynaklı bireyler, bazı tepkiler geliştirmek zorunda kalmaktadır. Kimi bireyler bu tepkilerini kontrol edebilir ve stresi optimum düzeyde tutmayı başarabilmektedir. Kimi bireyler ise bu durumları kontrol edemeyip fiziksel ve psikolojik hastalıkların, belirtilerin meydana gelmesine sebep olmaktadır (Güçlü, 2001).

Yaşam kalitesini arttırmak, strese daha dayanıklı olabilmek, sağlığını koruyabilmek amacıyla stres yönetimi adı verilen olaylara verilen tepkileri, düşünceleri kontrol etmeyi öğrenmek için bir yöntem ortaya keşfedilmiştir. Stres yönetiminin gerçekleştirilebilmesi için de stresin nasıl ortaya çıktığını ve sürecin bireyde nasıl gerçekleştirdiğini öğrenmesi gerekmektedir.

Stresin oluşum sürecine hakim olmak, anlamlandırabilmek için Selye tarafından geliştirilmiş Genel Uyum Belirtisi kuramı bulunmaktadır. Bu kuram, stresi alarm, direnme ve tükenme olacak şekilde üç aşamada gerçekleştirdiğini savunmaktadır (Gök, 2023). İlk olarak alarm

aşamasında, bireyde stres yaratan bir durumla karşılaştığında sempatik sinir sisteminin aktif hale gelmesiyle “savaş ya da kaç tepkisi” meydana gelmesinden bahsetmektedir. Burada fiziksel ve vücutta kimyasal değişimlerin meydana gelmesi sonucunda birey ya yüzleşme ya da kaçma eylemini göstermektedir. Böylelikle bedende “kalp atışlarının hızlanması, tansiyonun yükselmesi, solunumun hızlanması ve ani adrenalin salgılanması” durumları gözlemlenmekte ve bir tepki olarak ortaya çıkmaktadır. Tepkinin çıktığı aşamaya da alarm aşaması şeklinde ifade edilmektedir. İkinci olan direnme aşaması, "uyum ya da direnme aşaması" olarak adlandırılmaktadır. Bu aşamada birey, stresli bir bireyin davranışlarını taklit etmektedir. Aynı zamanda stres kaynağının ortadan kalması ve bedenin normal haline geri dönmesi için gayret göstermektedir. Son olarak da stresin devam etmesi durumunda vücut tükenme aşamasına girmesi olarak ele alınmaktadır. Tükenme aşamasında fazla enerji kaybından vücudun bağışıklığının düşmeye başlamasıyla hastalanma ihtimalinin yükselmesi, psikolojik rahatsızlıkların meydana gelmesi gözlenmektedir (Güçlü, 2001).

Selye'nin modeli, stresin sadece psikolojik bir durum değil, fizyolojik bir süreç olduğunu da vurgulamaktadır. Stresin uzun vadede sağlığı olumsuz etkileyebileceğini göstererek, bireylerin stresle başa çıkma mekanizmaları geliştirmesinin önemini vurgulamaktadır. Bununla birlikte, stres yönetimi için hem bireysel hem de örgütsel konuları kapsayan önlemler alınması gerektiğini ortaya koymaktadır.

2.3.5. İş Stresi ile İlgili Kuramlar

Literatürde örgütsel stresin faktörlerini belirleyebilmeyi kolaylaştırmak için farklı kuramlar ve modeller geliştirilmektedir. Günümüzde teknolojinin gelişimiyle yeni faktörler oluşması sonucunda da geliştirmeye devam etmektedir.

2.3.5.1. Bireysel ve Çevresel Uyuşma Kuramı

Edwards ve Cooper 1990 yıllarında bireysel ve çevresel uyuma kuramını geliştirmiştir. Bu kurama göre stresin ana sebebini, işin sorumlulukları (motivasyon, tercihler, yetenek beklentileri) ile çalışanın yetkinlikleri ve özellikleri (yetenek, hüner, bilgi, motivasyon) arasındaki uyumsuzluğun fazla olması şeklinde açıklamaktadır. İş gereklilikleri ile bireyin yetenekleri arasında uyum varsa, bireyin iş tatmini ve performansının artacağını ve stres seviyesinin düşük olacağını, uyum seviyesinin düşük olması durumunda da iş tatmini ve performansının düşeceğini ve stres seviyesinin artacağını savunmaktadır (Kalay, 2009).

2.3.5.2. Etkileşimsel Stres Modeli

Lazarus ve Folkman (1984) tarafından etkileşimsel stres modeli geliştirilmiştir. Bu kuramda bireylerin çevre ile olan etkileşimlerini nasıl değerlendirdiğine bağlı olarak stresin ortaya çıktığını savunmaktadır. Stresin ortaya çıkmasını iki aşamada gözlemlenebilecek olduğunu savunmaktadır. İlk olarak, bireyin bir durumu tehdit, meydan okuyucu olarak algılayıp algılamadığını değerlendirmekte ve buna bağlı olarak stres ortaya çıktığını öne sürmektedir. İkinci aşama olarak da, mevcut stres ile nasıl başa çıkacağını değerlendirmekte ve nasıl tepki göstereceğini belirlemektedir. Böylelikle bu model, stresin sabit olmadığını, bireysel bir durum olduğunu, kişilerin nasıl algıladığı ve olaya nasıl tepki verdiğine göre şekillendiğini aynı zamanda birey ve çevre etkileşim sonucunda meydana geldiğini vurgulamaktadır (Kalay, 2009).

2.3.5.3. Siberetik Model

Cummings ve Cooper tarafından 1992’de ortaya konulmuştur. Stresi, sürekli değişen ve bireyin kendini düzenleyerek baş etmeye çalıştığı bir süreç olarak adlandırılmaktadır. Siberetik modelinde, görev içeriğinde veya görev ilişkilerindeki beklenti farklılıkları ne kadar fazlaysa stresin o kadar yüksek düzeyde oluşacağını ileri sürmektedir. Bireyler stresi yok etmek için ya çevreyi farklılaştırmakta ya da hedeflerini değiştirerek uyum sağlamaktadır. Bu sebeple, iş ortamında stresin azaltılması için sadece bireysel değil, örgütsel düzenlemelerin de yapılması gerekli olduğunu belirtmektedir (Kalay, 2009).

2.3.6. İş stresi Üzerinde Yapılan Araştırmalar

Araştırılan birçok çalışma da iş stresi, çalışanların motivasyonunu, iş tatminini, iş performansını, verimliliğini ve daha birçok faktörünü etkilediği belirtilmektedir.

Yapılan araştırmaların sonuçları olarak, Murphy’ nin 1995’ de bireylerde iş stresinin, “iş tatminsizliğine, depresyona, fiziksel rahatsızlıklara ve davranış bozukluğuna” yol açtığını savunması, Lu’nun 1999’da örgüt ve aile desteğinin depresyon ve endişenin azalmasına neden olduğunu ifade etmesi, Roberts’in 1997 de geliri yüksek kişilerin algılanan streslerinin daha düşük olduğunu öne sürmesi, Tubre ve Collins 2000’de rol belirsizliğinin azalmasıyla birlikte iş performansının arttırdığı sonucuna ulaşması gösterilmektedir (Yapraklı, Yılmaz, 2007).

Ek olarak, Ilgar’ ın 2001 de yaptığı bir çalışmada, kadınların erkeklere göre daha fazla stresle karşılaştığını bulması, Bardavit’ in 2007’de yaptığı araştırmada bireylerin kişilik özelliklerine bağlı olarak stresle başa çıkma yaklaşımlarının ve stres algılarının farklılaştığını ortaya koyması

gösterilebilmektedir. Bardavit' in araştırmasında da A tipi kişilik özelliklerine sahip bireylerin B tipi özellikli insanlara göre daha fazla stres yaşadığı sonucu yer almaktadır (Gökpınar, 2014). Yapılan bu araştırmalarda stresin hem bireysel faktörlerden hem de örgütsel koşullardan kaynaklandığını göstermektedir. Bu nedenle, iş stresinin yönetilmesi ve azaltılması hem bireysel refah hem de kurumsal verimlilik açısından büyük önem taşımaktadır.

2.3.7. Dijital Dönüşümün İş Stresi Üzerindeki Etkileri

Dijital dönüşüm ile birlikte kurumların ve çalışanların değişime direnç gösterdiği durumlar gözlemlenmektedir. Değişime direncin oluşmasının sebebi olarak; işini kaybetme ve meydana gelebilecek belirsizlikler korkusu, teknolojiyle uyumlanamama tedirginliği gibi durumlarla birlikte stresin meydana gelmesi gösterilebilmektedir (Gök, 2014).

Dijital çağda, e-postalar, mesajlaşma uygulamaları ve internet platformları aracılığıyla işle ilgili sürekli iletişim kurma durumu oluşmaktadır. Bu uygulamalar, çalışanların işe bağlanabilirlik seviyesini arttırsa da iş-yaşam dengesini daha bulanık hale getirip, iş memnuniyetsizliğine ve teknostres gibi olumsuz etkilere sebep olabilmektedir. Teknostres kavramı, bilgi teknolojileri kullanım taleplerinin bireylerde psikolojik bir stres oluşturma durumu olarak açıklanmaktadır. Çalışma saatleri dışında gerçekleşmesi beklenen iletişim beklentisi başta olmak üzere çalışanlarda stres, bıkkınlık ve fazla enerji harcamasıyla birlikte uyku bozuklukları gibi olumsuzluklar oluşabilmektedir (Aydınlı, 2024).

Kurumların dijital dönüşümü, yalnızca zorluk ve değişime direnç durumlarını değil, aynı zamanda birçok yenilik ve olumlu geri dönüşleri de beraberinde getirmektedir. İşlerin maliyetini düşürerek, hız kazandırarak, potansiyel müşterilere ulaşım kolaylığı sağlayarak işletme sahiplerinin stres oluşumunu da hafifletebilmektedir (Gök, 2014). Çalışanlar açısından ise uzaktan çalışabilme fırsatları, çalışma saatlerinde esneklik sağlayabilmeleri, iş yükünü hafifletme durumları sayesinde de iş stresinde azalma gözlemlenebilmektedir.

2.3.8. Üretken Yapay Zeka Kullanımının İş Stresi Üzerindeki Etkileri

Üretken yapay zeka günümüzde hızlı gelişen ve değişen bir alan olarak adlandırılmaktadır. İnsana özel hareketleri taklit ederek bireylerin iş yükünü hafifletme amacıyla üretilen yapay zeka, verilen görevleri hızlı, verimli, yenilikçi ve az maliyetli şekilde yerine getirmesiyle birlikte bazı bireylerde olumsuz bir etki de meydana getirebilmektedir.

Bazı bireylerde olumsuz bir etkinin gerçekleşmesi birçok farklı nedene bağlı olabilmektedir. Bunlara örnek olarak, yapay zekanın verilen görevleri hızlı yerine getirebilmesinden kaynaklı bireyin iş kaybı korkusu yaşaması, teknolojiyle kullanma becerilerine yeterince sahip

olmamasından kaynaklanan uyumlanma konusu sonucunda gelişen yetersiz hissetmesi gösterilebilmektedir (Kılıç, 2023).

Sonuç olarak yapay zeka, iş hayatında çalışanların yükünü hafifleterek stresini azaltabilirken aynı zamanda belirsizlik, adaptasyonda zorluk ve iş güvencesi kaygıları yaşayıp stres seviyelerinin artmasına da neden olabilmektedir. Bu sebeple, yapay zeka teknolojilerinin dengeli ve bilinçli bir şekilde entegre edilmesi, çalışanların stres olmaması açısından kritik öneme sahiptir.

2.4. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK

2.4.1. Örgütsel Destek Tanımı ve Kapsamı

Çalışanlar ile kurumların etkileşimiyle ilgili olan bu kavram, çalışanların işletmeyi ne kadar benimsedikleri, işle ilgili ne kadar doyum hissettikleri, örgüt tarafından kendilerine gösterilen maddi ve manevi kaynaklara bağlı olarak artıp azalmaktadır. Örgütsel destek, çalışanların örgüt tarafından gösterilen destekleyici kaynaklara sahip olması şeklinde açıklanabilmektedir (Gökpınar, 2014, s.12).

Eisenberger, çalışanların kurum için gösterdikleri çaba ve eforun karşılığında şirket tarafından kabul görme, mutluluklarının önemsendiğini hissetme gibi psiko-sosyal ihtiyaçlarının karşılanma beklentisinde olduklarını vurgulamaktadır. Diğer bir ifadeyle, örgütsel desteğin önemini oluşturan faktörler, çalışanların beklentileri sonucunda meydana geldiğini ifade etmektedir. Bu noktada, örgütün sağladığı iyileştirilmiş çalışma koşulları, iletişim biçimleri, yönetici desteği ve ödüller çalışanların beklentilerini karşılamaya yardımcı olmaktadır. Bu koşulların sağlanmasıyla birlikte çalışanlar, örgüt tarafından desteklendiklerini düşünmektedir (Gökpınar, 2014, s.12).

Örgütsel destek kavramı 1980 yıllarından önce literatür araştırmalarında pek araştırılan bir konu olmamıştır. İşletmelerin zaman içinde gelişmesiyle birlikte çalışan memnuniyeti önem kazanmaktadır. Bu önem sayesinde örgütsel destek kavramı dikkat çekmektedir. Günümüzdeki işletmelerin, çalışanlarına önemli olduklarını, saygı gösterdiklerini ve desteklediklerini maddi ve manevi bir şekilde ödüllendirerek göstermeleri gerekmektedir. Örgütsel desteğin sağlanmasıyla birlikte çalışanların iş performansının, iş tatminin ve örgüte bağlılığının arttığı gözlemlenmektedir. Aynı zamanda, çalışan memnuniyetinin sağlanmasıyla örgütsel başarının da yükselmesine katkı sağlamaktadır. Çalışanlar ile işletmeler arasında etkileşimli bir şekilde ilerlendiğinde işletmeler başarıya daha hızlı ve verimli şekilde ulaşabilmektedir (Gül, 2023).

2.4.2. Algılanan Örgütsel Destek Tanımı ve Kapsamı

Örgütsel destek, örgüt tarafından çalışanlara sunulan destekleyici olanaklar olarak ifade edilirken algılanan örgütsel destek kavramı; örgütün ne kadar destek sağladığına değil çalışanların bunu ne kadar algıladığına göre şekillenmektedir. Diğer bir ifade ile, “bireyin çevreden kendisine doğru akan bilgileri alma, düzenleme ve yorumlama süreci” olarak ifade edilmektedir (Erdoğan, 1996:2, Akt. Taştan, İşçi, Arslan, 2014, s.2).

İşletmelerde çalışanların bireysel motivasyon kaynaklarının, ihtiyaçlarının belirlenebilmesi algılanan örgütsel destek düzeyinin artmasına yardımcı olmaktadır. Çalışanlara sunulan örgüt desteğinin kişisel ihtiyaçlarına uyum sağlamaması örgüt tarafından desteklenmediği düşüncesine neden olabilmektedir. Böylelikle, beklenen verimli çalışma ve örgüte bağlılık düzeyinde artış gözlemlenmemektedir. Bu noktada, Beklenti Kuramı çalışan motivasyonunu anlamak ve destek mekanizmalarını etkili bir şekilde tasarlamak için önemli bir çerçeve sunmaktadır. Victor Vroom’ un 1974 yılında gerçekleştirdiği beklenti kuramı, bireylerin gerçekleştireceği eylemin, motivasyon ve sonucunda elde edilecek ödüllerin kişisel değerleriyle uyumuna göre değişeceğini savunmaktadır.

Kraimer’e göre (2004) örgütsel desteğin üç boyutu bulunmaktadır. Bunlardan ilki çalışanların işe adapte olabilmesine kolaylık sağlayan ekipmanları sunabilmesi olarak adlandırılan uyum desteği, ikinci olarak maddi ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik sağlanan finansal destek ve son olarak çalışanların kariyerlerinde yükselmelerine olanak sağlamak için eğitim ve terfi imkanları sunan kariyer desteği olarak açıklamaktadır. Bu üç alt boyutun sağlanması sonucunda örgütsel destek algısı oluşmaya başlamaktadır (Erkoç, 2015).

Dolayısıyla işletmelerin çalışanların ihtiyaçlarını ve motivasyon kaynaklarını dikkate alarak özelleştirilmiş destek mekanizmaları oluşturması algılanan örgütsel desteği artırmada etkili bir strateji olacaktır.

2.4.3. Algılanan Örgütsel Desteğin Önemi

Rhoades ve Eisenberger’ in 70’ den fazla algılanan örgütsel destek ile ilgili araştırması bulunmaktadır. Araştırmalarındaki meta-analiz çalışmaları “algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık, iş tatmini, olumlu ruh hali, örgütte kalma niyeti, işe katılım, rol ve fazladan rol performansı arasında olumlu yönde bir ilişki” olduğu savunulmuştur (Erkoç, 2015).

Kurumsal yapıların karar alma süreçlerindeki temel amaç, mevcut düzenin sürekliliğini sağlamak ve bu düzeni daha ileri bir noktaya taşımaktır. Kurumların varlığı bireylerin emekleriyle oluşmaktadır. Bireyler ve örgütler arasındaki bu karşılıklılık ilkesinin güçlenmesi için de örgütsel destek faktörünün önemi devreye girmektedir. Örgüt tarafından değerli

görüldüğü hissinin oluşması, çalışan bireylerin örgüte karşı bağlılıklarını güçlendirmesine ve örgütün yararına davranışlar sergilemesine teşvik etmektedir. Özdevecioğlu'nun (2013) araştırmasında, örgütsel destek kavramının örgütsel bağlılık ile ilişkisinde anlamlı bir ilişki bulunduğunu ortaya koymaktadır. Böylelikle, algılanan örgütsel desteğin oluşmasıyla çalışanlar örgüte karşı güven ve bağlılık geliştirebilmesi için dikkat edilesi gereken bir nokta olmaktadır (Erkoç, 2015).

Örgütsel desteğin sağladığı yararlar arasında bulunan iş tatmininin oluşması için de, gereken kaynakların temin edilmesi, sağlıklı çalışma koşullarının oluşturulması, iş zenginleştirilmesi gerekmektedir. Bu ihtiyaçları karşılanması aynı zamanda çalışan bireylerin motive olmasını da desteklemektedir. Bu çalışma koşullarının sağlanması sonucunda, mevcut sorumluluklarının daha fazlasını üstlenme eğiliminde bulunmasına da katkı sağlamaktadır (Akkoç, Çalışkan ve Turunç, 2012).

Özetle, AÖD çalışanların kuruma olan bağlılığını, motivasyonunu, iş tatminini ve performanslarını artırırken stres ve strese bağlı olarak gelişen işten ayrılma niyetlerini azaltmaktadır. Bu nedenle, işletmelerin çalışanlara yönelik destek mekanizmalarını doğru bir şekilde yönetmesi kurumun başarısı ve sürdürülebilirliği açısından kritik bir rol oynamaktadır.

2.4.4. Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Faktörler

Rhoades ve Eisenberger (2002), örgütsel desteği etkileyen faktörleri 4 alt başlıkta ele almaktadır. Bu alt başlıklar örgütsel destek algısını artırıcı ya da azaltıcı özellikler olarak adlandırmaktadır. Algılanan örgütsel destek faktörleri “örgütsel adalet, yönetici desteği, örgütsel ödüller ve çalışma koşulları, çalışanın özellikleri” şeklinde açıklamaktadır (Serinlikli, 2019).

2.4.4.1. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet ilk kez Greenberg (1987) tarafından kullanılmıştır. Greenberg' e göre örgütsel adalet; kurum işleyişini sağlayabilmek, çalışan memnuniyetini artırabilmek ve örgütsel desteği sağlayabilmek için örgütsel adaleti örgüt yapısına dahil edilmesini savunmaktadır (Erkoç, 2015, s.21).

Örgütsel adalet kavramının açıklanabilmesi için tanımlanan bu kavram, 3 boyutta ele alınmaktadır. İlk boyut olan dağıtım adaleti, kurumların iş kaynaklarını ve ödüllerini çalışanların görevleri doğrultusunda eşit bir şekilde dağıtılması gerektiğini öne sürmektedir. İkinci boyut olan işlem adaletini, kurumda alınacak kararlarda çalışan bireylerle etkileşim halinde olunması ve şeffaf bir iletişim şekliyle süreç hakkında bilgilendirilme yapılması

gerektiği şeklinde ifade edilmektedir. Son olarak Bies ve Moag'ın örgütsel adaletin alt boyutlarına dahil ettiği etkileşim adaletini ise, kurum içi iletişimde bireylerin çıkarları ve yakınlıklarına bakılmaksızın adaletli, resmi prosedürlere uygun bir iletişim kurulması olarak açıklamaktadır (Gökpınar, 2014, s.14).

Örgütsel adalet kavramını açıklamaya yardımcı olan bu üç boyutun kurum tarafından doğru bir şekilde yürütülmesi sonucunda, Çakar ve Yıldız'a göre, bireylere “adil, eşit ve şeffaf davrandığında” örgütsel adalet kavramını benimseyebileceğine, örgüte güven duyabileceğine ve örgütsel destek algılarına olumlu yönde etkileneceğini söylemektedir. Aynı zamanda Folger vd.' in (1992) araştırma sonuca göre de çalışanların kurumda yapılan performans değerlendirmelerinin adaletli bir şekilde yapıldığına dair inancının yüksek olması da algılanan destek düzeyini arttırdığı ifade edilmiştir (Çıtak, 2023).

2.4.4.2. Yönetici Desteği

Yönetici, örgütün yapısını, kültürünü ve işleyişini sağlamakta ve kuruma destek olan kişi olarak açıklanmaktadır. Örgütün ihtiyaçları doğrultusunda çalışanları yönlendiren, gözlemleyen kişi olarak çalışanlara yapılan her türlü destek ile örgütün temsilcisi olmaktadır. Dolayısıyla yönetici desteği, çalışanların algılanan örgütsel destek düzeyinin artmasında ve azalmasında önemli bir rol oynamaktadır (Gül, 2023, s.22).

Bhathumnavin (2001) tarafından algılanan yönetici desteği, 3 boyutta açıklanmıştır. İlk olarak, çalışana empati ile yaklaşma, önemseme, iş stresi ve zorluklarının üstesinden gelmesi için destekleme davranışlarını kapsayan duygusal desteği, ikinci olarak, çalışanların iş performansına ve iş yapmasına yönelik olarak yapıcı geribildirim verme, öneride bulunma olan bilgisel desteği ve son olarak da, ihtiyaç duyulan kaynakları sağlama ve finansal olarak destekte bulunma şeklinde adlandırılan maddi desteği sağlayarak kapsayıcı şekilde yönetici desteği sergilemiş olacağını öne sürmüştür (Erkoç, 2015).

2.4.4.3. Örgütsel Ödüller

Kurumlar tarafından sağlanan örgütsel ödüller motivasyon teorileriyle açıklanabilmektedir. Motivasyon teorileri, çalışanların iş performanslarına yönelik hem dışsal ve içsel motivasyon kaynaklarını destekler nitelikte olması gerektiğini savunmaktadır. Dışsal motivasyon, bireylere sunulan iş kaynakları, ücret ödemeleri, terfi olanakları olarak açıklanırken içsel motivasyon ise maddi kaynaklara bağlı olmayan sosyal statü, kariyer gelişimi olanakları, takdir edilme ihtiyacı olarak açıklanmaktadır (Çakadaş, 2024, s.50).

Örgütsel ödüller, nitelikli çalışanların kuruma kazandırılması, işe odaklanma düzeylerinin artması, kuruma karşı bağlılık geliştirmeleri için motive olmalarını sağlamak için stratejik bir uygulama olarak ifade edilmektedir. Bu sebeple, kurumların amaçları doğrultusunda ilerleyebilmesi ve çalışanların destek algısını oluşturabilmek için dikkat etmesi gereken faktörler arasında yer almaktadır.

2.4.4. Çalışanın Özellikleri

Çalışanların özelliklerini belirleyen unsurlar arasında kişilik ve demografik özellikler yer almaktadır (Çıtak, 2023). Doğru kişilik tanımı “bireylerin düşünceleri, duyguları ve eylemleri arasındaki benzerlik ve farklılıkları belirleyen değişmez özellikler ve eğilimler toplamı” şeklinde açıklanmaktadır. Diğer bir ifade ile kişilik, çalışanların iletişim türlerinde, iş yapma şekillerinde etkili olan davranışları temsil eden bir kavramdır. Çalışanların yönetici ve takım arkadaşları için oluşan düşüncelerinin pozitif olması, algılanan örgütsel destek düzeyini arttırmaktadır (Gül, 2023, s.7).

Bireylerin demografik özelliklerinin örgütsel destek ile ilgisini anlamak için yapılan çalışmalarda, Tansky ve Coben, yaş ile örgütsel destek arasında olumlu ve doğrusal ilişki, Yoon ve Theye, eğitim düzeyinin artmasıyla kurum beklentilerinin yükselebileceği ve örgütsel destek algılarının azalabileceğini, Johlke, Stamper ve Shoemaker, erkek çalışanların örgütsel destek algısının kadın çalışanlara göre daha fazla bulunduğunu açıklamaktadır (Gül, 2023, s.7). Böylelikle, çalışanların özellikleri iş performanslarını etkilediği sebebiyle algılanan örgütsel destek düzeylerini de etkilemektedir (Çıtak, 2023).

2.4.5. Algılanan Örgütsel Destek ile ilgili Kuramlar

Literatürde AÖD ile ilgili dört farklı kuram bulunmaktadır. Bu kuramların amacı, çalışanların hangi ihtiyaçlara sahip olduklarını ve bu ihtiyaçlara yönelik hangi destek faktörlerin karşılanması gerektiğini tespit edebilmelerine yardımcı olmaktadır.

2.4.5.1. Sosyal Değişim Kuramı

Sosyal değişim kuramı diğer bir adıyla sosyal mübadele kuramı, Blau tarafından 1964 yılında ilişki normlarına göre davranışların değişimlerini tespit etmek amacıyla geliştirilmektedir. Blau, kurumla bireyin arasında gerçekleşen etkileşimler üzerinde durmaktadır. Kurumun çalışana gösterdiği destekle birlikte çalışanın psikolojik ve fiziksel sağlığını arttırmasında yardımcı olmakta ve kuruma bu iyi oluş haliyle destek göstereceğini vurgulamaktadır. Özetle,

alışan ile işletme arasındaki etkileşimin “değiş- tokuşa” dayalı olduğuna değinmektedir. Bylelikle iki taraflı fayda takası olduğunu söylemektedir (akadaş, 2024).

2.4.5.2. Karşılıklılık Normu Kuramı

Goulder tarafından 1960 yılında geliştirilen bu kuram, kurumların bireylere karşı gösterdiği desteklerden dolayı alışanlarında buna karşılık olarak destek vermesi şeklinde açıklanmaktadır. Diğer bir ifade ile, çalışanların yüksek performans göstermesi sonucunda kurum tarafından ödüllendirileceği, destekleneceği beklentisine inancı söz konusu olmaktadır. Sosyal değişim kuramında örgüt desteğinin psikolojik iyi oluş düzeyinin artmasıyla oluşan iş tatmini ve verimliliği ifade edilirken bu kuramda, örgütten alacaklarına inandığı desteğe karşılık olarak performansında artış olması ne sürülmektedir (Erkoç, 2015).

2.4.5.3. Lider- ye Etkileşimi Kuramı

Dansereau, Haga ve Graen tarafından 1975 yılında geliştirilmiştir. Lider- ye etkileşimi kuramı, dikey ikili bağlantı modeli olarak da tanımlanabilmektedir. Kurum içerindeki liderlerin, çalışanlarla olan iletişim biçimi sonucunda bireylerin örgütsel desteği algılamalarındaki değişime vurgu yapmaktadır. Bu kuram, liderlerin etkili iletişim kurması, çalışanlar ile fikir alışverişinde bulunması, bireylerin yeteneklerine göre iş dağılımında bulunması, geri bildirimleriyle desteklemesi sonucunda çalışanların algılanan örgütsel destek düzeyinin olumlu yönde etkileneceğini savunmaktadır (Kılıç, 2023).

2.4.5.4. ERG Kuramı

Maslow’ un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramının sadeleştirilmiş hali olan ERG kuramı, Alderfer tarafından 1972 yılında geliştirilmiştir. Maslow’ un hiyerarşisinde, iş hayatına dair bir açıklama bulunmadığından bu eksikliği ERG kuramı gidermektedir. Kuramda, alışan bireylerin ihtiyaçlarını var olma ihtiyacı, ilişkisel ihtiyaçlar ve büyüme ihtiyaçları olarak üç ana başlıkta ele alınmıştır. Bireylerin tüm ihtiyaçları birbirini etkilemektedir. Bu ihtiyaçları iki yönlü bir etkileşimin oluşmasıyla ancak iş tatmini yaşanabileceğini savunmaktadır (Kılıç, 2023).

Bu kuramlar çalışanların örgüt tarafından değerli görülme, önemsenme, takdir edilme ihtiyaçlarına dayanarak geliştirilmiştir. Bylelikle, kurumlar çalışanların davranışlarını ve tutumlarını anlamaya yardımcı olmakta ve kurumlara uzun vadede katkı sağlamaktadır.

2.4.6. Örgütsel Destek ile İlgili Yapılan Araştırmalar ve Sonuçları

Örgütsel destek algısı ile ilgili literatürde bulunan çalışmaların sonuçları incelendiğinde; “çalışanların örgütle özdeşleşme (Cheung ve Law, 2008; Turunç ve Çelik, 2010), iş tatmini (Searle, Bright ve Bochner, 2001), iş performansı (Chow, Lo, Sha ve Hong, 2006), örgütsel vatandaşlık davranışıyla (Searle vd., 2001; Gençtürk, 2005)” ilişkili olduğu bulunmuştur (Akt. Taştan, İşçi, Arslan, 2014, s.3).

Rhoades ve Eisenberger’e (2002) göre algılanan örgütsel destek düzeyinin yüksek olması sonucunda, iş tatmini, örgütsel bağlılığı, işte kalma niyeti, psikolojik iyi oluş düzeyleri artmakta; stres, devamsızlık, işten kaytarma düzeylerini azalmaktadır. Özetle örgütsel destek algısının yüksek olması çalışan bireyleri olumlu yönde etkilemekte ve kuruma fayda sağlamaktadır (Serinlikli, 2019).

Çelik ve Turunç (2010) göre de, örgütsel destek algısı düzeyinin artmasıyla iş-aile çatışmasını anlamlı olarak azalttığını ifade etmektedir. Destekleyici örgüt yapısı iş yaşam dengesini oluşturmakta büyük önem taşımaktadır. Çalışanların esnek çalışma saatleri, uygun iş yükleri, stres seviyesini düşürmekte ve aileye ile daha fazla zaman ayırabilmeye yardımcı olmaktadır (Erkoç, 2015).

Bulunan bu araştırma sonuçlarına ilave olarak; Chuan ve Lo (2004), örgütsel destek ile kendini yalnız hissetme arasındaki etkiye dikkat çekmekte, Wayne vd, (1997), örgütsel destek algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğunu savunmaktadır. Aynı zamanda Üren’ in 2011 de yaptığı araştırma sonucunda da demografik özellik olan “medeni durum, eğitim düzeyi ve çalışma süresi arasında anlamlı” ilişki bulunduğunu ifade etmektedir (Çıtılak, 2023).

Bu sonuçlar doğrultusunda algılanan örgütsel desteğin çalışanlar üzerinde olumlu birçok etkide bulunduğu ve karşılıklı fayda şeklinde sonuçlandığı desteklenmektedir.

2.4.7. Algılanan Örgütsel Destek ile Dijital Dönüşüm ve Üretken Yapay Zekanın İlişkisi

Kurumların ayakta kalıp rekabet edebilmesi ve gelişebilmesi için dijital dönüşüme ayak uydurması, yapay zeka ile iç içe olması zorunlu hale gelmektedir. Çalışan bireylerin, bu yeniliklere entegre olabilmesi için destekleyici programlar, eğitimler, kaynaklar sunulması gerekmektedir. Bu ihtiyaçların karşılanmaması durumunda bireylerde iş stresi oluşması ve kurumlarda başarıyı geciktirme durumlarının meydana gelmesi beklenmektedir.

Çalışanların iş stresi ile karşılaşmaması için örgütsel desteğin algılanma düzeyi büyük önem taşımaktadır. Örgütlerin çalışanlara teknoloji ile uyumlanabilmesi için eğitim ve destek

programlarının oluşturması örgüte olan güveni ve algılanan örgütsel desteği arttırmaktadır (Özçelik, 2022).

Çalışanların dijital ortamlarda çalışması, yapay zeka kullanması gün içinde tekrarlayan davranışları yapmasında büyük zaman tasarrufu sağlamaktadır. Bu sayede, bireylerin harcaması gereken efor azalmakta ve iş yaşam dengelerini ayarlayabilmekte, daha yaratıcı işlere odaklanmaktadır (Baştan, 2003).

Aynı zamanda kurumların yapay zeka tabanlı son teknolojileri kurumlarında kullanabilme altyapısına sahip olmaları, çalışanların iş tatmini ve iş performanslarında artışı beraberinde getirmektedir. Bireylere sunulan iş kaynakları da algılanan örgütsel destek düzeyini arttırmaktadır (Koşar, 2023).

Özetle, dijital dönüşüm ve yapay zeka kullanımında başarılı bir süreç geçirmeyi hedefleyen örgütlerin, öncelikle çalışanların bu duruma adapte olabilmelerini sağlaması gerekmektedir. Adaptasyon sürecinin başarısız olması; iş kaybetme korkusunu, iş stresini, motivasyon kaybının oluşmasını desteklemektedir. Kurumların eğitim programları, beceri geliştirme eğitimleri, açık iletişim benimsemeleri bireylerin sürece adapte olmasını kolaylaştırmakta ve kurum için de verimliliği arttırmaktadır.

2.4.8. Algılanan Örgütsel Destek ile İş Stresi İlişkisi

Bireyler, hayatlarının büyük bir kısmını çalışarak geçirmektedir. Dolayısıyla, iş ortamındaki yaşanan stresler, olumsuzluklar bireylerin günlük yaşantılarını fazlasıyla etkilemektedir. İş ortamında yaşanan streslerin yanında iş piyasasında, ekonomide yaşanan dalgalanmalar da bireylerin işsiz kalma korkusu yaşamasına da neden olmaktadır. Karşılaşılan stresler sonucunda birey, normale dönebilmek için fazla enerji ve efor sarfetmekte ve yaşam kalitesini, iş verimliliğini düşürmektedir (Yılmaz, Tanrıverdi, 2017)

Algılanan örgütsel destek, bireylerin stres sonucunda yaşadığı olumsuz belirtilerin azalmasında büyük bir öneme sahiptir. Aynı zamanda bireylerin; yeteneklerini, değer duygularını, iş tatminlerini, performanslarını, bağlılıklarını da geliştirmesinde katkı sağlamaktadır (Yılmaz, Tanrıverdi, 2017)

Yapılan araştırmada, algılanan örgütsel desteğin artmasıyla stresli bir durumla karşılaşıldığında yaşanan “bitkinlik, psikolojik çöküntü, kaygı ve baş ağrıları” gibi belirtilerinde azalmalar meydana geldiği bulunmuştur (Doğan, Oğuzhan, 2020).

Büyükbodur’ un (2018) yaptığı bir araştırma sonucunda da “örgüt desteği ile baş etme arasındaki ilişkide düzenleyicilik rolünün olduğu” sonucuna ulaşılmıştır. Diğer bir deyişle, kendini olumsuz gören çalışanlar, örgütsel destek sayesinde streslerini azaltabilirken, düşük

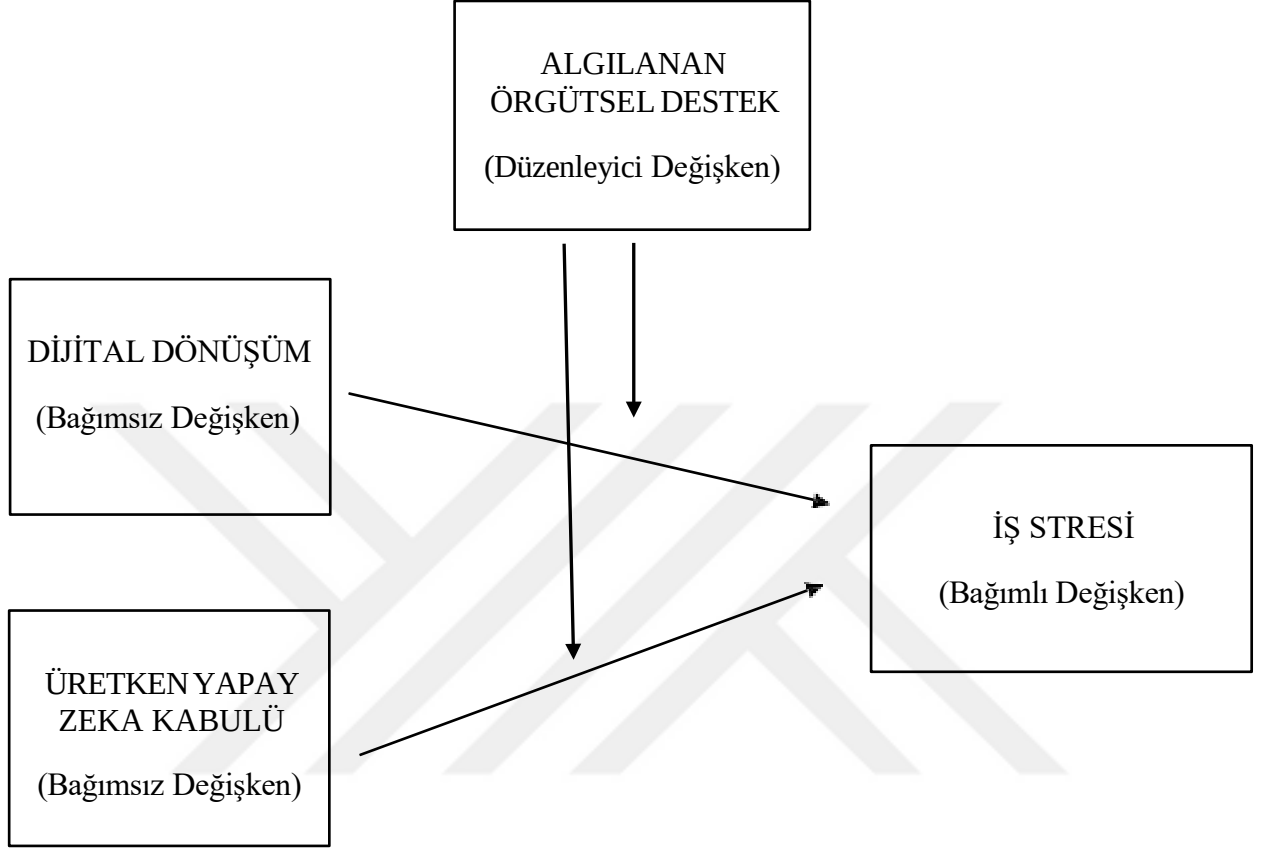
örgütsel destek durumunda stresle başa çıkma güçleri de zayıflamaktadır (Doğan, Oğuzhan, 2020).

Bu çerçevede, örgütsel desteğin artırılmasıyla birlikte bireylerin iş stresinin azalmasına katkı sağlamaktadır. İş stresinin azalmasıyla birlikte de bireylerin iş performansında, verimliliğinde, memnuniyetinde, örgütün genel başarısında artış görülmektedir.



3. YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli



Şekil-1 Araştırma Modeli

Şekil 1’ de araştırmanın çerçevesini oluşturan değişkenler bulunmaktadır. Dijital dönüşüm ve üretken yapay zeka kabulünün iş stresi düzeyini etkileyeceği düşünülmektedir. Dijital dönüşüm ve üretken yapay zeka kabulü bağımsız değişken; iş stresi bağımlı değişken olarak ele alınmaktadır. Algılanan örgütsel destek değişkeninin, dijital dönüşüm süreçlerinde ve üretken yapay zeka kabulü durumlarında etki sağlayacağı düşünülmektedir düzenleyici değişken olarak ele alınmaktadır.

3.2. Hipotezler

H1: Kurumlarda dijital dönüşüm ile çalışanların iş stresi arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

H2: Kurumlarda üretken yapay zeka kabulü ile çalışanların iş stresi arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

H3: Kurumlarda algılanan örgütsel desteğin, dijital dönüşüm ile çalışanların iş stresi arasında düzenleyici bir rolü vardır.

H4: Kurumlarda algılanan örgütsel desteğin, üretken yapay zeka kabulü ile çalışanların iş stresi arasında düzenleyici bir rolü vardır.

3.3. Araştırmanın Önemi

Günümüzde dijitalleşme sürecinin hızlanmasıyla birlikte yapay zeka tabanlı sistemlerin iş hayatına uyumlanması çalışanların iş yükünü ve stres seviyelerini doğrudan etkileyebilmektedir. Kurumlardan gelen örgütsel destek düzeyi, bireylerin iş stresi etkilerinde azaltıcı bir rol oynadığı öngörülmektedir.

Bu çalışma, dijital dönüşüm süreçlerinin çalışan refahı üzerindeki etkilerini daha iyi anlamaya katkı sağlayarak, insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış alanlarında stratejik çıkarımlarda bulunulmasına olanak tanınması amaçlanmaktadır. Ayrıca, algılanan örgütsel desteğin iş stresi üzerindeki düzenleyici rolünü ortaya koyarak, işletmelerin çalışanlara yönelik destek mekanizmalarını güçlendirmesi ve dijital dönüşüm sürecini daha sürdürülebilir bir şekilde yönetmesi için yol gösterici olması hedeflenmiştir. Türkiye’de dijitalleşme sürecinin hız kazandığı günümüzde, bu araştırmanın sonuçları yerel işletmelerin dijital dönüşüm stratejilerini çalışan deneyimini gözeterik şekillendirmelerine katkı sunarak insan odaklı bir dijitalleşme sürecini benimsemesine yardımcı olmayı hedeflemektedir.

3.4. Araştırmanın Amacı

Araştırmamın amacı, kurumlarda dijital dönüşüm ve üretken yapay zeka kabulünün çalışanların iş stresi ile ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin düzenleyici rolünü belirlemektir. Bu ilişkiyi anlamak için, algılanan örgütsel desteğin bu bağlamda düzenleyici bir rol oynayıp oynamadığı araştırılacaktır. Dijital dönüşüm ve üretken yapay zekanın çalışanlar üzerindeki iş yükünü ve stres seviyesini nasıl etkilediğini belirlemeyi amaçlarken, çalışanların algıladığı örgütsel destek düzeyinin bu stresi hafifletici bir etkiye sahip olup olmadığı analiz edilecektir. Araştırmada, dijital dönüşüm ve yapay zeka kabulü bağımsız değişken, genel iş stresi bağımlı değişken, algılanan örgütsel destek ise düzenleyici değişken olarak ele alınmıştır.

3.5. Araştırmanın Problemi

Dijital dönüşüm, kurumların içsel yapıları, iş yapış şekilleri gibi birçok konuyu köklü bir şekilde değiştirmektedir. Bu dönüşüm süreci, çalışanlar üzerinde farklı fırsatlara yol açmanın yanında çeşitli stres kaynaklarını da meydana getirmektedir. Dijital teknolojilerin adaptasyon süreçlerinde üretken yapay zeka (AI) gibi gelişmiş uygulamaların çalışanlar üzerinde ve iş süreçlerinde iş yükünü ve stres düzeyini doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyebilmektedir. Çalışanların uyum sürecinde yaşadığı, öğrenme kaygısı, işleyiş belirsizliği, iş kaybetme korkusu gibi algılar, genel iş stresini artırma potansiyeline sahip olmaktadır.

Çalışanların algıladıkları örgütsel destek, bu stres kaynaklarının yönetim sürecinde de kritik bir yol oynamaktadır. Literatür araştırmalarında, kurum tarafından gösterilen ve algılanan desteğin; değerlerin, ödüllerin, çalışanların stres düzeylerinde azalmalar ve adaptasyon süreçlerinde olumlu tutumlar göstereceğine dair bulgular bulunmaktadır.

Fakat, dijital dönüşümün ve üretken yapay zekâ teknolojilerinin çalışanların genel iş stresine etkisi bağlamında algılanan örgütsel desteğin düzenleyici rolü, henüz yeterince araştırılmamış bir konudur. Bu açıdan bakıldığında, bu çalışmanın amacı bu literatür boşluğunu doldurmak ve söz konusu değişkenler arasındaki ilişkileri bütüncül bir çerçevede ele almaktır.

3.6. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, 18 yaşını doldurmuş, beyaz yaka olarak iş hayatında bulunan, tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen bireylerden oluşmaktadır. Çalışmanın gerçekleştirildiği evrenin büyüklüğü sebebiyle basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen 216 yansız seçim temsil edicilik oranları göz önüne alınarak örneklem grubu oluşturulmuştur. Oluşabilecek hata payını azaltmak amacıyla minimum toplanması gereken veriden çok daha fazla veri ile çalışma gerçekleştirilmiştir.

3.7. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları

Araştırmaya katılan bireylere, araştırmadaki ölçeklerin yalnızca bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanacağına dair onam formu hazırlanıp onayları alınmıştır. Bununla birlikte ankete katılan tüm katılımcıların, sorulara doğru şekilde anladıkları ve samimi cevap verdikleri varsayılmıştır.

Yapılan araştırmanın anketi kapsamında uygulanan dijital dönüşüm, üretken yapay zeka kabulü, genel iş stresi, algılanan örgütsel destek değişkenlerinin ölçeklerinden elde edilen bu veriler bu ölçeklere verilen yanıtlar ve bu ölçeklerdeki maddeler ile sınırlı kalmaktadır.

Endüstri ve Örgüt Psikolojisi alanına uygun olarak Dijital Dönüşüm ve Üretken Yapay Zeka Kabulü konularının görece alanda yapılan çalışmalarının az oluşu ve uygun ölçeğin bulunması çalışma kapsamında zorlayıcı bir etken olmuştur. Daha önce dijital dönüşüm ve üretken yapay zeka kabulünün algılanan örgütsel destek ile bir arada bulunmaması da referans verebileceğimiz ve elde edilen bulguların doğrulunu destekleyebileceğimiz çalışmaların olmaması projemizin sınırlılıkları arasında yer almaktadır.

Çalışmanın veri toplama aşamasının anketlerin kağıt üzerinde yapılması yerine internet ortamı üzerinden dağıtılması, maddelerle ilgili herhangi bir zorluk yaşandığında veya okunan maddenin doğru anlaşılıp anlaşılmadığına dair soru soramamaları da araştırmacılar için zorluk yaratmıştır.

İnternet üzerinde yapılan anketlerde, her sorunun cevaplanması zorunlu tutulmasına rağmen sistemsal olarak yaşanan sıkıntılar sebebiyle bazı sorular atlanmış ve veri kaybına yol açmıştır. Bununla birlikte bazı katılımcılar anketin sonlanmasını beklemeden çalışmadan ayrılmış veya çalışmanın bittiğini düşünerek bırakmıştır. Anketler olabildiğince az sorulu ve kısa sürede bitecek şekilde bulunmaya çalışılmıştır fakat çalışmanın içeriğini karşılayabilecek düzeyde seçilen ölçekler soru bakımından uzun olmuştur. Bu durum katılımcıların anketi tamamlamasını zorlaştırmıştır. Bu sebeple de katılımcı bulma konusu da araştırmanın sınırlılıkları arasında yer almaktadır.

3.8. Veri Toplama Yöntemi ve Araçları

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak beş bölümden oluşan anket kullanılmıştır. Ankete başlamadan önce araştırmanın kimler tarafından ne amaçla değerlendirmeye alınacağı, kişinin aktaracağı tüm bilgilerin gizliliğinin korunacağını dair bir onam formu ve bu çalışmaya katılmak için gönüllü olduklarını kabul etmeleri gereken kısım yer almaktadır. Beş bölümden oluşan ankette öncelikte demografik bilgiler yer almaktadır. Anketin demografik bilgiler kısmında yaş, cinsiyet, eğitim durumu, kaç yıllık çalışma deneyiminin olduğu ve kaç yıldır aynı şirkette çalıştıklarının soruları bulunmaktadır. Ölçekler sırasıyla Dijital Dönüşüm Ölçeği (DDÖ), Üretken Yapay Zeka Kabulü Ölçeği (ÜYZKÖ), Genel İş Stresi Ölçeği (GİSÖ) ve Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (AÖDÖ) şeklindedir. Anketler, internet üzerinden (online) ulaştırılarak dağıtılmış ve toplanmıştır.

3.8.1. DijitalDönüşüm Ölçeği

Dijital dönüşüm ölçeği, Abedin B, Cerpa N, Nadeem A. Tarafından 2018 yılında yayınlanmıştır. Dil uzmanı onayıylatersçeviri yöntemi ile Türkçeyeçevrilmiş ve Mehmet SağlamTarafından2021’de

alana kazandırılmıştır. Ölçek araştırması yapılırken hem anlaşılır olması ve kısa sürede uygulanabilir olması faktörleridüşünülerek bu ölçeğin araştırmada kullanılması uygun bulunmuştur.

Dijital dönüşüm ölçeği, 12 ifadeden oluşan tek boyutlu ölçektir. Ölçekten alınabilecek yüksek puan ya da ortalama değerler, dijital dönüşümün, dijitalleşmenin yüksekliğini ifade etmektedir. 5'li likert tipi derecelendirmeye sahip olduğu için en az 12, en fazla 60 puan elde edilmektedir. Ölçek soruları 1=Hiç katılmıyorum, 5=Tamamen katılıyorum şeklinde değerlendirilmektedir. Güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alfa değeri 0,954, geçerlilik analizi sonucunda da CR-birleşim geçerlilik değeri 0,904 ve AVE-ayrışım geçerliliği değeri 0,731 olarak ifade edilmiştir.

3.82. Üretken Yapay Zeka Ölçeği

Üretken Yapay Zeka Ölçeği, Fatma Gizem Karaoğlu Yılmaz, Ramazan Yılmaz ve Mehmet Ceylan tarafından 2023 yılında geliştirilmiştir. Ölçek araştırması yapılırken hem anlaşılır olması, çeviri olmaması, araştırılmak istenilen konu ile uyumlu olması ve kısa sürede uygulanabilir olması faktörleri düşünülerek bu ölçeğin araştırmada kullanılmasıuygun bulunmuştur.

Kullanılan ölçeğin, Çaba Beklentisi, Kolaylaştırıcı Koşullar, Performans Beklentisi ve Sosyal etki olmak üzere dört alt boyutu bulunmaktadır. 20 sorudan ve 5'li likert tipi derecelendirmeye sahiptir. Ters puanlamaya sahip sorusu bulunmamaktadır. Ölçek sorularını 1=Hiç katılmıyorum, 5=Tamamen katılıyorum şeklinde değerlendirilmektedir.

Ölçek geliştirme çalışması, 2022-2023 akademik yılı boyunca ChatGPT gibi üretken YZ araçlarını kullanan çeşitli fakültelerden 627 üniversite öğrencisini kapsayan üç aşamada gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin görünüş ve kapsam geçerliliğini değerlendirmek için alanda uzman profesyonellerden görüş alınmıştır. İlk örneklem grubuna (n = 338) altta yatan faktörleri keşfetmek için açılımlayıcı faktör analizi (AFA) uygulanırken, sonraki örneklem grubuna (n = 250) faktör yapısının doğrulanması için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. Daha sonra, AFA sonucunda 20 maddeden oluşan dört faktörün toplam varyansın %78.349'unu açıkladığı görülmüştür. DFA sonuçları, ölçeğin 20 madde ve dört faktörden (performans beklentisi, çaba beklentisi, kolaylaştırıcı koşullar ve sosyal etki) oluşan yapısının elde edilen verilerle uyumlu olduğunu doğrulamıştır. Güvenilirlik analizi Cronbach alfa katsayısını 0,97 olarak verirken, test-tekrar test yöntemi 0,95'lik bir güvenilirlik katsayısı ortaya koymuştur. Maddelerin ayırt edici gücünü değerlendirmek için, katılımcıların alt %27' si ile üst %27' si arasında karşılaştırmalı bir analiz yapılmış ve ardından düzeltilmiş madde-toplam korelasyonları hesaplanmıştır. Sonuçlar, üretici yapay zeka kabul ölçeğinin sağlam bir geçerlilik ve güvenilirlik sergilediğini ve böylece sağlam bir ölçüm aracıolarak etkinliğini teyit ettiğini göstermektedir.

3.8.3. Genel İş Stresi Ölçeği

Genel İş Stresi Ölçeği (GİSÖ), Mesut Teleş tarafından 2020 yılında bireyin işyeri ile etkileşimi sonucunda yaşadığı duygusal, bilişsel, motivasyonel ve sosyal sonuçları ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek 9 soru ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ters puanlama gerektiren herhangi bir maddesi bulunmamaktadır. 5’li likert tipi derecelendirmeye sahiptir. 1=Hiçbir Zaman, 5=Her Zaman şeklinde değerlendirilmektedir. Geçerlilik düzeyini belirlemek için yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin tek faktörlü bir yapıya sahip olduğu ve faktör yüklerinin 0.67 ile 0.82 arasında değiştiği bulunmuştur. Güvenilirlik analizi sonucunda da Cronbach's alfa katsayısı 0.91 olarak bulunmuştur, bu da ölçeğin yüksek iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir. Ek olarak, Spearman-Brown güvenilirlik katsayısı ise 0.89 olarak bulunmuştur.

Ölçek araştırması yapılırken hem anlaşılır olması, araştırılmak istenilen konu ile uyumlu olması ve kısa sürede uygulanabilir olması faktörleri düşünülerek bu ölçeğin araştırmada kullanılması uygun bulunmuştur.

3.8.4. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

“Algılanan örgütsel destek” değişkenini değerlendiren ölçek, Derinbay (2011) tarafından eğitim kurumlarında çalışmakta olan öğretmenler ve okul idarecileri üzerinde yapılan bir çalışma ile geliştirilmiş ve güvenilir ve geçerlilik analizleri gerçekleştirilmiş olan 29 maddelik Algılan Örgütsel Destek (AÖD) ölçeğinden yararlanılarak oluşturulmuştur. Bu analizlerden sonra geliştirilen 3 boyutlu ölçek, Derinbay’ ın (2011) eğitim kurumlarında öğretmenler üzerinde yapmış olduğu araştırmada kullanılmış olup, 29 maddenin faktör yüklerinin ,39 ile ,76 arasında değiştiği ve 3 boyuttan oluşan tüm ölçeğin Cronbach Alpha değerinin ,95 olduğu görülmüştür.

Ölçeğin, Öğretimsel Destek, Yönetimsel Destek ve Adalet olmak üzere üç alt boyutu bulunmaktadır. 29 sorudan ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ters puanlama yapılması gereken bir maddesi bulunmamaktadır. Ölçek sorularını 1=Hiç katılmıyorum, 5=Tamamen katılıyorum şeklinde değerlendirilmektedir.

Ölçeklerin analizleri yapılırken; anlaşılır olması, araştırılmak istenilen konu ile uyumlu olması durumları göz önünde bulundurularak bu ölçeğin araştırmada kullanılması uygun bulunmuştur. Güvenirlik çalışmaları ve yapı geçerliliği belirlenmiş olan bu ölçek, bu çalışmanın araştırmacı tarafından yeniden değerlendirilerek, gerekli görülen anlatım ve ifadeye yönelik adaptasyonlar (okulda terimleri yerine bu örgütte ifadesi kullanılarak) sağlanmıştır.

4.BULGULAR

4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Hazırlanan anket formlarıyla sayesinde 216 katılımcıdan veriler toplanmıştır. Bu katılımcıların demografik bilgileri Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1:

Katılımcıların Demografik Özellikleri

Özellik	Frekans	Yüzde (%)	Birikimli Yüzde (%)
Cinsiyet			
Kadın	126	58,3	58,3
Erkek	90	41,7	100,0
Yaş Aralığı			
18-29	116	53,5	53,7
30-39	42	19,4	73,1
40-49	28	12,9	100,0
50-60	30	13,8	87,0
Eğitim Düzeyi			
Lise	22	10,1	100,0
Üniversite	114	52,5	52,3
Yüksek Lisans	48	22,1	74,5
Doktora ve Üzeri	33	15,2	89,8
Toplam İş Tecrübesi			
0-1 yıl	22	10,1	100,0
2-3 yıl	63	29	89,8
4-7 yıl	67	30,9	31,0
7 ve Üzeri	65	30	60,6
Son İş Yeri Tecrübesi			
0-1 yıl	48	22,1	81,5
2-3 yıl	73	33,6	33,8
4-7 yıl	55	25,3	59,3
7 ve Üzeri	41	18,9	100,0

Tablo 1 ‘de belirtildiği üzere araştırmaya toplamda 216 kişi katılmıştır. Katılımcıların 126’sı kadın, 90’ı erkek, yüzdelik değer olarak %58,3’ ü kadın ve %41,7 si erkektir. Araştırmaya katılanların yaş aralığı 18-60 arasında değişmektedir. 18-29 yaş aralığında 116 kişi (%53,5),

30-39 yaş aralığında 42 (%19,4) kişi, 40-49 yaş aralığında 28 (%12,9) kişi, 50-60 yaş aralığında ise 30 (%13,8) kişi bulunmaktadır.

Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında, lise mezunu 22 (%10,1) kişi, üniversite mezunu 114 (%52,5) kişi, yüksek lisans mezunu 48 (%2,1) kişi, doktora ve üzeri mezunları olarak 33 (%15,2) kişi olarak hesaplanmıştır.

Toplam iş sürelerine bakıldığında, 0-1 yıl arasında 22 (%10,1) kişi, 2-3 yıl arasında 63 (%29) kişi, 4-7 yıl arasında 67 (%30,9) kişi, 7 ve üstü olarak da 65 (%30) kişi dahil olmaktadır.

Son iş tecrübelerine bakıldığında ise, 0-1 yıl arasında 48 (%22,1) kişi, 2-3 yıl arasında 73 (%33,6) kişi, 4-7 yıl arasında 55 (%25,3) kişi, 7 ve üstü olarak da 41 (%18,9) kişi bulunmuştur.

4.2. Normallik Analizi

Yapılan araştırmada toplanan verilerin normal dağılıp dağılmadığını ölçmek için SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma kapsamındaki dijital dönüşüm ölçeği, üretken yapay zeka kabulü ölçeği, genel iş stresi ölçeği ve algılanan ve örgütsel destek ölçeği ayrı ayrı olacak şekilde normallik analizleri yapılmıştır.

Tablo 2:

Dijital Dönüşüm, Üretken Yapay Zeka Kabulü, Genel İş Stresi ve Algılanan Örgütsel Destek Ölçeklerinin Normal Dağılım Analizi (Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk)

Dijital Dönüşüm	Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk	
	İstatistik	Anlamlılık	İstatistik	Anlamlılık
	,084	,001	,953	,000
Üretken Yapay Zeka Kabulü	Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk	
	İstatistik	Anlamlılık	İstatistik	Anlamlılık
	,097	,000	,954	,000
Genel İş Stresi	Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk	
	İstatistik	Anlamlılık	İstatistik	Anlamlılık
	,066	,022	,970	,000
Algılanan Örgütsel Destek	Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk	
	İstatistik	Anlamlılık	İstatistik	Anlamlılık
	,110	,000	,952	,000

Araştırmada elde edilen verilerin normal dağılıp dağılmadığını tespit edebilmek için Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri kullanılmıştır. Normal dağılım varsayımının kabul edilebilmesi için $p > 0,05$ değerini sağlıyor olması gerekmektedir. Fakat analiz sonucunda elde edilen verilerin bu değerin altında kalması nedeniyle normal dağılımın incelenmesi için

çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin dikkate alınması suretiyle değerlerin normal dağılıp dağılmadıklarına bakılmıştır. Sosyal bilimlerde normal dağılım olarak kabul edilebilmesi için, normallik analizinde “çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında olması” beklenmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013, Akt. Yalvaç, 2022). Bu bilgiler doğrultusunda Tablo 3’ de değişkenlerin “çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 ile +1,5 aralığında olması” sebebiyle normal dağılım olarak kabul edilmiştir.

Tablo 3:

Dijital Dönüşüm, Üretken Yapay Zeka Kabulü, Genel İş Stresi ve Algılanan Örgütsel Destek Ölçeklerinin Normal Dağılım Analizi (Skewness ve Kurtosis)

	Skewness	Kurtosis
Dijital Dönüşüm	-,725	,376
Üretken Yapay Zeka Kabulü	-,750	,535
Genel İş Stresi	,241	-,628
Algılanan Örgütsel Destek	-,796	1,134

Tablo 3’de belirtilen Skewness ve Kurtosis değerleri, sosyal bilimler alanındaki araştırmalarda kabul edilebilir değerler aralığında bulunması gerekçesiyle araştırma verilerinin normal dağılım gerçekleştiği görülmektedir.

4.3. Faktör Analizi

Literatürde “birbiriyle ilişkili çok sayıda değişkeni bir araya getirerek az sayıda kavramsal olarak anlamlı yeni değişkenler bulmak” şeklinde açıklanan faktör analizi verileri analiz etmekte kullanılan bir yöntem olarak adlandırılmaktadır (Akt. Yalırsu, 2023).

Yapılan çalışmada dört farklı kavram düzeyi üzerine yapılan ölçeklerle analiz edilmiştir. Bu dört kavram, dijital dönüşüm, üretken yapay zeka kabulü, genel iş stresi ve algılanan örgütsel destekten oluşmaktadır. Bu dört kavramı değerlendirebilmek için katılımcılara 12, 20, 9 ve 29 olacak şekilde toplam 70 soru sorulmuştur. Çalışmanın temelinde yer alan hipotezleri test etmek için verilerin faktör analizine uygun olup olmadığına bakılmıştır.

Araştırma verilerin normal dağılıp dağılmadığını analiz ettikten sonra faktör analizinin uygunluğu tespit edilmesi amacıyla “Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO)” ve “Bartlett’s Test of Sphericity” testleriyle incelenmiştir. KMO testi yapıldıktan sonra hesaplanan verilerin 0-1 aralığında olması beklenmekte ve 0,8 değeri üzerindeki değerler

‘mükemmel’ olarak adlandırılmaktadır (Akt. Yalırso, 2023). Ek olarak ankette yer alan ölçeklerin iç tutarlılığını kontrol etmek için “Cronbach Alpha” katsayı değerleri değerlendirilmiş ve çalışmada elde edilen verilerin 0,8’den büyük ($\alpha > 0,8$) ise ‘iyi’, 0,9’dan büyük ($\alpha > 0,9$) olması halinde ise ‘mükemmel’ olarak adlandırılmaktadır (Akt. Yalırso, 2023).

Tablo 4:

Çalışmadaki Ölçeklere ait KMO, Bartlett’s Testleri ve Cronbach Alpha(α) Değerleri

	KMO Değerleri	Barlett’s Değerleri	Cronbach Alpha (α) Değerleri
Dijital Dönüşüm	,961	,000	,960
Üretken Yapay Zeka Kabulü	,941	,000	,957
Genel İş Stresi	,919	,000	,947
Algılanan Örgütsel Destek	,947	,000	,962

Tablo 4’de belirtilen sonuçlar ele alındığında, dijital dönüşüm, üretken yapay zeka kabulü, genel iş stresi ve algılanan örgütsel destek ölçeklerinin KMO testi değerlerinin 0,9’dan büyük değerlere sahip olmasıyla mükemmel skora sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, Cronbach Alpha değerlerinin 0,9’ dan büyük olmasıyla da iç tutarlılık testinde de mükemmel skora sahip olması gözlemlenmiştir.

Tablo 5:

Dijital Dönüşüm Ölçeğinin Faktör Analizi

İfadeler	Faktör Yükleri
F1	
3. Firmamızda dijital dönüşüme yönelik organizasyon yapısı, süreç ve yetkinliklerde iyileştirmeler yapılır.	,867
9. Firmamız temel stratejilerini kurumsal yeterlilikler çerçevesinde dijital olarak oluşturur.	,864
2. Firmanın değer yaratmasında dijital dönüşüm faaliyetlerine yer verilir.	,862
5. Firmamızın yeni liderlik rolleri ve yönetim yaklaşımları dijital dönüşüm hızını kolaylaştırır.	,862
8. Firmamız, dijital mecraları ve teknolojileri araştırma ve uygulamaları takip etmeye yönelik sürekli olarak stratejik girişimler yürütür.	,855
1. Firmamız yeni teknolojileri keşfetme ve kullanma becerisine sahiptir.	,853
4. Firmamız dijital dönüşüm çabalarına cevap olarak harekete geçmiştir ve süreci finanse etme yeteneğine sahiptir.	,852

6. Firmamız dijital dönüşümü gerçekleştirmeye yönelik ölçeklendirilebilir, esnek ve değer üreten operasyonlar oluşturmak için stratejik girişimler yürütür.	,851
7. Firmamız daha iyi veri optimizasyonu sağlamak için dijital bilgiden yararlanmaya yönelik stratejik girişimler yürütür.	,831
12. Firmamız doğuştan dijital çağa yetişen çalışanlar için esnek ve çekici bir çalışma ortamı sağlar.	,802
11. Firmamız yurt içi ve yurt dışı kuruluşlarla yoğun interaktif dijital bağlantılar oluşturur.	,767
10. Firmamız değer önerisi ve gelir paylaşımını içeren tamamlayıcı yeterlilikler için ortaklar ve paydaşların iş birliğinden yararlanır.	,762
Açıklanan Toplam Varyans: 69,947	
KMO: ,961	
Bartlett Küresellik Testi	
Ki-kare: 2301,239	
Sd: 66	
Anlamlılık: ,000	
Cronbach Alfa: ,960	

Faktör analizi gerçekleştirilmeden öncesinde yapılan testlerin sonucunun, dijital dönüşüm değişkeni için uygulanan ölçeğin faktör analizine uygunluğunu göstermesi üzerine faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Dijital dönüşüm ölçeği, tek boyuttan oluşmakta ve Cronbach Alpha değeri ,960 bulunmaktadır. Ölçeğin toplam varyansı 69,947 olarak bulunmuştur. Diğer bir ifade ile, ölçek toplam varyansın %69,947' sini karşılayabilmektedir. Faktör yük değerleri incelendiğinde katılımcıların bu ölçekte, 1.sorudan 9. soruya kadar verilen cevapların 10. ve 11. sorulara verilen cevaplara göre daha yüksek düzeyde olduğu söylenebilmektedir. Bunlara ek olarak, ölçeğe (faktörlere) dair ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 6' da gösterilmiştir.

Tablo6:

Dijital Dönüşüm Ölçeğinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Maddeler	Ortalama	Standart Sapma
1. Firmamız yeni teknolojileri keşfetme ve kullanma becerisine sahiptir.	3,71	1,040
2. Firmanın değer yaratmasında dijital dönüşüm faaliyetlerine yer verilir.	3,74	,998
3. Firmamızda dijital dönüşüme yönelik organizasyon yapısı, süreç ve yetkinliklerde iyileştirmeler yapılır.	3,72	1,069
4. Firmamız dijital dönüşüm çabalarına cevap olarak harekete geçmiştir ve süreci finanse etme yeteneğine	3,66	1,062

sahiptir.

5. Firmamızın yeni liderlik rolleri ve yönetim yaklaşımları dijital dönüşüm hızını kolaylaştırır.	3,69	1,087
6. Firmamız dijital dönüşümü gerçekleştirmeye yönelik ölçeklendirilebilir, esnek ve değer üreten operasyonlar oluşturmak için stratejik girişimler yürütür.	3,74	1,043
7. Firmamız daha iyi veri optimizasyonu sağlamak için dijital bilgiden yararlanmaya yönelik stratejik girişimler yürütür.	3,88	,989
8. Firmamız, dijital mecraları ve teknolojileri araştırma ve uygulamaları takip etmeye yönelik sürekli olarak stratejik girişimler yürütür.	3,71	,993
9. Firmamız temel stratejilerini kurumsal yeterlilikler çerçevesinde dijital olarak oluşturur.	3,72	1,074
10. Firmamız değer önerisi ve gelir paylaşımını içeren tamamlayıcı yeterlilikler için ortaklar ve paydaşların işbirliğinden yararlanır.	3,68	1,054
11. Firmamız yurt içi ve yurt dışı kuruluşlarla yoğun interaktif dijital bağlantılar oluşturur.	3,66	1,143
12. Firmamız doğuştan dijital çağa yetişen çalışanlar için esnek ve çekici bir çalışma ortamı sağlar.	3,73	1,135

Tablo 6’da gösterilen ortalama ve standart sapma değerleri belirtilmiştir. Ölçeğin ortalaması 3,66 ve 3,88 aralığında değişmektedir. 5’li ölçek üzerinden cevaplanan soruların ortalama sonuçları incelendiğinde çoğunlukla (4) “Katılıyorum”, (5) “Tamamen Katılıyorum” cevapları verildiği gözlemlenmektedir. (1-Hiç Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kısmen Katılıyorum 4- Katılıyorum 5- Tamamen Katılıyorum).

Tablo 7:

Üretken Yapay Zeka Kabulü Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	Faktör Yükleri		
	Çaba Beklentisi & Kolaylaştırıcı Koşullar	Sosyal Etki	Performans Beklentisi
11. Üretken yapay zeka uygulamalarını kullanma konusunda beceri sahibi olmak benim için kolaydır.	,932		
8. Üretken yapay zeka uygulamalarını kullanmayı öğrenmek benim için kolaydır.	,874		
10. Üretken yapay zeka uygulamalarını kullanmak kolaydır.	,852		

9. Üretken yapay zeka uygulamalarından yararlanmanın kolay olduğunu düşünüyorum.	,849		
13. Üretken yapay zeka uygulamaları kullandığım diğer teknolojilerle uyumludur.	,720		
12. Üretken yapay zeka uygulamaları ile etkileşimim açık ve anlaşılırdır.	,676		
15. Üretken yapay zeka uygulamalarını kullanırken herhangi bir sorun yaşarsam çözüme yönelik gerekli bilgilere ulaşabilirim.	,443		
14. Üretken yapay zeka uygulamalarının kullanımında zorluk yaşadığımda başkalarından yardım alabilirim.	,354		
20. Benim için önemli insanlar üretken yapay zeka uygulamalarını kullanmamı teşvik ediyor.		,966	
17. Davranışlarımda model aldığım kişiler üretken yapay zeka uygulamalarını kullanmam gerektiğini düşünüyor.		,859	
19. Benim için önemli insanlar üretken yapay zeka uygulamalarını kullanıyor.		,811	
18. Düşüncelerine değer verdiğim kişiler üretken yapay zeka uygulamalarını kullanmamı tercih ediyorlar.		,806	
16. Benim için önemli insanlar üretken yapay zeka uygulamalarını kullanmam gerektiğini düşünüyor.		,668	
7. Üretken yapay zeka uygulamalarının kullanımı karşıma çıkan problemleri çözme şansımı artırır.			-,879
5. Üretken yapay zeka uygulamalarının kullanımı hayatımı kolaylaştırır.			-,871
3. Üretken yapay zeka uygulamaları işleri daha hızlı bitirmeme yardımcı olur.			-,846
1. Üretken yapay zeka uygulamalarını günlük hayatımda faydalı bulurum.			-,803
2. Üretken yapay zeka uygulamalarının kullanımı benim için önemli olan şeyleri başarma şansımı artırır.			-,783
6. Üretken yapay zeka uygulamaları günlük yaşamam için kullanışlıdır.			-,618
4. Üretken yapay zeka uygulamalarının kullanımı benim üretkenliğimi arttırır.			-,481
Açıklanan Toplam Varyans: 70, 467 KMO: ,941 Bartlett Küresellik Testi sonucu Ki-kare: 3515,212 Sd: 190 Anlamlılık: ,000			
Cronbach Alfa: ,957 Çaba Beklentisi & Kolaylaştırıcı Koşullar: 55,374 Sosyal Etki: 9,439 Performans Beklentisi: 5,654			

Faktör analizi gerçekleştirilmeden öncesinde yapılan testlerin sonucunun, üretken yapay zeka değişkeni için uygulanan ölçeğin faktör analizine uygunluğunu göstermesi üzerine faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin Cronbach Alfa değeri ,957 bulunmuştur. Üretken yapay zeka kabulü ölçeği, Çaba Beklentisi & Kolaylaştırıcı Koşullar, Sosyal Etki ve Performans Beklentisi şeklinde toplam üç boyuttan oluşmaktadır. İlk boyutun toplam varyansı 55, 374, ikinci boyutun 9, 439, üçüncü boyutun ise 5,654 olarak bulunmuştur. Ölçeğin toplam varyansı 70,467 olarak gösterilmiştir. Diğer bir ifade ile, ölçek toplam varyansın %70,467' ini karşılayabilmektedir. Faktör yük değerleri incelendiğinde katılımcıların bu ölçekte, 20. ve 11. sorulara verilen cevapların diğer sorulara göre daha yüksek düzeyde olduğu söylenebilmektedir.

Bunlara ek olarak, ölçeğe (faktörlere) dair ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 8' de gösterilmiştir.

Tablo 8:

Üretken Yapay Zeka Kabulü Ölçeğinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Maddeler	Ortalama	Standart Sapma
1. Üretken yapay zeka uygulamalarını günlük hayatımda faydalı bulurum.	4,09	,913
2. Üretken yapay zeka uygulamalarının kullanımı benim için önemli olan şeyleri başarma şansımı artırır.	3,94	,898
3. Üretken yapay zeka uygulamaları işleri daha hızlı bitirmeme yardımcı olur.	4,09	,877
4. Üretken yapay zeka uygulamalarının kullanımı benim üretkenliğimi artırır.	3,92	,966
5. Üretken yapay zeka uygulamalarının kullanımı hayatımı kolaylaştırır.	4,11	,853
6. Üretken yapay zeka uygulamaları günlük yaşamam için kullanışlıdır.	4,03	,894
7. Üretken yapay zeka uygulamalarının kullanımı karşıma çıkan problemleri çözme şansımı artırır.	4,07	,835
8. Üretken yapay zeka uygulamalarını kullanmayı öğrenmek benim için kolaydır.	3,91	1,003
9. Üretken yapay zeka uygulamalarından yararlanmanın kolay olduğunu düşünüyorum.	4,02	,940
10. Üretken yapay zeka uygulamalarını kullanmak kolaydır.	3,88	,955
11. Üretken yapay zeka uygulamalarını kullanma konusunda	3,95	,941

beceri sahibi olmak benim için kolaydır.

12. Üretken yapay zeka uygulamaları ile etkileşimim açık ve anlaşılırdır.	3,93	,947
13. Üretken yapay zeka uygulamaları kullandığım diğer teknolojilerle uyumludur.	3,90	,937
14. Üretken yapay zeka uygulamalarının kullanımında zorluk yaşadığımda başkalarından yardım alabilirim.	4,09	,819
15. Üretken yapay zeka uygulamalarını kullanırken herhangi bir sorun yaşarsam çözüme yönelik gerekli bilgilere ulaşabilirim.	4,08	,867
16. Benim için önemli insanlar üretken yapay zeka uygulamalarını kullanmam gerektiğini düşünüyor.	3,92	,992
17. Davranışlarımda model aldığım kişiler üretken yapay zeka uygulamalarını kullanmam gerektiğini düşünüyor.	3,89	1,036
18. Düşüncelerine değer verdiğim kişiler üretken yapay zeka uygulamalarını kullanmamı tercih ediyorlar.	3,91	1,026
19. Benim için önemli insanlar üretken yapay zeka uygulamalarını kullanıyor.	3,92	,970
20. Benim için önemli insanlar üretken yapay zeka uygulamalarını kullanmamı teşvik ediyor.	3,86	1,016

Tablo 8’de gösterilen ortalama ve standart sapma değerleri belirtilmiştir. Ölçeğin ortalaması 3,86 ve 4,11 aralığında değişmektedir. 5’li ölçek üzerinden cevaplanan soruların ortalama sonuçları incelendiğinde çoğunlukla (4) “Katılıyorum”, (5) “Tamamen Katılıyorum” cevapları verildiği gözlemlenmektedir. (1-Hiç Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kısmen Katılıyorum 4- Katılıyorum 5- Tamamen Katılıyorum). Tablo 9’ da ise üretken yapay zeka ölçeğinin alt boyutlarına ait ortalama ve standart sapma değerleri gösterilmektedir.

Tablo 9:

Üretken Yapay Zeka Kabulü Ölçeğinin Alt Boyutlarına Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçek Boyutları Faktörler	Ortalama	Standart Sapma
1. Çaba Beklentisi & Kolaylaştırıcı Koşullar	31,759	6,059
2. Sosyal Etki	19,500	4,342
3. Performans Beklentisi	28,240	5,166

Tablo 10:*Genel İş Stresi Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları*

İfadeler	Faktör Yükleri
	F1
6. Görevlerinize odaklanmayı zorlaştıracak kadar iş sırasında stres yaşıyor musunuz?	,865
2. İstifa etmeyi isteyecek kadar iş sırasında stres yaşıyor musunuz?	,864
5. Önemli görevleri yapmayı unutacak kadar iş sırasında stres yaşıyor musunuz?	,861
7. İşiniz için kaygılanarak çok zaman harcıyor musunuz?	,859
4. İşinizle ilgili kaygı duyduğunuz için geceleri uyumakta zorluk yaşıyor musunuz?	,845
1. İşiniz, farklı bir iş sahibi olmayı dileycek kadar sizi stresli kılıyor mu?	,830
8. Artık işinizle baş edemeyeceğinizi düşünüyor musunuz?	,817
9. İşiniz öfkelenecek kadar sizi strese sokuyor mu?	,814
3. Sabahları kalkıp işe gitme konusunda kaygı duyuyor musunuz?	,800
Açıklanan Toplam Varyans: 70,495	
KMO: ,919	
Bartlett Küresellik Testi	
Ki-kare: 1696,763	
Sd: 36	
Anlamlılık: ,000	
Cronbach Alfa: ,947	

Faktör analizi gerçekleştirilmeden öncesinde yapılan testlerin sonucunun, genel iş stresi değişkeni için uygulanan ölçeğin faktör analizine uygunluğunu göstermesi üzerine faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Genel iş stresi ölçeği, tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin toplam varyansı 70,495 olarak bulunmuştur. Diğer bir ifade ile, ölçek toplam varyansın %70,495' ini karşılayabilmektedir. Faktör yük değerleri incelendiğinde katılımcıların bu ölçekte, 6., 2., 5., ve 7. Soruların cevapları diğer verilen cevaplara göre daha yüksek düzeyde olduğu söylenebilmektedir.

Bunlara ek olarak, ölçeğe (faktörlere) dair ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 11' de gösterilmiştir.

Tablo 11:*Genel İş Stresi Ölçeği Ortalama ve Standart Sapma Değerleri*

Maddeler	Ortalama	Standart Sapma
1. İşiniz, farklı bir iş sahibi olmayı dileycek kadar sizi stresli kılıyor mu?	2,83	1,320

2. İstifa etmeyi isteyecek kadar iş sırasında stres yaşıyor musunuz?	2,79	1,282
3. Sabahları kalkıp işe gitme konusunda kaygı duyuyor musunuz?	2,66	1,248
4. İşinizle ilgili kaygı duyduğunuz için geceleri uyumakta zorluk yaşıyor musunuz?	2,66	1,232
5. Önemli görevleri yapmayı unutacak kadar iş sırasında stres yaşıyor musunuz?	2,62	1,172
6. Görevlerinize odaklanmayı zorlaştıracak kadar iş sırasında stres yaşıyor musunuz?	2,72	1,200
7. İşiniz için kaygılanarak çok zaman harcıyor musunuz?	2,68	1,188
8. Artık işinizle baş edemeyeceğinizi düşünüyor musunuz?	2,45	1,242
9. İşiniz öfkelenecek kadar sizi strese sokuyor mu?	2,68	1,188

Tablo 11’de gösterilen ortalama ve standart sapma değerleri belirtilmiştir. Ölçeğin ortalaması 2.45 ve 2.83 aralığında değişmektedir. 5’li ölçek üzerinden cevaplanan soruların ortalama sonuçları incelendiğinde çoğunlukla (2) Nadiren, (3) Bazen cevapları verildiği gözlemlenmektedir (1- Hiçbir Zaman, 2- Nadiren, 3- Bazen, 4- Çoğunlukla, 5- Her Zaman).

Tablo 12:

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	Faktör Yükleri	
	Yönetsel Destek & Adalet	Öğretimsel Destek
25. Bu kurumda kaynaklardan herkes eşit düzeyde faydalanır.	,890	
22. Kurumumdaki yönetim, çalışanlarına güvenir.	,861	
29. Bu kurumda, yapılan toplantılarda düşüncelerimizin özgürce söyleyebilmemiz desteklenir.	,846	
28. Bu kurumda, hak edenler ödüllendirilir.	,823	
26. Kurumumdaki yönetim, bütün çalışanlara eşit mesafededir.	,804	
23. Kurumumdaki yönetim, beni etkileyen kararlar alırken benim de görüşlerimi alır.	,783	
27. Kurumumdaki yönetim, iş/görev dağılımını yaparken adil davranır.	,762	
11. Kurumumdaki yönetim, personel hatalarına karşı toleranslıdır.	,716	

13. Kurumumdaki yönetim, kendimi evimdeki gibi huzurlu ve mutlu hissetmem için elinden geleni yapar.	,666	
17. Kurumumdaki yönetim, her türlü eleştiriye açıktır.	,647	
20. Kurumumdaki yönetim, başarılı çalışan davranışlarının farkındadır.	,627	
19. Kurumumdaki yönetim, çalışanların sorumluluklarına denk olan yetkiler verir.	,594	
24. Kurumumda, görev dağılımı kişisel ve mesleki yeterliklere uygun olarak yapılır.	,593	,843
3. Çalıştığım kurumda mesleki gelişimim için çaba gösterilir.		,783
2. Çalıştığım kurumda mesleğim ve eğitimlerim boyunca kazandığım bilgi-becerileri uygulama olanağını bulabilirim.		,751
7. Üstlerimin ve kurum yönetiminin varlığını önemseydiği duygusuna sahibim.		,743
4. Çalıştığım kurumda başarılarım takdir edilir.		,732
5. Çalıştığım kurumda üstlerimden kendimi geliştirebilecek geribildirimler alırım.		,689
6. Çalıştığım kurumda fikirlerim ve önerilerim dikkate alınır.		,686
1. İşimi etkileyen kararları kendim alabilirim.		,658
8. Kurumumda, çalışırken ihtiyaç duyduğum araç gereçler temin edilir.		,622
9. Kurumumda, çalışma ortamına ilişkin fiziki ihtiyaçlar (bilgisayar, masa, kırtasiye malzemesi vb.) günün koşullarına göre iyileştirilir.		,732
Açıklanan Toplam Varyans: 62,397		
KMO: ,947		
Bartlett Küresellik Testi sonucu		
Ki-kare: 3707,841		
Sd: 231		
Anlamlılık: ,000		
Cronbach Alfa: ,962		
Yönetmel Destek & Adalet: 56,236		
Öğretimsel Destek: 6,161		

Faktör analizi gerçekleştirilmeden öncesinde yapılan testlerin sonucunun, algılanan örgütsel destek değişkeni için uygulanan ölçeğin faktör analizine uygunluğunu göstermesi üzerine faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin Cronbach Alpha değeri ,962 bulunmuştur. Algılanan örgütsel destek ölçeği, Yönetmel Destek & Adalet ve Öğretimsel Destek şeklinde iki alt boyuttan oluşmaktadır. İlk boyutun toplam varyansı 56,236, ikinci boyutun toplam varyansı 6,161 olarak bulunmuştur. Ölçeğin toplam varyansı 62,397 olarak gösterilmiştir. Diğer bir ifade ile, ölçek

toplam varyansın %65,935' ini karşılayabilmektedir. Faktör yük değerleri incelendiğinde katılımcıların bu ölçeğe, 25., 22., 29. ve 3. sorulara verilen cevapların diğer sorulara göre daha yüksek düzeyde olduğu söylenebilmektedir.

Bunlara ek olarak, ölçeğe (faktörlere) dair ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 13' de gösterilmiştir. Tablo 14'de de algılanan örgütsel destek ölçeğinin alt boyutlarına ait ortalama ve standart sapma değerleri de gösterilmektedir.

Tablo 13:

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Maddeler	Ortalama	Standart Sapma
1. İşimi etkileyen kararları kendim alabilirim.	3,80	,943
2. Çalıştığım kurumda mesleğim ve eğitimlerim boyunca kazandığım bilgi-becerileri uygulama olanağını bulabilirim.	3,80	,887
3. Çalıştığım kurumda mesleki gelişimim için çaba gösterilir.	3,71	1,017
4. Çalıştığım kurumda başarılarım takdir edilir.	3,64	,997
5. Çalıştığım kurumda üstlerimden kendimi geliştirebilecek geribildirimler alırım.	3,69	1,004
6. Çalıştığım kurumda fikirlerim ve önerilerim dikkate alınır.	3,72	,983
7. Üstlerimin ve kurum yönetiminin varlığını önemseydiği duygusuna sahibim.	3,69	1,049
8. Kurumumda, çalışırken ihtiyaç duyduğum araçgereçler temin edilir.	3,78	,977
9. Kurumumda, çalışma ortamına ilişkin fiziki ihtiyaçlar (bilgisayar, masa, kırtasiye malzemesi vb.) günün koşullarına göre iyileştirilir.	3,83	,998
11. Kurumumdaki yönetim, personel hatalarına karşı toleranslıdır.	3,53	1,137
13. Kurumumdaki yönetim, kendimi evimdeki gibi huzurlu ve mutlu hissetmem için elinden geleni yapar.	3,62	1,072
17. Kurumumdaki yönetim, her türlü eleştiriye açıktır.	3,59	1,117
19. Kurumumdaki yönetim, çalışanların sorumluluklarına denk olan yetkiler verir.	3,61	1,033

20. Kurumumdaki yönetim, başarılı çalışan davranışlarının farkındadır.	3,71	1,017
22. Kurumumdaki yönetim, çalışanlarına güvenir.	3,85	,953
23. Kurumumdaki yönetim, beni etkileyen kararlar alırken benim de görüşlerimi alır.	3,69	1,074
24. Kurumumda, görev dağılımı kişisel ve mesleki yeterliklere uygun olarak yapılır.	3,80	,994
25. Bu kurumda kaynaklardan herkes eşit düzeyde faydalanır.	3,76	1,042
26. Kurumumdaki yönetim, bütün çalışanlara eşit mesafededir.	3,66	1,093
27. Kurumumdaki yönetim, iş/görev dağılımını yaparken adil davranır.	3,68	1,059
28. Bu kurumda, hak edenler ödüllendirilir.	3,61	1,042
29. Bu kurumda, yapılan toplantılarda düşüncelerimizin özgürce söyleyebilmemiz desteklenir.	3,72	1,033

Tablo 13’de gösterilen ortalama ve standart sapma değerleri belirtilmiştir. Ölçeğin ortalaması 3,53 ve 3,83 aralığında değişmektedir. 5’li ölçek üzerinden cevaplanan soruların ortalama sonuçları incelendiğinde çoğunlukla (4) “Katılıyorum”, (5) “Tamamen Katılıyorum” cevapları verildiği gözlemlenmektedir. (1-Hiç Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kısmen Katılıyorum 4- Katılıyorum 5- Tamamen Katılıyorum).

Tablo14:

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Alt Boyutlarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçek Boyutları Faktörler	Ortalama	Standart Sapma
1. Yönetimsel Destek & Adalet	47,828	10,896
2. Öğretimsel Destek	33,643	6,827

4.4. Güvenilirlik Analizi

Araştırmada kullanılacak olarak seçilen ölçeklerin güvenilir olması yapılan analizlerin doğruluğunda büyük önem taşımaktadır. Güvenilirliği ve iç tutarlılığı ölçmek için izlenen birçok yöntem bulunmaktadır. İç tutarlılığın, “ölçeği oluşturan maddelerin birbirleriyle ne derece uyumlu oldukları ile ilgili” olduğu ifade edilmektedir. Güvenirliğin farklı örnekleme göre değişebilmesi sebebiyle bu örnekleme uygulanacak güvenilirlik testi, en yaygın olan Cronbach Alpha ile

hesaplanacaktır. Cronbach Alpha değerinin 0,70' den yüksek olması gerekmektedir (George & Mallery, 2022; Pallant, 2015, Akt. Kaya, 2022).

Dijital dönüşüm ölçeğini oluşturan her bir maddenin madde- bütün korelasyonları, madde silinmesi sonucunda Cronbach Alpa değerinde gerçekleşen değişim ve Cronbach Alpha katsayısı Tablo 15'de gösterilmektedir;

Tablo 15:

Dijital Dönüşüm Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonucu

Maddeler	Madde-Bütün Korelasyonları	Madde Silindiğinde Alfa Katsayısı	Güvenilirlik Alpha Katsayısı (α)
1. Firmamız yeni teknolojileri keşfetme ve kullanma becerisine sahiptir.	,820	,956	,960
2. Firmanın değer yaratmasında dijital dönüşüm faaliyetlerine yer verilir.	,831	,956	
3. Firmamızda dijital dönüşüme yönelik organizasyon yapısı, süreç ve yetkinliklerde iyileştirmeler yapılır.	,836	,956	
4. Firmamız dijital dönüşüm çabalarına cevap olarak harekete geçmiştir ve süreci finanse etme yeteneğine sahiptir.	,821	,956	
5. Firmamızın yeni liderlik rolleri ve yönetim yaklaşımları dijital dönüşüm hızını kolaylaştırır.	,832	,956	
6. Firmamız dijital dönüşümü gerçekleştirmeye yönelik ölçeklendirilebilir, esnek ve değer üreten operasyonlar oluşturmak için stratejik girişimler yürütür.	,818	,956	
7. Firmamız daha iyi veri optimizasyonu sağlamak için dijital bilgidan yararlanmaya yönelik stratejik girişimler yürütür.	,796	,957	
8. Firmamız, dijital mecraları ve teknolojileri araştırma ve uygulamaları takip etmeye yönelik sürekli olarak stratejik girişimler yürütür.	,822	,956	
9. Firmamız temel stratejilerini kurumsal yeterlilikler çerçevesinde	,833	,956	

dijital olarak oluşturur.

10. Firmamız değer önerisi ve gelir paylaşımını içeren tamamlayıcı yeterlilikler için ortaklar ve paydaşların işbirliğinden yararlanır.	,718	,959
11. Firmamız yurt içi ve yurt dışı kuruluşlarla yoğun interaktif dijital bağlantılar oluşturur.	,724	,959
12. Firmamız doğuştan dijital çağa yetişen çalışanlar için esnek ve çekici bir çalışma ortamı sağlar.	,765	,958

Üretken yapay zeka ölçeğini oluşturan her bir maddenin madde- bütün korelasyonları, madde silinmesi sonucunda Cronbach Alpa değerinde gerçekleşen değişim ve Cronbach Alpha katsayısı Tablo 16’da gösterilmektedir;

Tablo 16:

Üretken Yapay Zeka Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonucu

Maddeler	Madde-Bütün Korelasyonları	Madde Silindiğinde Alfa Katsayısı	Güvenilirlik Alfa Katsayısı (α)
1. Üretken yapay zeka uygulamalarını günlük hayatımda faydalı bulurum.	,744	,954	,957
2. Üretken yapay zeka uygulamalarının kullanımı benim için önemli olan şeyleri başarma şansımı artırır.	,761	,954	
3. Üretken yapay zeka uygulamaları işleri daha hızlı bitirmeme yardımcı olur.	,754	,954	
4. Üretken yapay zeka uygulamalarının kullanımı benim üretkenliğimi artırır.	,736	,954	
5. Üretken yapay zeka uygulamalarının kullanımı hayatımı kolaylaştırır.	,671	,955	
6. Üretken yapay zeka uygulamaları günlük yaşamam için kullanışlıdır.	,748	,954	
7. Üretken yapay zeka uygulamalarının kullanımı karşıma çıkan problemleri çözme şansımı artırır.	,701	,955	

8. Üretken yapay zeka uygulamalarını kullanmayı öğrenmek benim için kolaydır.	,729	,954
9. Üretken yapay zeka uygulamalarından yararlanmanın kolay olduğunu düşünüyorum.	,670	,955
10. Üretken yapay zeka uygulamalarını kullanmak kolaydır.	,746	,954
11. Üretken yapay zeka uygulamalarını kullanma konusunda beceri sahibi olmak benim için kolaydır.	,735	,954
12. Üretken yapay zeka uygulamaları ile etkileşimim açık ve anlaşılırdır.	,787	,953
13. Üretken yapay zeka uygulamaları kullandığım diğer teknolojilerle uyumludur.	,720	,954
14. Üretken yapay zeka uygulamalarının kullanımında zorluk yaşadığımda başkalarından yardım alabilirim.	,667	,955
15. Üretken yapay zeka uygulamalarını kullanırken herhangi bir sorun yaşarsam çözüme yönelik gerekli bilgilere ulaşabilirim.	,716	,955
16. Benim için önemli insanlar üretken yapay zeka uygulamalarını kullanmam gerektiğini düşünüyor.	,697	,955
17. Davranışlarımda model aldığım kişiler üretken yapay zeka uygulamalarını kullanmam gerektiğini düşünüyor.	,677	,955
18. Düşüncelerine değer verdiğim kişiler üretken yapay zeka uygulamalarını kullanmamı tercih ediyorlar.	,691	,955
19. Benim için önemli insanlar üretken yapay zeka uygulamalarını kullanıyor.	,637	,956
20. Benim için önemli insanlar üretken yapay zeka uygulamalarını kullanmamı teşvik ediyor.	,630	,956

Genel iş stresi ölçeğini oluşturan her bir maddenin madde- bütün korelasyonları, madde silinmesi sonucunda Cronbach Alpa değerinde gerçekleşen değişim ve Cronbach Alpha katsayısı Tablo 17’de gösterilmektedir;

Tablo 17:*Genel İş Stresi Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonucu*

Maddeler	Madde- Bütün Korelasyonları	Madde Silindiğinde Alfa Katsayısı	Güvenilirlik Alfa Katsayısı (α)
1. İşiniz, farklı bir iş sahibi olmayı dileyen kadar sizi stresli kılıyor mu?	,784	,942	,947
2. İstifa etmeyi isteyecek kadar iş sırasında stres yaşıyor musunuz?	,827	,939	
3. Sabahları kalkıp işe gitme konusunda kaygı duyuyor musunuz?	,750	,943	
4. İşinizle ilgili kaygı duyduğunuz için geceleri uyumakta zorluk yaşıyor musunuz?	,799	,941	
5. Önemli görevleri yapmayı unutacak kadar iş sırasında stres yaşıyor musunuz?	,815	,940	
6. Görevlerinize odaklanmayı zorlaştıracak kadar iş sırasında stres yaşıyor musunuz?	,820	,940	
7. İşiniz için kaygılanarak çok zaman harcıyor musunuz?	,812	,940	
8. Artık işinizle baş edemeyeceğinizi düşünüyor musunuz?	,766	,942	
9. İşiniz öfkelenen kadar sizi strese sokuyor mu?	,762	,943	

Algılanan örgütsel destek ölçeğini oluşturan her bir maddenin madde- bütün korelasyonları, madde silinmesi sonucunda Cronbach Alfa değerinde gerçekleşen değişim ve Cronbach Alpha katsayısı Tablo 18’de gösterilmektedir. Algılanan örgütsel destek ölçeğinde yer alan maddelerin öznesi, “öğretmenler” olarak ifade edilirken, bu ifadeler “kurumlarda” şeklinde değiştirilerek yapılan araştırmanın örnekleme uygun hale getirilmiştir. Algılanan örgütsel destek ölçeğinde özne değişikliği yapıldığından normallik, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri araştırmanın örnekleminin verilerine göre tekrardan yapılmıştır. Gerçekleştirilen faktör analizi sonucunda ölçekte yer alan 10., 12., 14., 15., 16., 18. ve 21. sorular hem düşük faktör yüküne götürecek bulgular elde edilmiş (PCA Extraction değeri 0,1’e çok yakın) hem de bazı maddelerin birden fazla faktör altında anlamlı aynı zamanda birbirine yakın faktör yüklerine sahip olduğu sonucuna ulaşılmış ve ölçekten çıkarılması uygun görülmüştür.

Tablo 19’ da ise 10., 12., 14., 15., 16., 18. ve 21. sorunun çıkarıldıktan sonra oluşan güvenilirlik değerleri verilmiş ve ileri analizlere Tablo 19’ da yer alan sorularla devam edilmiştir.

Tablo 18:*Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonucu (ham)*

Maddeler	Madde-Bütün Korelasyonları	Madde Silindiğinde Alfa Katsayısı	Güvenilirlik Alfa Katsayısı (α)
1. İşimi etkileyen kararları kendim alabilirim.	,546	,973	,973
2. Çalıştığım kurumda mesleğim ve eğitimlerim boyunca kazandığım bilgi-becerileri uygulama olanağını bulabilirim.	,566	,973	
3. Çalıştığım kurumda mesleki gelişimim için çaba gösterilir.	,700	,973	
4. Çalıştığım kurumda başarılarım takdir edilir.	,731	,972	
5. Çalıştığım kurumda üstlerimden kendimi geliştirebilecek geribildirimler alırım.	,724	,972	
6. Çalıştığım kurumda fikirlerim ve önerilerim dikkate alınır.	,729	,972	
7. Üstlerimin ve kurum yönetiminin varlığını önemseydiği duygusuna sahibim.	,817	,972	
8. Kurumumda, çalışırken ihtiyaç duyduğum araç gereçler temin edilir.	,654	,973	
9. Kurumumda, çalışma ortamına ilişkin fiziki ihtiyaçlar (bilgisayar, masa, kırtasiye malzemesi vb.) günün koşullarına göre iyileştirilir.	,662	,973	
10. Kurumumda, herhangi bir problemim nedeniyle (hastalık, aile vb.) işe gelemediğimde, yönetim bu durumu anlayışla karşılar.	,672	,973	
11. Kurumumdaki yönetim, personel hatalarına karşı toleranslıdır.	,639	,973	
12. Kurumumdaki yönetim, mesleki ve kişisel konularda bana rehberlik eder.	,786	,972	

13. Kurumumdaki yönetim, kendimi evimdeki gibi huzurlu ve mutlu hissetmem için elinden geleni yapar.	,765	,972
14. Kurumumdaki yönetim, çalışanlar arasındaki ilişkilerin geliştirilmesi yönünde çaba gösterir.	,771	,972
15. Kurumdaki yönetim, çevrenin haksız talepleri karşısında beni savunur.	,837	,972
16. Kurumumdaki yönetim, işbirliği gerektiren durumlarda bana yardımcı olur.	,802	,972
17. Kurumumdaki yönetim, her türlü eleştiriye açıktır.	,810	,972
18. Kurumumun geliştirilmesine yönelik önerilerim, üst yönetim tarafından desteklenir.	,813	,972
19. Kurumumdaki yönetim, çalışanların sorumluluklarına denk olan yetkiler verir.	,782	,972
20. Kurumumdaki yönetim, başarılı çalışan davranışlarının farkındadır.	,789	,972
21. Kurumumdaki yönetim, çalışma ve iş süreçlerine ilişkin bilgiyi çalışanlarla paylaşır.	,773	,972
22. Kurumumdaki yönetim, çalışanlarına güvenir.	,732	,972
23. Kurumumdaki yönetim, beni etkileyen kararlar alırken benim de görüşlerimi alır.	,776	,972
24. Kurumumda, görev dağılımı kişisel ve mesleki yeterliklere uygun olarak yapılır.	,778	,972
25. Bu kurumda kaynaklardan herkes eşit düzeyde faydalanır.	,687	,973
26. Kurumumdaki yönetim, bütün çalışanlara eşit mesafededir.	,761	,972
27. Kurumumdaki yönetim, iş/görev dağılımını yaparken adil davranır.	,766	,972
28. Bu kurumda, hak edenler ödüllendirilir.	,747	,972
29. Bu kurumda, yapılan toplantılarda düşüncelerimizin özgürce söyleyebilmemiz desteklenir.	,730	,972

Tablo 19:*Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonucu*

Maddeler	Madde-Bütün Korelasyonları	Madde Silindiğinde Alfa Katsayısı	Güvenilirlik Alfa Katsayısı (α)
1. İşimi etkileyen kararları kendim alabilirim.	,546	,963	,962
2. Çalıştığım kurumda mesleğim ve eğitimlerim boyunca kazandığım bilgi-becerileri uygulama olanağını bulabilirim.	,566	,962	
3. Çalıştığım kurumda mesleki gelişimim için çaba gösterilir.	,700	,961	
4. Çalıştığım kurumda başarılarım takdir edilir.	,731	,961	
5. Çalıştığım kurumda üstlerimden kendimi geliştirebilecek geribildirimler alırım.	,724	,961	
6. Çalıştığım kurumda fikirlerim ve önerilerim dikkate alınır.	,729	,961	
7. Üstlerimin ve kurum yönetiminin varlığını önemseydiği duygusuna sahibim.	,817	,960	
8. Kurumumda, çalışırken ihtiyaç duyduğum araç gereçler temin edilir.	,654	,962	
9. Kurumumda, çalışma ortamına ilişkin fiziki ihtiyaçlar (bilgisayar, masa, kırtasiye malzemesi vb.) günün koşullarına göre iyileştirilir.	,662	,961	
11. Kurumumdaki yönetim, personel hatalarına karşı toleranslıdır.	,639	,962	
13. Kurumumdaki yönetim, kendimi evimdeki gibi huzurlu ve mutlu hissetmem için elinden geleni yapar.	,765	,960	
17. Kurumumdaki yönetim, her türlü eleştiriye açıktır.	,810	,960	
19. Kurumumdaki yönetim, çalışanların sorumluluklarına denk olan yetkiler verir.	,782	,960	
20. Kurumumdaki yönetim, başarılı çalışan davranışlarının farkındadır.	,789	,960	
22. Kurumumdaki yönetim, çalışanlarına güvenir.	,732	,961	

23. Kurumumdaki yönetim, beni etkileyen kararlar alırken benim de görüşlerimi alır.	,776	,960
24. Kurumumda, görev dağılımı kişisel ve mesleki yeterliklere uygun olarak yapılır.	,778	,960
25. Bu kurumda kaynaklardan herkes eşit düzeyde faydalanır.	,687	,961
26. Kurumumdaki yönetim, bütün çalışanlara eşit mesafededir.	,761	,960
27. Kurumumdaki yönetim, iş/görev dağılımını yaparken adil davranır.	,766	,960
28. Bu kurumda, hak edenler ödüllendirilir.	,747	,961
29. Bu kurumda, yapılan toplantılarda düşüncelerimizin özgürce söyleyebilmemiz desteklenir.	,730	,961

4.5. Korelasyon Regresyon Analizleri

Araştırmada bulunan değişkenlerin birbirleri ile arasında olan ilişkiyi analiz etmek için basit doğrusal korelasyon tekniklerinden Pearson Korelasyon katsayısı yöntemi kullanılmıştır. Pearson katsayısı, iki değişkenin de devamlılık göstermesine ve değişkenlerin bir arada normal dağılıma sahip olmasına bağlıdır. Değişkenler arasındaki doğrusal ilişkinin gücünü ve yönünü tespit eden korelasyon katsayısı “r” ile ifade edilmektedir. Korelasyon katsayısının 1’e eşit olması değişkenler arasında mükemmel pozitif ilişkiyi; -1’e eşit olması mükemmel negatif ilişkiyi; 0’a eşit olması ise ilişkinin olmadığını göstermektedir. Mutlak değer aralığında bakacak olursak; değişkenler arasındaki korelasyon katsayısının 0,70-1,00 aralığında olması yüksek, 0,70-0,30 aralığında olması orta, 0,30-0,00 aralığında olması ise düşük düzeyde bir ilişkinin var olduğunu ortaya çıkarmaktadır (Akt. Kaya, 2022).

Bu bilgilere dayanarak değişkenler arasındaki doğrusal ilişkinin gücünü ve yönünü tespit etmek amacıyla uygulanan Pearson korelasyon analizine ilişkin sonuçlara Tablo 20’de yer verilmiştir.

Tablo 20:

Değişkenler Arası Korelasyon Katsayıları (Pearson)

Dijital Dönüşüm	Üretken Yapay Zeka Kabulü	Genel İş Stresi	Algılanan Örgütsel Destek
--------------------	---------------------------------	--------------------	------------------------------

Dijital Dönüşüm	r	1	,485**	-,356**	,627**
	p		,000	,000	0,00
	f		216	216	216
Üretken Yapay Zeka Kabulü	r	1	-,179**	,356**	
	p		,008	,000	
	f		216	216	
Genel İş Stresi	r		1	0,102**	
	p			,031	
	f			449	
Algılanan Örgütsel Destek	r			1	
	p				
	f				

** : p<0,01 düzeyinde anlamlı

Korelasyon matrislerine göre Tablo 20’de dijital dönüşüm ile genel iş stresi arasında %-35,6 (pearson) oranında negatif, orta güçte $r=-,356$ ve anlamlı doğrusal bir ilişki olduğu %99 güvenle söylenebilmektedir. Buna göre, dijital dönüşüm uygulamalarının artması, çalışanların genel iş stresinde azalmaya yol açmaktadır.

Üretken yapay zeka kabulü ile genel iş stresi arasında %-17,9 (pearson) oranında negatif, zayıf güçte $r=-,179$ ve anlamlı doğrusal bir ilişki olduğu %99 güvenle söylenebilmektedir. Bu bulgu, yapay zekâ uygulamalarına yönelik kabul arttıkça, iş stresinde hafif bir azalma olduğunu göstermektedir.

Tablo 21:

Değişkenler ve Üretken Yapay Zeka Kabulü Ölçeğinin Alt Boyutları ile Korelasyon Katsayıları (Pearson)

		Dijital Dönüşüm	Çaba Beklentisi & Kolaylaştırıcı Koşullar	Sosyal Etki	Performans Beklentisi	Genel İş Stresi	Algılanan Örgütsel Destek
Dijital Dönüşüm	r	1	,426**	,497**	,386**	-,356**	,624**
	p		,000	,000	0,00	0,00	0,00
	f		216	216	216	216	216
Çaba Beklentisi & Kolaylaştırıcı Koşullar	r		1	,612**	,786**	-,170*	,315**
	p			,008	,000	,012	,000
	f			216	216	216	216

Sosyal Etki	r	1	,641**	-,155*	,325*
	p		,000	,000	,000
	f		216	216	216
Performans Beklentisi	r	1	-,150*	,303**	
	p		,027	,000	
	f		216	216	
Genel İş Stresi	r		1	-,437**	
	p			,000	
	f			216	
Algılanan Örgütsel Destek	r			1	
	p				
	f				

** : p<0,01 düzeyinde anlamlı

* : p<0,05 düzeyinde anlamlı

Üretken yapay zeka kabulü ölçeğinin alt boyutlarından olan Çaba Beklentisi & Kolaylaştırıcı Koşullar, Sosyal Etki, Performans Beklentisi değişkenlerinin de dahil olduğu korelasyon analizi yapılmıştır. Çaba Beklentisi & Kolaylaştırıcı Koşullar ile Genel İş Stresi arasında negatif yönlü, zayıf güçte ve p<0,05 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur (r =-,170*). Bu sonuç, çalışanların işi kolaylaştıran koşullara ve harcadıkları çabanın karşılığını alacaklarına dair inançları arttıkça, genel iş stresi düzeylerinin azaldığını göstermektedir.

Sosyal Etki ile Genel İş Stresi arasındaki ilişki de negatif, zayıf güçte ve p<0,05 düzeyinde anlamlı bulunmuştur (r =-,155*). Bu bulgu, sosyal çevrenin (yönetici, ekip arkadaşları, toplum vb.) teknoloji kullanımına yönelik olumlu yönlendirmelerinin, çalışanların iş stresi düzeylerini azaltabileceğini göstermektedir.

Performans Beklentisi ile Genel İş Stresi arasındaki ilişki ise yine negatif yönlü, zayıf güçte ve p<0,05 düzeyinde anlamlıdır (r =-,150*). Bu sonuç, çalışanların dijital araçlar sayesinde daha yüksek performans gösterebileceklerine olan inançları arttıkça iş stresi düzeylerinde azalma yaşandığını göstermektedir.

Tablo 22:

Değişkenler ve Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Alt Boyutları ile Korelasyon Katsayıları (Pearson)

		Dijital Dönüşüm	Üretken Yapay Zeka Kabulü	Genel İş Stresi	Yönetimsel Destek & Adalet	Öğretimsel Destek
Dijital Dönüşüm	r	1	,497**	-,404**	,567**	,633**
	p		,000	,000	0,00	0,00
	f		216	216	216	216

Üretken Yapay Zeka Kabulü	r	1	-,197**	,353**	-,448*
	p		,008	,000	,012
	f		216	216	216
Genel İş Stresi	r	1	-,421**		-,377*
	p		,000		,000
	f		216		216
Yönetimsel Destek & Adalet	r		1		,771*
	p				,027
	f				216
Öğretimsel Destek	r				1
	p				
	f				

** : p<0,01 düzeyinde anlamlı

* : p<0,05 düzeyinde anlamlı

Dijital dönüşüm ile yönetimsel destek & adalet arasında pozitif, orta güçte anlamlı ilişki ($r = ,386^{**}$, $p < ,001$) bulunurken, öğretimsel destek ile dijital dönüşüm arasında negatif yönlü, orta güçte ve anlamlı bir ilişki ($r = -,356^{**}$, $p < ,001$) bulunmaktadır.

Üretken yapayzeka kabulü ile yönetimsel destek & adalet arasında pozitif, güçlü anlamlı ilişki ($r = ,786^{**}$, $p < ,001$) bulunurken, Üretken yapay zeka kabulü ile öğretimsel destek ilişkisi negatif, zayıf güçte anlamlı ($r = -,170^{*}$, $p < ,012$) ilişki olarak açıklanmıştır.

Genel iş stresi ile yönetimsel destek & adalet arasında negatif, zayıf güçte anlamlı ilişki ($r = -,150^{*}$, $p < ,027$) olarak açıklanırken, Genel iş stresi ile öğretimsel destek ilişkisi negatif, zayıf güçte anlamlı ilişki olarak ($r = -,155^{*}$, $p < ,000$) açıklanmıştır.

Korelasyon analizlerinin tamamlanmasıyla birlikte regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi bir değişkenin (bağımlı değişken) diğer değişken(ler) (bağımsız değişkenler) tarafından ne kadar açıklandığını görmek ve tahmin yapmak amacıyla kullanılmaktadır. Korelasyon ve regresyon analizlerinin farkını korelasyon analizi, değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek için kullanılırken regresyon analizi bir değişkenin diğer değişkeni etkileyip etkilemediğini diğer bir ifade ile ne kadar açıkladığını bulmak için kullanılan analiz olarak açıklanabilmektedir (Karagöz, 2019, Akt. Yalırsu, 2023).

Değişkenlerin normal dağılım gösterdiği, değişkenler arasında doğrusal ve anlamlı ilişki olduğu, uç değerlerin kontrolü, hataların normal dağılımı, değişkenlerin eş varyanslı olduğunun kontrolü ve hataların birbirinden bağımsızlığı ön şartları kontrol edilmiştir. Tüm ön şartların sağlandığının tespit edilmesinin ardından regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi sebep-sonuç bağıntısı oluşturulabilecek iki değişken arasında gerçekleştirilen istatistiksel bir yaklaşımdır. Bu bağlamda aşağıdaki tablolarda çalışmanın bir yönü olan dijital dönüşüm ve genel iş stresi regresyon çıktıları sunulmuştur.

Tablo 23:*Dijital Dönüşümün Genel İş Stresi Üzerindeki Etkisi*

	Beta (β)	B	t	R ²	Düz R ²	F	Std. Hata	p
Dijital Dönüşüm (Bağımsız Değişken)	-,356	-,312	-5,570	,123	,465	31,022	8,703	,000

Dijital dönüşümün genel iş stresi üzerindeki etkisi incelendiğinde, Dijital dönüşümün genel iş stresi değişkenlerinin varyansı %12,3'ünü açıklanabilir olduğu görülmektedir. ($R^2=,123$). Bununla birlikte dijital dönüşümün genel iş stresi üzerinde anlamlı, zayıf ve negatif yönlü bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmaktadır ($p=0,000<0,05$, $\beta=-,356$). Bu bilgiler doğrultusunda, araştırmanın H1 hipotezinin (Kurumlarda dijital dönüşüm ile çalışanların iş stresi arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.) öngördüğü ilişkinin yönüyle çelişmektedir. Elde edilen sonuç, dijital dönüşüm düzeyi arttıkça çalışanların iş stresinin azaldığını göstermektedir. Dolayısıyla H1 hipotezi istatistiksel olarak reddedilmiştir.

Tablo 24:*Üretken Yapay Zeka Kabulünün Genel İş Stresi Üzerindeki Etkisi*

	Beta (β)	B	t	R ²	Düz R ²	F	Std. Hata	p
Üretken Yapay Zeka Kabulü (Bağımsız Değişken)	-,179	-,120	-2,657	,032	,027	7,057	9,162	,008

Üretken yapay zeka kabulünün genel iş stresi üzerindeki etkisi incelendiğinde, üretken yapay zeka kabulünün genel iş stresi değişkenlerinin varyansı %3,2'sini açıklanabilir olduğu görülmektedir. ($R^2=,032$). Bununla birlikte yapay zeka kabulünün genel iş stresi üzerinde anlamlı, zayıf ve negatif yönlü bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmaktadır ($p=,008<0,05$, $\beta=-,179$). Bu bilgiler doğrultusunda, araştırmanın H2 hipotezinin (Kurumlarda üretken yapay zeka kabulü ile çalışanların iş stresi arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.) öngördüğü ilişkinin yönüyle çelişmektedir. Elde edilen sonuç, Üretken yapay zeka kabulü arttıkça çalışanların iş stresinin azaldığını göstermektedir. Dolayısıyla H2 hipotezi istatistiksel olarak reddedilmiştir.

Regresyon analizleri sonucunda bağımsız değişkenler olarak ele alınan dijital dönüşüm ve üretken yapay zeka kabulü bağımlı değişken olan genel iş stresi üzerinde anlamlı zayıf ve negatif yönlü ilişkiye sahip oldukları bulunmuştur. Diğer bir ifade ile dijital dönüşüm ve

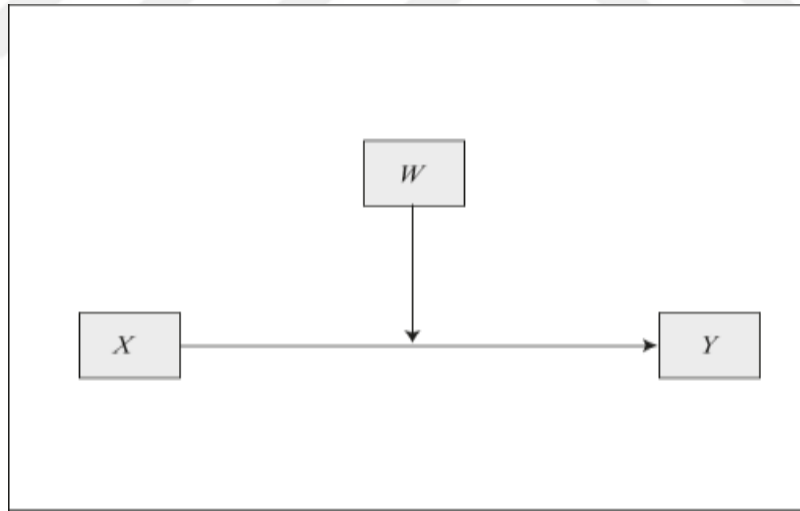
retken yapay zeka kabulü arttıkça iş stresinin azaldığını göstermektedir. Ancak bu etki istatistiksel olarak anlamlı olsa da pratikte zayıf bulunmuştur.

4.5. Düzenleyici Etki Analizi

Dijital dönüşüm ile genel iş stresi ve üretken yapay zeka kabulü ile genel iş stresi arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin düzenleyici rolünün araştırılması sebebiyle Hayes (2022)'in geliştirdiği Process Versiyon 4.2 kullanılarak düzenleyici etkinin bulunup bulunmadığı test edilmiştir. Hayes (2022), düzenleyici (moderatör) analizinin etkileşim terimi dikkate alınarak geliştirildiğini belirtmektedir. Kitabında pek çok model yer almakla birlikte bu çalışma kapsamında "Model 1" uygunluk göstermektedir. şekil 2'de gösterildiği üzere bu modelde amaçlanan bağımlı değişkenin (X) bağımsız değişken (Y) zerindeki etkisinde düzenleyici değişkenin (W) rolünün incelenmesidir.

şekil 2:

Bir Bağımlı Değişkenin Bir Bağımsız Değişken zerindeki Etkisinde Bir Tane Düzenleyici Değişken Olan Basit Moderatör Modeli (Model 1)



şekil 2 ile gösterilen X bağımsız değişken, Y bağımlı değişken ve W ise düzenleyici değişken olarak adlandırılmaktadır. H3 hipotezi için x: Dijital Dönüşüm, y: Genel İş Stresi, w: Algılanan rgtsel Destek şeklinde oluşturulmaktadır ve Tablo 25' de gösterilmektedir. Aynı zamanda H4 hipotezi için de x: retken Yapay Zeka Kabulü, y: Genel İş Stresi, w: Algılanan rgtsel Destek şeklinde oluşturulmaktadır ve Tablo 26'da gösterilmektedir.

Tablo 25:*Dijital Dönüşüm ile Genel İş Stresi İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Düzenleyici Rolü*

Model	B	Std. Hata	t	Anlamlılık
Sabit	27,470	8,417	3,263	,001
Dijital Dönüşüm	,322	,209	1,538	,126
Algılanan Örgütsel Destek	,045	,115	,390	0,697
Düzenleyici Etki (X*W)	-,006	,003	-2,223	,027
	R	R²	F	Anlamlılık
Modelin Özeti	,468	,219	19,827	,000
		ΔR²	F	Anlamlılık
X*W		,018	4,986	,027

Tablo 25’de incelendiğinde tespit edilen düzenleyici etki anlamlılık değerinin 0,05’ten küçük olması sebebiyle anlamlı kabul edilmektedir ($p=,027<0,05$).

Yapılan analiz sonucunda, dijital dönüşüm ile genel iş stresi arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin düşük etkide, anlamlı ve negatif yönde düzenleyici etkisi olduğu tespit edilmektedir. Bu doğrultuda H3 hipotezi (Kurumlarda algılanan örgütsel desteğin, dijital dönüşüm ile çalışanların iş stresi arasında düzenleyici bir rolü vardır.) desteklenmiştir.

Tablo 26:*Düzenleyici Değişken Olan Algılanan Örgütsel Desteğin Ortalamasındaki Değişimlerine Göre Koşullu Etkiler*

Algılanan Örgütsel Destek	Etki	Std. Hata	t	Anlamlılık
64,604	-,047	,076	-,624	,534
81,472	-,143	,069	-2,075	,039
98,340	-,240	,087	-2,758	,006

Tablo 26’da gösterilen verilerin anlamlı olduğu tespit edilen ortalama değerlerin bir standart sapma aşağısındaki değere bakıldığında modele etkisinin anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır ($p=,534>0,05$). Fakat algılanan örgütsel destek değişkeninin bir standart sapma yukarısında bulunan değere bakıldığında modele anlamlı bir etkisi olduğu bulunmaktadır.

($p=,006>0,05$). Bu elde edilen bilgiler doğrultusunda, dijital dönüşüm ile genel iş stresi arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin negatif yönde, anlamlı etkiye sahip olduğu söylenebilmektedir. Diğer bir ifade ile, çalışanların algılanan örgütsel destek düzeyleri yükseldikçe dijital dönüşüm algıları ile genel iş stresi düzeyleri azalması beklenmektedir.

Tablo 27:

Üretken Yapay Zeka Kabulü ile Genel İş Stresi İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Düzenleyici Rolü

Model	B	Std. Hata	t	Anlamlılık
Sabit	31,923	14,402	2,217	,028
Üretken Yapay Zeka Kabulü	,141	,180	,782	,435
Algılanan Örgütsel Destek	-,070	,181	-,388	,699
Düzenleyici Etki (X*W)	-,002	,002	-,921	,358
	R	R ²	F	Anlamlılık
Modelin Özeti	,440	,193	16,948	,000
		ΔR^2	F	Anlamlılık
X*W		,003	,849	,358

Tablo 27’de incelendiğinde tespit edilen anlamlılık değerinin 0,05’ten büyük olması sebebiyle anlamlı kabul edilmemektedir ($p=,358>0,05$). Bu doğrultuda H4 hipotezi (Kurumlarda algılanan örgütsel desteğin, üretken yapay zeka kabulü ile çalışanların iş stresi arasında düzenleyici bir rolü vardır.) reddedilmiştir.

4.6. T-Testive ANOVA Analizi

Bağımsız örneklem t- testi, iki farklı grup arasındaki toplam değerlerin karşılaştırılması için kullanılırken, tek yönlü ANOVA testi ikiden fazla grup arasındaki toplam değerlerin karşılaştırılmasında kullanılmaktadır. Yapılan bu araştırmada cinsiyet değerlerinin karşılaştırılması amacıyla bağımsız örneklem t- testi; yaş, eğitim durumu, toplam iş tecrübesi ve son iş yeri tecrübesi değerlerinin karşılaştırılmasında tek yönlü ANOVA testi kullanılmıştır.

216 katılımcıdan oluşan örneklemin cinsiyet gruplarının karşılaştırılması için uygulanan bağımsız örneklem t- testi analiz sonuçları Tablo 28’de gösterilmektedir.

Tablo 28:

Katılımcıların Cinsiyetlerine Yönelik Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama (Mean)	Standart Sapma	Standart Hata Ortalamaları
Dijital Dönüşüm	Kadın	126	44,468	10,557	,940
	Erkek	90	44,844	10,696	1,127
Üretken Yapay Zeka Kabulü	Kadın	126	80,095	13,420	1,195
	Erkek	90	78,666	14,521	1,530
Genel İş Stresi	Kadın	126	24,873	9,340	,832
	Erkek	90	22,955	9,155	,965
Algılanan Örgütsel Destek	Kadın	126	79,349	18,218	1,623
	Erkek	90	84,444	14,348	1,512

Tablo 29:

Katılımcıların Cinsiyetleri ve Değişkenlerin Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi Sonuçları

Değişken	F	Sig.	t	Serbestlik Derecesi	Sig. (2-Tailed)	Ortalamalar Farkları	Standart Hata Farklılıkları
Dijital Dönüşüm	,030	,864	-,257	214	,798	-,37619	1,46513
Üretken Yapay Zeka Kabulü	,679	,411	,745	214	,457	1,42857	1,91685
Genel İş Stresi	,092	,762	1,50	214	,135	1,91746	1,27855
Algılanan Örgütsel Destek	3,88	,050	-2,20	214	,028	-5,09524	2,30734

Araştırmada yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda Tablo 29’da gösterilen değerlere ulaşılmıştır. Kadın ve erkek arasındaki varyansların eşit dağılım gösterdiği tespit edilmiştir (dijital dönüşüm, üretken yapay zeka kabulü ve genel iş stresi değişkenlerinin sig. değeri 0,05’in üzerindedir; $p=,864>0,05$; $p=,411>0,05$ ve $p=,762>0,05$). Bununla birlikte, anlamlılık değerleri 0,05’den büyük olması sebebiyle anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Ancak algılanan örgütsel destek değişkeninin sig. değeri 0,05 değerine eşit çıkmıştır. ($p=,050=,05$).

Anlamlı bir farklılık tespit edilen grubun hangisi olduğunun tespit edilmesi nedeniyle öncelikle varyans homojenliğitestinin analizi gerçekleştirilmesi gerekmektedir (Karagöz, 2019, Yalırso, 2023).

Tablo 30:

Katılımcıların Cinsiyetine Göre Varyans Homojenliği Testinin Sonuçları

Değişkenler	Levene Testi Anlamlılığı (Sig.)
Algılanan Örgütsel Destek	,050

Varyansların homojenliğini test eden Levene testi uygulanmıştır. Bu testin sonucunda $p=,0500=,05$ değeri bulunmuş ve bu değer 0,05 sınırında olması sebebiyle homojen olduğu kabul edilmiştir. Cinsiyetlerin ortalama değerleri kadın = 79,3492, erkek =84,4444 olarak hesaplanmıştır. Bu doğrultuda, erkek katılımcıların algılanan örgütsel destek düzeyleri kadın katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Yapılan araştırmadaki demografik soruları olan yaş, eğitim durumu, toplam iş tecrübesi ve son işyeri tecrübesi başlıklarının grupları ikiden daha fazla olduğu için ANOVA testi uygulanarak analiz edilmektedir. Tablo 31’ de katılımcıların yaşlarına yönelik tek yönlü ANOVA testinin analiz özeti gösterilmektedir.

Tablo 31:

Katılımcıların Yaşlarına Yönelik Tek Yönlü ANOVA Testi Analizlerinin Özeti

Değişken	Yaş	N	Ortalama a (Mean)	Std. Deviation	Std. Error Mean
Dijital Dönüşüm	18- 29	116	43,9224	11,29151	1,04839
	30- 39	42	46,3333	10,29247	1,58816
	40-49	28	42,7500	10,72078	2,02604
	50-60	30	46,7000	7,44705	1,35964

Üretken Yapay Zeka Kabulü	18- 29	116	81,0517	13,61319	1,26395
	30- 39	42	80,7857	12,48323	1,92620
	40-49	28	77,0714	15,95811	3,01580
	50-60	30	73,9667	13,61916	2,48651
Genel İş Stresi	18- 29	116	24,8448	9,61666	,89288
	30- 39	42	23,6190	8,50524	1,31239
	40-49	28	25,2500	8,24453	1,55807
	50-60	30	20,6333	9,56100	1,74559
Algılanan Örgütsel Destek	18- 29	116	79,7931	18,97069	1,76138
	30- 39	42	83,4524	13,42586	2,07166
	40-49	28	80,1786	15,12921	2,85915
	50-60	30	86,4000	13,06641	2,38559

Tablo 32:

Katılımcıların Yaşlarına Yönelik Tek Yönlü ANOVA Testi Analizlerinin Özeti

Değişken		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Dijital Dönüşüm	Gruplar Arası	407,440	3	135,813	1,214	,306
	Gruplar İçinde	23717,185	212	111,874		
	Toplam	24124,625	215			
Üretken Yapay Zeka Kabulü	Gruplar Arası	1432,415	3	477,472	2,533	,058
	Gruplar İçinde	39955,585	212	188,470		
	Toplam	41388,000	215			

Genel İş Stresi	Gruplar Arası	471,486	3	157,162	1,842	,141
	Gruplar İçinde	18087,328	212	85,318		
	Toplam	18558,815	215			
Algılanan Örgütsel Destek	Gruplar Arası	1267,087	3	422,362	1,496	,217
	Gruplar İçinde	59908,746	212	282,588		
	Toplam	61175,833	215			

Tablo 31’de gösterildiği üzere katılımcıların yaşları dört grupta toplanmaktadır. Bu gruplar 18-29, 30-39, 40-49 ve 50-60 olacak şekilde oluşturulmuştur. Gruplar arasında anlamlı farklılıkların oluşması için ANOVA testinin anlamlılık değerlerinin 0,05’ten küçük olması beklenmektedir (Karagöz, 2019, Akt. Yalırsu, 2023). Bu bilgiye dayanarak Tablo 32’deki ANOVA testi sonuçlarının anlamlılık değerleri incelendiğinde katılımcıların yaşlarının dijital dönüşüm, üretken yapay zeka kabulü, genel iş stresi ve algılanan örgütsel destek değişkenlerinde anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($p=,306>0,05$, $p=,141>0,05$, $p=,217>0,05$ ve $p=,058>0,05$). Demografik sorular arasında yer alan eğitim durumu, aşağıda bulunan Tablo 33’de katılımcıların eğitim durumlarına yönelik tek yönlü ANOVA testinin analiz özeti gösterilmektedir.

Tablo 33:

Katılımcıların Eğitim Durumlarına Yönelik Tek Yönlü ANOVA Testinin Analiz Özeti

Değişken	Eğitim Durumu	N	Ortalama (Mean)	Std. Deviation	Std. Error Mean
Dijital Dönüşüm	Lise	22	36,2273	9,47142	2,01931
	Üniversite	113	46,1770	10,48403	,98625
	Yüksek Lisans	48	43,1250	10,53389	1,52044
	Doktora ve Üzeri	33	47,0909	8,98389	1,56389
Üretken Yapay Zeka Kabulü	Lise	22	75,9545	17,95889	3,82885

Genel İş Stresi	Üniversite	113	80,3805	13,50814	1,27074
	Yüksek Lisans	48	79,7708	14,98544	2,16296
	Doktora ve Üzeri	33	78,4545	10,03148	1,74626
	Lise	22	29,5455	8,57309	1,82779
Algılanan Örgütsel Destek	Üniversite	113	24,2566	9,65732	,90848
	Yüksek Lisans	48	23,9375	8,24210	1,18964
	Doktora ve Üzeri	33	20,0000	8,22724	1,43218
	Lise	22	71,4545	16,80626	3,58311
	Üniversite	113	82,4602	17,67870	1,66307
	Yüksek Lisans	48	79,8958	16,54683	2,38833
	Doktora ve Üzeri	33	87,0606	11,04519	1,92272

Tablo 34:

Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Yönelik Tek Yönlü ANOVA Testi Analizlerinin Özeti

Değişken		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Dijital Dönüşüm	Gruplar Arası	2132,324	3	710,775	6,852	,000
	Gruplar İçinde	21992,301	212	103,737		
	Toplam	24124,625	215			
	Gruplar Arası	403,747	3	134,582	,696	,555
Üretken Yapay Zeka Kabulü	Gruplar İçinde	40984,253	212	193,322		
	Toplam	41388,000	215			
	Gruplar Arası	1210,990	3	403,663	4,933	,002

Genel İş Stresi	Gruplar İçinde	17347,825	212	81,829		
	Toplam	18558,815	215			
Gruplar Arası		3467,950	3	1155,983	4,247	,006
Algılanan Örgütsel Destek	Gruplar İçinde	57707,883	212	272,207		
	Toplam	61175,833	215			

Tablo 33 incelendiğinde katılımcıların eğitim düzeyleri lise, üniversite, yüksek lisans, doktora ve üzeri olacak şekilde toplam dört gruptan oluşmaktadır. Gruplar arasında anlamlı farklılıkların oluşması için ANOVA testinin anlamlılık değerlerinin 0,05'ten küçük olması beklenmektedir (Karagöz, 2019, Akt. Yalırsu, 2023). Bu bilgiye dayanarak Tablo 34'deki ANOVA testi sonuçlarının anlamlılık değerleri incelendiğinde katılımcıların eğitim düzeylerinin üretken yapay zeka kabulü değişkeninin anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p=,555>0,05$). Bununla birlikte dijital dönüşüm, genel iş stresi ve algılanan örgütsel destek değişkenlerinin eğitim düzeylerine ait ortalamalarda istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur ($p=,000<0,05$, $p=,002<0,05$, $p=,006<0,05$).

ANOVA testi sonucunda anlamlı bir farklılık tespit edilmesiyle bu farkın hangi gruplar arasında olduğunun tespit edilmesi nedeniyle varyans homojenliği testinin analizi yapılmaktadır. Bu testin sonucunda Levene Testinin anlamlılığını gösteren sig. değeri incelenir ve bu veriler sonucunda homojen dağılımı gerçekleşirse de Post-Hoc testi yapılması gerekmektedir (Karagöz, 2019, Yalırsu, 2023).

Tablo 35:

Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Varyans Homojenliği Testinin Sonuçları

Değişkenler	Levene Testi Anlamlılığı (Sig.)
Dijital Dönüşüm	,622
Genel İş Stresi	,654
Algılanan Örgütsel Destek	,294

Varyansların homojenliğini test eden Levene testi uygulanmıştır. Bu testin sonucunda dijital dönüşüm $p=,622>,05$, genel iş stresi $p=,654>,05$ ve algılanan örgütsel destek $p=,294>,05$ değeri bulunmuş ve bu değer 0,05 değerinden yüksek olması sebebiyle homojen olduğu kabul

edilmiştir. Homojen dağılımın kabulolmasıyla birlikte Post-Hoc testi yapılmaktadır ve Tablo 36’ da gösterilmektedir.

Tablo 36:

Eğitim Durumlarının Post-Hoc Testleri

Değişken ve Gruplar			Ortalamalar Farkı	Standart Hata	Anlamlılık Değeri (Sig.)
Dijital Dönüşüm	Lise	Üniversite	-9,94972*	2,37347	,000
		Yüksek Lisans	-6,89773*	2,62231	,045
		Doktora ve Üzeri	-10,86364*	2,80337	,001
	Üniversite	Lise	9,94972*	2,37347	,000
		Yüksek Lisans	3,05199	1,75477	,306
		Doktora ve üzeri	-,91392	2,01534	,969
	Yüksek Lisans	Lise	6,89773*	2,62231	,045
		Üniversite	-3,05199	1,75477	,306
		Doktora ve üzeri	-3,96591	2,30320	,315
	Doktora ve Üzeri	Lise	10,86364*	2,80337	,001
		Üniversite	,91392	2,01534	,969
		Yüksek Lisans	3,96591	2,30320	,315
Genel İş Stresi	Lise	Üniversite	5,28882	2,10800	,061
		Yüksek Lisans	5,60795	2,32901	,079
		Doktora ve Üzeri	9,54545*	2,48982	,001
	Üniversite	Lise	-5,28882	2,10800	,061
		Yüksek Lisans	,31914	1,55850	,997
		Doktora ve üzeri	4,25664	1,78992	,084
	Yüksek Lisans	Lise	-5,60795	2,32901	,079
		Üniversite	-,31914	1,55850	,997

Algılanan Örgütsel Destek	Doktora ve Üzeri	Doktora ve üzeri	3,93750	2,04559	,221
		Lise	-9,54545*	2,48982	,001
		Üniversite	-4,25664	1,78992	,084
		Yüksek Lisans	-3,93750	2,04559	,221
	Lise	Üniversite	-11,00563*	3,84473	,024
		Yüksek Lisans	-8,44129	4,24783	,196
		Doktora ve Üzeri	-15,60606*	4,54112	,004
		Üniversite	11,00563*	3,84473	,024
	Üniversite	Lise	2,56434	2,84251	,804
		Yüksek Lisans	-4,60043	3,26460	,495
		Doktora ve üzeri	8,44129	4,24783	,196
		Yüksek Lisans Lise	-2,56434	2,84251	,804
	Yüksek Lisans	Üniversite	-7,16477	3,73091	,223
		Doktora ve üzeri	15,60606*	4,54112	,004
		Lise	4,60043	3,26460	,495
		Üniversite	7,16477	3,73091	,223

*:0,05 düzeyinde anlamlı

%5 önem düzeyinde uygulanan ANOVA testindeki anlamlılık değerlerinin 0,05'ten küçük olması gruplar arasında farklılık olduğunu ifade etmektedir. Elde edilen bulgular doğrultusunda; dijital dönüşümün lise, üniversite, yüksek lisans, doktora ve üzeri gruplar arasında anlamlı fark bulunmakta ve dijital dönüşüm ortalaması lise grubundan anlamlı derecede yüksek bulunmuştur (10,86364*, p=,001). Kısaca, eğitim seviyesi arttıkça, dijital dönüşüme daha fazla uyum sağlandığı veya dijital dönüşümün daha olumlu algılandığı görülmektedir.

Genel iş stresi değişkeninin ortalaması için ise doktora ve üzeri gurubunun lise grubundan anlamlı derecede yüksek olduğu belirtilmektedir (9,54545*, p=,001).

Algılanan örgütsel destek değişkeninde lise, üniversite, doktora ve üzeri grupları arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Doktora ve üzeri grubunun lise grubundan anlamlı derece yüksek olduğu da gösterilmektedir (15,60606*, $p=,004$). Özetle, daha yüksek eğitim seviyelerine sahip gruplar (Doktora ve üzeri), genellikle daha yüksek ortalamalara sahiptir. Özetle, Eğitim seviyesi arttıkça, üretken yapay zeka teknolojilerinin daha fazla kabul gördüğü veya bu teknolojilere karşı daha olumlu bir tutum sergilendiği söylenebilmektedir.

Demografik sorular arasında yer alan eğitim durumu, aşağıda bulunan Tablo 37’de katılımcıların toplam iş tecrübelerine yönelik tek yönlü ANOVA testinin analiz özeti gösterilmektedir.

Tablo 37:

Katılımcıların Toplam İş Tecrübelerine Yönelik Tek Yönlü ANOVA Testinin Analiz Özeti

Değişken	Eğitim Durumu	N	Ortalama (Mean)	Std. Deviation	Std. Error Mean
Dijital Dönüşüm	0-1	22	38,3182	8,52105	1,81669
	2-3	63	45,9365	11,89588	1,49874
	4-7	67	46,0149	10,07922	1,23137
	7 ve üzeri	64	44,0469	9,74831	1,21854
Üretken Yapay Zeka Kabulü	0-1	22	75,4545	14,53314	3,09848
	2-3	63	82,6032	12,59485	1,58680
	4-7	67	80,5672	13,17047	1,60903
	7 ve üzeri	64	76,7188	14,97667	1,87208
Genel İş Stresi	0-1	22	29,2273	10,92368	2,32894
	2-3	63	22,7143	8,30551	1,04640
	4-7	67	24,4478	8,97688	1,09670
	7 ve üzeri	64	23,2500	9,51523	1,18940
Algılanan Örgütsel Destek	0-1	22	73,0000	17,47651	3,72601
	2-3	63	83,7778	15,99137	2,01472
	4-7	67	80,8209	16,45096	2,00980
	7 ve üzeri	64	82,7969	17,36186	2,17023

Tablo 38:

Katılımcıların Toplam İş Tecrübelerine Tek Yönlü ANOVA Testi Analizlerinin Özeti

Değişken		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Dijital Dönüşüm	Gruplar Arası	1134,262	3	378,087	3,486	,017
	Gruplar İçinde	22990,363	212	108,445		
	Toplam	24124,625	215			
Üretken Yapay Zeka Kabulü	Gruplar Arası	1538,081	3	512,694	2,728	,045
	Gruplar İçinde	39849,919	212	187,971		
	Toplam	41388,000	215			
Genel İş Stresi	Gruplar Arası	753,527	3	251,176	2,991	,032
	Gruplar İçinde	17805,288	212	83,987		
	Toplam	18558,815	215			
Algılanan Örgütsel Destek	Gruplar Arası	2054,734	3	684,911	2,456	,064
	Gruplar İçinde	59121,099	212	278,873		
	Toplam	61175,833	215			

Tablo 37 incelendiğinde katılımcıların toplam iş tecrübeleri 0-1, 2-3, 4-7, 7 ve üzeri olacak şekilde toplam dört gruptan oluşmaktadır. Gruplar arasında anlamlı farklılıkların oluşması için ANOVA testinin anlamlılık değerlerinin 0,05'ten küçük olması beklenmektedir (Karagöz, 2019, Akt. Yalırsu, 2023). Bu bilgiye dayanarak Tablo 38'deki ANOVA testi sonuçlarının anlamlılık değerleri incelendiğinde katılımcıların toplam iş tecrübelerinin algılanan örgütsel destek değişkenine ait ortalamalarda istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı bulunmuştur ($p=,064 > 0,05$).

Dijital dönüşüm, üretken yapay zeka kabulü ve iş stresi değişkenlerinin ise toplam iş tecrübelerine ait ortalamalarda istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p=,017 < 0,05$, $p=,045 < 0,05$, $p=,032 < 0,05$).

ANOVA testi sonucunda anlamlı bir farklılık tespit edilmesiyle bu farkın hangi gruplar arasında olduğunun tespit edilmesi nedeniyle öncelikle varyans homojenliği testinin analizi yapılmaktadır. Bu testin sonucunda Levene Testinin anlamlılığını gösteren sig. değeri incelenir ve bu veriler sonucunda homojen dağılımı gerçekleşirse de Post-Hoc testi yapılması gerekmektedir (Karagöz, 2019, Yalırsu, 2023).

Tablo 39:

Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Varyans Homojenliği Testinin Sonuçları

Değişkenler	Levene Testi Anlamlılığı (Sig.)
Dijital Dönüşüm	,250
Üretken Yapay Zeka Kabulü	,450
Genel İş Stresi	,191

Varyansların homojenliğini test eden Levene testi uygulanmıştır. Bu testin sonucunda dijital dönüşüm $p=,250>,05$, genel iş stresi $p=,450>,05$ ve algılanan örgütsel destek $p=,191>,05$ değeri bulunmuş ve bu değer 0,05 değerinden yüksek olması sebebiyle homojen olduğu kabul edilmiştir. Homojen dağılımın kabul olmasıyla birlikte Post-Hoc testi analiz edilmektedir ve Tablo 40’ da gösterilmektedir.

Tablo 40:

Toplam İş Tecrübelerinin Post-Hoc Testleri

Değişken ve Gruplar			Ortalamalar Farkı	Standart Hata	Anlamlılık Değeri (Sig.)
Dijital Dönüşüm	0-1	2-3	-7,61833*	2,57889	,018
		4-7	-7,69674*	2,55889	,016
		7 ve üzeri	-5,72869	2,57367	,120
	2-3	0-1	7,61833*	2,57889	,018
		4-7	-,07842	1,82755	1,000
		7 ve üzeri	1,88963	1,84819	,737
	4-7	0-1	7,69674*	2,55889	,016
		2-3	,07842	1,82755	1,000

Üretken Yapay Zeka Kabulü	7 ve üzeri	7 ve üzeri	1,96805	1,82018	,701
		0-1	5,72869	2,57367	,120
		2-3	-1,88963	1,84819	,737
		4-7	-1,96805	1,82018	,701
	0-1	2-3	-7,14863	3,39526	,155
		4-7	-5,11262	3,36893	,429
		7 ve üzeri	-1,26420	3,38839	,982
		2-3	0-1	7,14863	3,39526
	4-7		2,03601	2,40608	,832
	7 ve üzeri		5,88442	2,43325	,077
	4-7		0-1	5,11262	3,36893
		2-3	-2,03601	2,40608	,832
		7 ve üzeri	3,84841	2,39637	,377
		7 ve üzeri	0-1	1,26420	3,38839
	2-3		-5,88442	2,43325	,077
	4-7		-3,84841	2,39637	,377
	Genel İş Stresi		0-1	2-3	6,51299*
4-7		4,77951		2,25192	,149
7 ve üzeri		5,97727*		2,26493	,044
2-3		0-1	-6,51299*	2,26952	,023
		4-7	-1,73348	1,60831	,703
		7 ve üzeri	-,53571	1,62648	,988
4-7		0-1	-4,77951	2,25192	,149
		2-3	1,73348	1,60831	,703
		7 ve üzeri	1,19776	1,60182	,878

2-3	,53571	1,62648	,988
4-7	-1,19776	1,60182	,878

*:0,05 düzeyinde anlamlı

%5 önem düzeyinde uygulanan ANOVA testindeki anlamlılık değerlerinin 0,05'ten küçük olması gruplar arasında farklılık olduğunu ifade etmektedir. Elde edilen bulgular doğrultusunda; 0-1 yıl iş tecrübesine sahip olan bireyler 2-3 ve 4-7 yıl çalışma süresine sahip olan bireylerden anlamlı derece düşük bulunmaktadır. Diğer bir ifade ile, toplam iş tecrübesi arttıkça, dijital dönüşüme uyumun arttığı veya dijital dönüşümün daha olumlu algılandığı öngörülmektedir.

Genel iş stresi için ise, 0-1 yıl iş tecrübesine sahip bireyler, 2-3, 7 ve üzeri yıl iş tecrübesine sahip bireylerden anlamlı derecede düşük bulunmaktadır. Dolayısıyla, iş tecrübesi daha düşük bireylerin daha yüksek iş stresi yaşadığı söylenebilmektedir.

Demografik sorular arasında yer alan eğitim durumu, aşağıda bulunan Tablo 41'de katılımcıların son iş tecrübelerine yönelik tek yönlü ANOVA testinin analiz özeti gösterilmektedir.

Tablo 41:

Katılımcıların Son İş Tecrübelerine Yönelik Tek Yönlü ANOVA Testi Analizlerinin Özeti

Değişken	Eğitim Durumu	N	Ortalama (Mean)	Std. Deviation	Std. Error Mean
Dijital Dönüşüm	0-1	48	41,9375	10,60190	1,53025
	2-3	73	45,0548	12,44978	1,45714
	4-7	55	45,5273	8,53284	1,15057
	7 ve üzeri	40	45,8250	9,18161	1,45174
Üretken Yapay Zeka Kabulü	0-1	48	79,0417	12,92525	1,86560
	2-3	73	82,2466	14,47007	1,69359
	4-7	55	77,8727	14,24398	1,92066
	7 ve üzeri	40	77,2750	13,00885	2,05688
Genel İş Stresi	0-1	48	25,5417	10,75245	1,55198
	2-3	73	24,1918	8,44534	,98845
	4-7	55	24,4909	9,07555	1,22375

Algılanan Örgütsel Destek	7 ve üzeri	40	21,5250	9,01278	1,42504
	0-1	48	79,0208	18,95514	2,73594
	2-3	73	81,3699	17,64032	2,06464
	4-7	55	80,5455	15,32828	2,06687
	7 ve üzeri	40	85,8750	14,39763	2,27646

Tablo 42:

Katılımcıların Son İş Tecrübelerine Yönelik Tek Yönlü ANOVA Testi Analizlerinin Özeti

Değişken		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Dijital Dönüşüm	Gruplar Arası	462,548	3	154,183	1,381	,249
	Gruplar İçinde	23662,077	212	111,614		
	Toplam	24124,625	215			
Üretken Yapay Zeka Kabulü	Gruplar Arası	904,438	3	301,479	1,579	,196
	Gruplar İçinde	40483,562	212	190,960		
	Toplam	41388,000	215			
Genel İş Stresi	Gruplar Arası	373,863	3	124,621	1,453	,228
	Gruplar İçinde	18184,952	212	85,778		
	Toplam	18558,815	215			
Algılanan Örgütsel Destek	Gruplar Arası	1111,829	3	370,610	1,308	,273
	Gruplar İçinde	60064,004	212	283,321		
	Toplam	61175,833	215			

Tablo 41 incelendiğinde katılımcıların toplam iş tecrübeleri 0-1, 2-3, 4-7, 7 ve üzeri olacak şekilde toplam dört gruptan oluşmaktadır. Gruplar arasında anlamlı farklılıkların oluşması için ANOVA testinin anlamlılık değerlerinin 0,05'ten küçük olması beklenmektedir (Karagöz, 2019, Akt. Yalırso, 2023). Bu bilgiye dayanarak Tablo 42'deki ANOVA testi sonuçlarının anlamlılık değerleri

incelendiğinde katılımcıların son iş tecrübelerinin dijital dönüşüm, üretken yapay zeka kabulü, genel iş stresi ve algılanan örgütsel destek değişkeninin toplam iş tecrübelerine ait ortalamalarda istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı bulunmuştur ($p=,249 > 0,05$, $p=,196 > 0,05$, $p=,228 > 0,05$, $p=,273 > 0,05$).



5. SONUÇVE TARTIŞMA

5.1. Sonuç

Araştırma konusunun belirlenmesinde, dijital dönüşümün üretken yapay zekâyı örgütler açısından bir ihtiyaç hâline getirmesi, bu teknolojik dönüşümün bazı bireylerde iş stresi düzeyini artırması ve bu stresin olumsuz etkilerinin azaltılmasında algılanan örgütsel desteğin önemli bir rol oynaması etkili olmuştur. Kavramlar arasındaki bu güçlü ilişki ağı, çalışmanın temelini oluşturarak araştırmanın odak noktasını şekillendirmiştir.

Bu kavramların birbirleri ile olan bağlantılarını incelemek için yapılan literatür taraması sonucunda da 18 yaşını doldurmuş, beyaz yaka olarak iş hayatında bulunan, tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen 216 yansız örneklem grubu oluşturulmuştur. Örneklemin temsilcisi olan 216 kişiye, araştırmadaki ölçeklerin sadece bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanacağına dair onam formu hazırlanıp onayları alınmıştır. Bununla birlikte ankete katılan tüm katılımcıların, sorulara doğru şekilde anladıkları ve samimi cevap verdikleri varsayılmış ve bu verilerin analiz edilme sürecine geçilmiştir.

Veri analizi sonuçlarında öncelikle demografik özelliklerin dağılımları ile ilgili demografik test analizi yapılmıştır. Demografik özelliklere bakıldığında 18-29 yaş aralığında (116 kişi), üniversite mezunu (114 kişi), 4-7 yıl iş tecrübesine (67 kişi) ve 2-3 yıldır aynı kurumda çalışan (73 kişi) kadın (126 kişi) bireylerin ağırlıklı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Toplanan verilerin normal dağılıp dağılmadığını (geçerlilik analizini) tespit edebilmek için Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri kullanılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen verilerin $p > 0,05$ değerini altında kalması nedeniyle normal dağılımın incelenmesi için “çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis)” değerlerinin dikkate alınması suretiyle değerlerin normal dağılıp dağılmadıklarına bakılmıştır. Sosyal bilimlerde normal dağılım olarak kabul edilebilmesi için, normallik analizinde çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında olması beklenmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013, Akt. Yalvaç, 2022). Bu bilgiler doğrultusunda değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 ile +1,5 aralığında olması sebebiyle normal dağılım gösterdiği kabuledilmiştir.

Çalışmanın temelinde yer alan hipotezleri test etmek için verilerin faktör analizine uygun olup olmadığına bakılmak amacıyla “Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO)” ve “Bartlett’s Test of Sphericity” testleri yapılmış ve ölçeklerin iç tutarlılığını kontrol etmek için Cronbach Alpha katsayı değerlerine bakılmıştır. KMO değerlerinin 0-1 aralığında olması beklenmekte ve 0,8 değeri üzerindeki değerler ‘mükemmel’ olarak adlandırılmakta ve Cronbach Alpha değerleri ise verilerin 0,8’den büyük ($\alpha > 0,8$) ise ‘iyi’, 0,9’dan büyük ($\alpha > 0,9$) olması halinde ise ‘mükemmel’ şeklinde adlandırılmaktadır (Akt. Yalır, 2023). Sonuçlar ele alındığında, dijital dönüşüm, üretken yapay zeka kabulü, genel iş stresi ve algılanan örgütsel destek ölçeklerinin KMO testideğerlerinin 0,9’dan büyük değerlere sahip olmasıyla

mükemmel skora sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, Cronbach Alpha değerlerinin 0,9' dan büyük olmasıyla da iç tutarlılık testinde de mükemmel skora sahip olması gözlemlenmiştir. Böylelikle kullanılacak ölçeklerin geçerli ve iç tutarlılığı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Geçerli bulunan ölçeklerin aynı zamanda güvenilir olduğunu tespit etmek amacıyla da güvenilirlik analizi yapılmış ve elde edilen verilerin Cronbach Alpha değerinin 0,70' den yüksek olması beklenmiştir (George & Mallery, 2022; Pallant, 2015, Akt. Kaya, 2022).

Yapılan faktör analizleri sonucunda, dijital dönüşüm ölçeğinin tek boyutlu, üretken yapay zeka kabulü ölçeğinin üç boyutlu, genel iş stresi ölçeğinin tek boyutlu yapıya sahip olduğu ve Cronbach Alpha değerlerinin 0,70'den yüksek olduğu sonucuna ulaşılmış ve güvenilir kabul edilmiştir. Sosyal bilimlerde yaygın olarak kullanılan bu ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliğinin daha önce çeşitli çalışmalarda test edilmiş olması nedeniyle, madde çıkarımı yapılmamıştır. Fakat, algılanan örgütsel destek ölçeğinde yer alan maddelerin öznesi, “öğretmenler” olarak ifade edilirken, bu ifadeler “kurumlarda” şeklinde değiştirilerek yapılan araştırmanın örneklemine uygun hale getirilmiştir. Algılanan örgütsel destek ölçeğinde özne değişikliği yapıldığından normallik, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri araştırmanın örnekleminin verilerine göre tekrardan yapılmıştır. Gerçekleştirilen faktör analizi sonucunda, ölçekte yer alan 10., 12., 14., 15., 16., 18. ve 21. sorular hem düşük faktör yüküne götürecek bulgular elde edilmiş (PCA extraction değeri 0,1'e çok yakın) hem de bazı maddelerin birden fazla faktör altında anlamlı aynı zamanda birbirine yakın faktör yüklerine sahip olduğu sonucuna ulaşılmış ve ölçekten çıkarılması uygun görülmüştür. Uyarlanmış olan algılanan örgütsel destek ölçeğinin iki boyutlu, normal dağılımı bulunan (çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 ile +1,5 aralığında), geçerli (KMO testi değerlerinin 0,9'dan büyük değere sahip olması), ve güvenilir olduğu (Cronbach Alpha değerlerinin 0,70'den yüksek olduğu) sonuçları elde edilmiş ve araştırmanın devamında yapılan tüm analizlerde uyarlanmış algılanan örgütsel destek ölçeği kullanılmıştır.

Araştırmada bulunan değişkenlerin birbirleri ile arasında olan ilişkiyi analiz etmek için basit doğrusal korelasyon tekniklerinden Pearson Korelasyon katsayısı yöntemi kullanılmıştır. Analiz sonucundaki korelasyon matrislerine göre, dijital dönüşüm ile genel iş stresi arasında %-35,6 (pearson) oranında negatif, orta güçte $r=-,356$ ve anlamlı doğrusal bir ilişki olduğu %99 güvenle söylenebilmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda, araştırmanın H1 hipotezinin (Kurumlarda dijital dönüşüm ile çalışanların iş stresi arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.) öngördüğü ilişkinin yönüyle çelişmektedir. Elde edilen sonuç, dijital dönüşüm düzeyi arttıkça çalışanların iş stresinin azaldığını göstermektedir. Dolayısıyla H1 hipotezi istatistiksel olarak reddedilmiştir. Aynı zamanda, üretken yapay zeka kabulünün genel iş stresi üzerindeki etkisi incelendiğinde, üretken yapay zeka kabulünün genel iş stresi değişkenlerinin varyansı %3,2'sini açıklayabilir olduğu görülmektedir. ($R^2=,032$). Bununla birlikte yapay zeka kabulünün genel iş stresi üzerinde anlamlı, zayıf ve negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmaktadır ($p=,008<0,05$, $\beta=-$

,179). Bu bilgiler doğrultusunda, araştırmanın H2 hipotezinin (Kurumlarda üretken yapay zeka kabulü ile çalışanların iş stresi arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.) öngördüğü ilişkinin yönüyle çelişmektedir. Yapılan bir diğer literatür araştırmalarında da, kurumların yapay zeka tabanlı son teknolojileri kurumlarında kullanabilme altyapısına sahip olmaları, çalışanların iş tatmini ve iş performanslarında artışı sağladığı ve bireylere sunulan iş kaynakları da algılanan örgütsel destek düzeyini arttırdığı bulunmuştur (Koşar, 2023). Bu çalışma sonucu da yapılmış olan diğer araştırmaları destekler nitelikte olmuştur. Bu araştırmada edilen sonuç, Üretken yapay zeka kabulü arttıkça çalışanların iş stresinin azaldığını göstermektedir. Dolayısıyla tez kapsamında H2 hipotezi istatistiksel olarak reddedilmiştir.

Dijital dönüşüm ile genel iş stresi ve üretken yapay zeka kabulü ile genel iş stresi arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin düzenleyici rolünün araştırılması sebebiyle Hayes (2022)'in geliştirdiği Process Versiyon 4.2 kullanılarak düzenleyici etkinin bulunup bulunmadığı test edilmiştir. Sonuçlar incelendiğinde, dijital dönüşüm ile genel iş stresi arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin düzenleyici etki anlamlılık değerinin 0,05'ten küçük olması sebebiyle anlamlı kabul edilmekte ($p=,027<0,05$) ve dijital dönüşüm ile genel iş stresi arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin düşük etkide, anlamlı ve negatif yönde düzenleyici etkisi olduğu tespit edilmektedir. Yapılan literatür araştırmalarında da, algılanan örgütsel desteğin artmasıyla stresli bir durumla karşılaşıldığında yaşanan “bitkinlik, psikolojik çöküntü, kaygı ve baş ağrıları” gibi belirtilerinde azalmalar meydana geldiği (Doğan, Oğuzhan, 2020), Büyükbodur' un (2018) yaptığı diğer bir araştırma sonucunda da “örgüt desteği ile iş stresiyle baş etme arasındaki ilişkide düzenleyicilik rolünün olduğu” sonucuna ulaşılmıştır (Doğan, Oğuzhan, 2020) ve bu elde edilen sonucu destekler nitelik taşımaktadır. Bu doğrultuda H3 hipotezi (Kurumlarda algılanan örgütsel desteğin, dijital dönüşüm ile çalışanların iş stresi arasında düzenleyici bir rolü vardır.) desteklenmiştir. Üretken yapay zeka kabulü ile genel iş stresi arasındaki algılanan örgütsel desteğin düzenleyici rolü test edildiğinde ise anlamlılık değerinin 0,05'ten büyük olması sebebiyle anlamlı kabul edilmemektedir ($p=,358>0,05$). Bu doğrultuda H4 hipotezi (Kurumlarda algılanan örgütsel desteğin, üretken yapay zeka kabulü ile çalışanların iş stresi arasında düzenleyici bir rolü vardır.) reddedilmiştir.

Bağımsız örneklem t- testi, iki farklı grup arasındaki toplam değerlerin karşılaştırılması için kullanıldığından cinsiyet değişkeni değerlerinin karşılaştırılması amacıyla bağımsız örneklem t-testi; ikiden fazla grup arasındaki toplam değerlerin karşılaştırılması için de; yaş, eğitim durumu, toplam iş tecrübesi ve son iş yeri tecrübesi değişkenlerinin değerlerinin karşılaştırılmasında tek yönlü ANOVA testikullanılmıştır.

Yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda, dijital dönüşüm, üretken yapay zeka kabulü ve genel iş stresi değişkenlerinin sig. değeri 0,05'in üzerinde ($p=,864>0,05$; $p=,411>0,05$ ve $p=,762>0,05$) bulunmasından kaynaklı anlamlı bir fark bulunamamıştır fakat algılanan örgütsel destek değişkeninin

sig. değeri 0,05 değerine eşit çıkmıştır. ($p=,050=,05$). Anlamlı farklılık tespit edilen grubun hangisi olduğunun tespit edilmesi nedeniyle öncelikle varyans homojenliği testinin analizi gerçekleştirilmiş ve bu testin sonucunda $p=,0500=,05$ değeri bulunmuş ve bu değer 0,05 sınırında olması sebebiyle homojen olduğu kabul edilmiştir. Cinsiyetlerin ortalama değerleri kadın = 79,3492, erkek =84,4444 olarak hesaplanmıştır. Bu doğrultuda, erkek katılımcıların algılanan örgütsel destek düzeyleri kadın katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğunu sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların yaşlarına yönelik tek yönlü ANOVA testi sonucunda, anlamlılık değerleri incelendiğinde katılımcıların yaşlarının dijital dönüşüm, üretken yapay zeka kabulü, genel iş stresi ve algılanan örgütsel destek değişkenlerinde anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($p=,306>0,05$, $p=,141>0,05$, $p=,217>0,05$ ve $p=,058>0,05$). Katılımcıların eğitim durumlarına yönelik tek yönlü ANOVA testi sonucunda, anlamlılık değerleri incelendiğinde katılımcıların eğitim düzeylerinin üretken yapay zeka kabulü değişkeninin anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiş ($p=,555>0,05$) ancak dijital dönüşüm, genel iş stresi ve algılanan örgütsel destek değişkenlerinin eğitim düzeylerine ait ortalamalarda istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur ($p=,000<0,05$, $p=,002<0,05$, $p=,006<0,05$). Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunun tespit edilmesi nedeniyle varyans homojenliği testinin sonucundaki Levene Testi Anlamlılığı (Sig.) değeri incelenmiştir. Değerler incelendiğinde; dijital dönüşüm $p=,622>,05$, genel iş stresi $p=,654>,05$ ve algılanan örgütsel destek $p=,294>,05$ değeri bulunmuş ve bu değer 0,05 değerinden yüksek olması sebebiyle homojen olduğu kabul edilmiştir. Homojen dağılımın kabul olmasıyla birlikte Post-Hoc testleri yapılmış ve sonucunda özet olarak, daha yüksek eğitim seviyelerine sahip gruplar (Doktora ve üzeri), genellikle daha yüksek ortalamalara sahiptir. Özetle, Eğitim seviyesi arttıkça, üretken yapay zeka teknolojilerinin daha fazla kabul gördüğü veya bu teknolojilere karşı daha olumlu bir tutum sergilendiği söylenebilmektedir.

Katılımcıların toplam iş yeri tecrübelerine yönelik tek yönlü ANOVA testi sonucunda, anlamlılık değerleri incelendiğinde katılımcıların toplam iş tecrübelerinin algılanan örgütsel destek değişkenine ait ortalamalarda istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı bulunurken ($p=,064>0,05$), dijital dönüşüm, üretken yapay zeka kabulü ve iş stresi değişkenlerinin ise toplam iş tecrübelerine ait ortalamalarda istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p=,017<0,05$, $p=,045<0,05$, $p=,032<0,05$). Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunun tespit edilmesi nedeniyle varyans homojenliği testinin sonucundaki Levene Testi Anlamlılığı (Sig.) değeri incelenmiştir. Değerler incelendiğinde; dijital dönüşüm $p=,250>,05$, genel iş stresi $p=,450>,05$ ve algılanan örgütsel destek $p=,191>,05$ değeri bulunmuş ve bu değer 0,05 değerinden yüksek olması sebebiyle homojen olduğu kabul edilmiştir. Homojen dağılımın kabul olmasıyla birlikte Post-Hoc testleri yapılmış ve sonucunda özet olarak, 0-1 yıl iş tecrübesine sahip olan bireyler 2-3 ve 4-7 yıl çalışma süresine sahip olan bireylerden anlamlı derece düşük bulunmaktadır. Diğer bir ifade ile, toplam iş tecrübesi arttıkça, dijital dönüşüme uyumun arttığı veya dijital dönüşümün daha olumlu algılandığı öngörülmektedir. Genel iş stresi için ise, 0-1 yıl iş tecrübesine sahip bireyler, 2-

3, 7 ve üzeri yıl iş tecrübesine sahip bireylerden anlamlı derecede düşük bulunmaktadır. Dolayısıyla, iş tecrübesi daha düşük bireylerin daha yüksek iş stresi yaşadığı söylenebilmektedir. Katılımcıların son iş tecrübelerine yönelik tek yönlü ANOVA testi sonucunda ise, anlamlılık değerleri incelendiğinde katılımcıların son iş tecrübelerinin dijital dönüşüm, üretken yapay zeka kabulü, genel iş stresi ve algılanan örgütsel destek değişkeninin toplam iş tecrübelerine ait ortalamalarda istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı bulunmuştur ($p=,249 > 0,05$, $p=,196 > 0,05$, $p=,228 > 0,05$, $p=,273 > 0,05$).

5.2. Öneriler

Yapılan araştırmada, algılanan örgütsel destek ölçeğinin orijinalinde, maddelerin öznesi “öğretmenlerde” ifadesiyle başlarken, yapılan araştırmanın örnekleme uygulanabilmesi için “kurumlarda” şeklinde değiştirilmiş ve tekrardan analiz normallik, geçerlilik, güvenilirlik ve faktör analizleri uygulanmıştır. Bu analizlerin sonucunda madde çıkarımının gerçekleştirilmesi ve araştırmanın sınırlı zaman diliminde tamamlanması gerekliliğinden dolayı, ölçek sadece araştırma için toplanılan veriler üzerinden test edilmiştir. Fakat bu durum, ölçeğin genellenebilirliğini sınırlandırabildiğinden farklı bir örneklem üzerinden tekrar test edilmesi önerilmektedir. Böylelikle, ölçeğin yapı geçerliliği ve güvenilirliği daha sağlam temellere dayandırılabilir hale gelmesi öngörülmektedir.

Çalışmada reddedilen hipotezlerin, daha büyük ve çeşitli örneklem üzerinde test edilmesi sonucunda; bulguların tutarlılığını artıracak gibi, olası örneklem yanlışlıklarını da minimize edeceği ve hipotezlerin kabul olabileceği sonuçlar elde edilebileceği düşünülmektedir.

Bu bilgilerle birlikte, dijital dönüşüm ve üretken yapay zeka gibi kavramların günümüzde hızlı gelişmesi, farklı sektörlerle entegre olması, bulunulan dönemin teknolojik ve kurumsal koşullarına bağlı olarak farklılık gösterebileceği düşünülmektedir. Bu nedenle, bu değişkenlerin farklı zaman dilimlerinde ve güncel gelişmeler ışığında tekrar ölçümlenmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Ağdeniz, Ş. (2024). Güvenilir Yapay Zekâ ve İç Denetim. *Denetim Dergisi*, (29), 112–126.

Aksoy, C. (2024). İşletmelerin Dijital Dönüşümü ve Dijital Liderlik Yaklaşımı. *Trakya Üniversitesi Kalite ve Strateji Yönetimi Dergisi*, 4(1), 1–28.

Aşkun, V. (2024). ChatGPT Gibi Üretken Yapay Zekalar ile İnsan Kaynakları Yönetimi Etkileşimi: Daha Fazla Çalışma İçin Görüşler ve Yollar. *Turkish Studies - Economy*, 19(2), 679–699.

Avaner, T., & Çelik, M. (2021). Türkiye’de Dijital Dönüşüm Ofisi ve Yapay Zekâ Yönetimi: Büyük Veri ve Yapay Zekâ Daire Başkanlığı’nın Geleceği Üzerine. *Medeniyet Araştırmaları Dergisi / Journal of Civilization Studies*, 6(2), 1–18.

Avcı, A. (2019). İş ve İş Stresi Yönetimi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 6(1), 290–296.

Aydınlı, A. (2024). *Dijitalleşme İle İş Stresi ve İş Tatmini Arasındaki İlişkide, İş Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma* (Doktora tezi, İstanbul Gedik Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü). İstanbul.

Baştan, S. (2003). Yapay Zeka, Yeni İletişim Teknolojileri ve Örgütsel Değişim: Akıllı Örgüte Doğru. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(1), 187–203.

Bilgicioğlu Çıtak, A. (2023). *Okullarda Örgütsel İmaj, Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinin İncelenmesi* (Yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü). İstanbul.

Binbir, S. (2021). Pazarlama Çalışmalarında Yapay Zeka Kullanımı Üzerine Betimleyici Bir Çalışma. *e-Journal of New Media / Yeni Medya Elektronik Dergi – eJNM*, 5(3), 314–328.

Çalış Duman, M. (2022). Toplum 5.0: İnsan Odaklı Dijital Dönüşüm. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi / Journal of Social Policy Conferences*, 82, 309–336.

Çark, Ö. (2020). The Effect of “Internet of Things” Technology in the Digital Transformation Process of Businesses. *Turkish Studies - Economy*, 15(3), 1247-1266.

Çevik Tekin, İ., & Küsbeci, P. (2021). Dijital Dönüşüm Sürecinde Yükselen Bir Değer: Dijital Girişimcilik. *Stratejik Yönetim Araştırmaları Dergisi / Journal of Strategic Management Research*, 4(1), 81–102.

Coşkun Arslan, M., & Karkacier, A. (2019). Dijital Dönüşüm Sürecinde Yönetim Muhasebesinin Geleceğini Etkileyen Faktörlere Kavramsal Bir Bakış. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 6(6), 431–442.

Doğan, S., & Oğuzhan, Y. S. (2020). Algılanan Örgütsel Desteğin İş Stresi Üzerindeki Etkisinde Kendilik Algısının Düzenleyicilik Rolü. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 16(1), 219–232.

Eravcı, D. B. (2020). Kurumların Dijital Dönüşümü: Büyük Veri. *Çalışma ve Toplum: Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 11(1), 90–112.

Erkoç, İ. Ç. (2015). *Algılanan Örgütsel Destek ve İş Performansı Arasındaki İlişkide Öz Yeterlilik Faktörünün Düzenleyici Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma* (Yüksek lisans tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü). İstanbul.

Erkutlu, H. V., Erdemir Ergün, E., Köseoğlu, İ., & Vurgun, T. (2023). Yapay Zeka ve Örgütsel Davranış. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(3), 1403–1417.

Eyel, C. Ş., & Sağlam, H. (2021). Dijital Dönüşüm ve Girişimcilikteki Değişim: Dijital Girişimcilik. *Atlas Ulusal Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(6), 81–102.

Gök, T. (2023). *Örgütlerde İş Stresi ve Değişime Karşı Tutumun Örgütsel Performansa Etkisi: Bir Alan Çalışması* (Yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü). Edirne.

Gökpınar, G. (2014). *İçsel-Dışsal Denetim Odaklı Beyaz Yakalı Çalışanlarda A ve B Tipi Kişilik Özellikleri ile İş Stresi ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü). İstanbul.

Göçoğlu, V. (2020). Kamu Hizmetlerinin Sunumunda Dijital Dönüşüm: Nesnelerin İnterneti Üzerine Bir İnceleme. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(1), 615–628.

Güçlü, N. (2001). Stres Yönetimi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 91–109.

Gül, A. (2023). *Algılanan Örgütsel Destek ile İşe Adanmışlık Arasındaki İlişki ve Bu İlişkide İşte Kendini Yetiştirmenin Aracı Rolü* (Yüksek lisans tezi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü). Erzincan.

Hasçelik, G., & Eşitti, Ş. (2023). Dijital Dönüşüm Çağında Siber Aylaklık ve İş Performansına Etkisi: E-Ticaret Sektörü Çalışanları Üzerine Bir İnceleme. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(4), 419–442.

İnce, H., İmamoğlu, S. E., & İmamoğlu, S. Z. (2021). Yapay Zeka Uygulamalarının Karar Verme Üzerine Etkileri: Kavramsal Bir Çalışma. *International Review of Economics and Management*, 9(1), 50–63.

Kalay, F. (2009). *Bilişim Teknolojilerinin İş Stresi ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri: Kuram ve Türk Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama* (Doktora tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü). Konya.

Kavut, S. (2024). Toplumların Dijital Dönüşüm Aracı Olarak Yapay Zekâ Çalışmaları: Türkiye'nin ve Türk Devletleri Teşkilatının Yapay Zekâ Kullanımı Üzerine Bir Analiz. *Erciyes İletişim Dergisi*, 11(1), 325–344.

Kaya, H. (2022). *İşyeri nezaketsizliği ve iş stresinin işten ayrılma niyeti ile ilişkisinde psikolojik dayanıklılığın düzenleyici rolünün incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.

Kılıç Kırılmaz, S. (2020). Digital Transformation In Human Resources Management: Investigation Of Digital HRM Practices Of Businesses. *Research Journal of Business and Management (RJBM)*, 7(3), 188–200.

Kılıç, Y. E. (2023). *Yapay Zekâ Farkındalığı ile İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkide Örgütsel Destek ve Rekabetçi Psikolojik İklimin Rolü* (Yüksek lisans tezi, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü). Aksaray.

Kırık, A. M., & Özkoçak, V. (2023). Medya ve İletişim Bağlamında Yapay Zekâ Tarihi ve Teknolojisi: ChatGPT ve Deepfake ile Gelen Dijital Dönüşüm. *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi*, (58), 73–99.

Klein, M. (2020). Digital Transformation In Businesses And Its Drivers. *Journal of Business in the Digital Age*, 3(1), 24–35.

Klein, M. (2020). İşletmelerin Dijital Dönüşüm Senaryoları: Kavramsal Bir Model Önerisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi / Electronic Journal of Social Sciences*, 19(74), 997–1019.

Kocaman-Karoğlu, A., Bal-Çetinkaya, K., & Çimşir, E. (2020). Toplum 5.0 Sürecinde Türkiye’de Eğitimde Dijital Dönüşüm. *Üniversite Araştırmaları Dergisi / Journal of University Research*, 3(3), 147–158.

Körpe, E. (2021). Dijital Dönüşüm ile Yeni Finans Çağı ve Gelecek Yaklaşımları. *Uluslararası Bankacılık, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi / Journal of International Banking, Economy and Management Studies*, 4(2), 108–131.

Koşar, M. E. (2023). *Dijital Dönüşüm ve Yapay Zekânın Kamu Yönetimine Etkisi* (Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü). Konya.

Köse, H. (2013). Örgütlerde Stres Kaynakları ve Stres Yönetimi. *ABMYO Dergisi*, (29–30), 37–44.

Köse, H. Ö., & Polat, N. (2021). Dijital Dönüşüm ve Denetimin Geleceğine Etkisi. *Sayıştay Dergisi*, 32(123), 9–41.

Özen, A., & Gürel, F. N. (2020). Kamu Denetiminde Dijital Dönüşüm: Dijital İkiz Yöntemi. *İzmir Sosyal Bilimler Dergisi / İzmir Journal of Social Sciences*, 2(1), 16–23.

Özçelik, G. (2022). Teknoloji-Örgüt Yapısı İlişkisi Bağlamında Yapay Zeka İzleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi / Electronic Journal of Social Sciences*, 21(84), 2120–2140.

Pakdemirli, B. (2019). Dijital Dönüşüm ve Ekonomik Büyüme. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(32), 666–694.

Sarıtaş, E., & Barutçu, S. (2020). Öğretimde Dijital Dönüşüm ve Öğrencilerin Çevrimiçi Öğrenmeye Hazır Bulunuşluluğu: Pandemi Dönemi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi (IUYD)*, 11(1), 1–21.

Serbest, N. S. (2024). *Uzaktan Çalışmada İş Stresi ile İş-Yaşam Dengesi İlişkisinin Araştırılması* (Yüksek lisans tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü). Bursa.

Serinikli, N. (2019). Çalışanların Örgütsel Destek Algılarının İş Tatminlerine Etkisinde İş Stresinin Aracılık Rolü. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 10(3), 585–597.

Tamer, H. Y., & Övgün, B. (2020). Yapay Zeka Bağlamında Dijital Dönüşüm Ofisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 75(2), 775–803.

Taştan, S., İşci, E., & Arslan, B. (2014). Örgütsel Destek Algısının İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi: İstanbul Özel Hastanelerinde Bir Çalışma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 121–138.

Taşlıyan, M., & Yılmaz, Ö. İ. (2022). Yapay Zekâ ve İşletmeler Açısından Sonuçları. *International Academic Social Resources Journal*, 7(36), 463–471.

Tüfenk, M. B. (2023). Dış Ticaretin Dijital Dönüşümü: Yapay Zeka Teknolojisi. *Uluslararası Ticaret ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 13–18.

Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17(2), 183–206.

Tutkunca, T. (2020). İşletmelerde Dijital Dönüşüm ve İlgili Bileşenlerinin Analiz Edilmesi Üzerine Kavramsal Bir Araştırma. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(1), 65–75.

Turt Çakadaş, C. (2024). *Okul Müdürlerinin Hizmetkâr Liderlik Davranışları ile Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişki* (Yüksek lisans tezi, Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü). Diyarbakır.

Varol, N. (2023). Dijital Dönüşüm ve Yapay Zekâ: Muhasebenin ve Denetimin Geleceği. *Denetim ve Güvence Hizmetleri Dergisi*, 3(2), 162–184.

Yalırılısu, H. Y. (2022). *Psikolojik sermaye ve duygusal emeğin örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilişkisinde sosyal zekânın düzenleyici rolü* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.

Yapraklı, Ş., & Yılmaz, M. K. (2007). Çalışanların İş Stresi Algılarının İş Tatminleri Üzerindeki Etkisi: Erzurum’da İlaç Mümessilleri Üzerinde Bir Saha Araştırması. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 156–174.

Yıldırım, B. (2020). İşletmelerde Dijital Dönüşüm Süreci: Nitel Bir Araştırma. *Ekonomi Maliye İşletme Dergisi*, 3(2), 204–223.

Yılmaz, A., & Tanrıverdi, H. (2017). Turizmde İş Stresinin Meslek Algısı Üzerine Etkisi ve Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Rolünün Sınanması. *Kesit Akademi Dergisi*, 3(8), 218–249.

Yüksel, H. (2023). Yapay Zeka Algoritmaları Kullanılarak Öğrencilerin Akademik Başarısı ile Stres İlişkisinin Keşifsel Bir Analizi. *Bilişim Sistemleri ve Yönetim Araştırmaları Dergisi / Journal of Information Systems and Management Research*, 5(2), 10–20.

EKLER

EK1: Bilgilendirilmiş Onam

Değerli katılımcı

Bu araştırma T.C. İstanbul Kültür Üniversitesi Endüstri ve Örgüt Psikoloji Yüksek Lisans programı kapsamında Selin Demir tarafından Prof. Dr. Seçil Taştan danışmanlığında yürütülmektedir.

Araştırmanın amacı Kurumlarda dijital dönüşüm ve üretken yapay zeka kabulünün çalışanların iş stresi ile ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin düzenleyici rolünü incelemektir. Bu araştırmaya 18 yaşını doldurmuş ve aktif olarak bir kurumda çalışan bireylerin katılması beklenmektedir. Araştırmanın sorularını yanıtlamak yaklaşık 15-20 dakika sürmektedir.

Araştırmamız kapsamında, kimliğinizi tanımlayabilecek hiçbir kişisel bilgi (örneğin, ad, soyad, e-posta adresi) toplanmayacaktır. Verdiğiniz tüm yanıtlar sadece araştırma amacıyla kullanılacak, anonim olarak kaydedilecek ve gizliliği korunacaktır. Araştırma kapsamında yanıtlamanız gereken soruların doğru ya da yanlış cevapları bulunmamaktadır. Çalışmamızın amaçlarına ulaşılabilmesi ve elde edilecek verilerin güvenilir olması için, sizden talep edilen yönergeleri dikkatlice incelemeniz, sizi en iyi tanımlayan, size en uygun gelen yanıtları samimi bir şekilde vermeniz ve tüm soruları yanıtlamanız beklenmektedir.

Bu araştırmaya katılmak gönüllülük esasına dayanmaktadır. Veri toplama sürecinde herhangi bir sebepten dolayı rahatsızlık hissederseniz istediğiniz anda çalışmayı sonlandırabilirsiniz.

Araştırma ile ilgili herhangi bir sorunuz veya görüşünüz olursa aşağıdaki iletişim bilgilerinden faydalanabilirsiniz. Bu formu onaylamanız katılım için onam verdiğiniz anlamına gelmektedir. Araştırmaya katıldığınız için teşekkür ederiz.

Selin Demir

İletişim: sselindemir9@gmail.com

☐ : Eğer bu çalışmaya gönüllü olarak katılmayı kabul ediyorsanız lütfen aşağıdaki kutucuğu işaretleyin.

EK2: Demografik Form

Yaşınız:

- ☐ 18-24
- ☐ 25-34
- ☐ 35-45
- ☐ 45+

Cinsiyetiniz:

- ☐ Kadın
- ☐ Erkek
- ☐ Diğer

Eğitim düzeyiniz?

- ☐ Lise
- ☐ Üniversite
- ☐ Yüksek Lisans
- ☐ Doktora ve üzeri

Kaç senelik iş tecrübeniz bulunmaktadır?

- ☐ 0-1
- ☐ 2-3
- ☐ 4-7
- ☐ 7+

Aynı kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz?

- ☐ 0-1
- ☐ 2-3
- ☐ 4-7
- ☐ 7+

EK3: Dijital Dönüşüm Ölçeği

		(1) Hiç Katılmıyor	(2) Katılmıyor	(3) Ne katılmıyorum ne katılmıyorum	(4) Katılmıyorum	(5) Tamamen katılmıyorum
1	Firmamız yeni teknolojileri keşfetme ve kullanma becerisine sahiptir					
2	Firmanın değer yaratmasında dijital dönüşüm faaliyetlerine yer verilir					
3	Firmamızda dijital dönüşüme yönelik organizasyon yapısı, süreç ve yetkinliklerde iyileştirmeler yapılır					
4	Firmamız dijital dönüşüm çabalarına cevap olarak harekete geçmiştir ve süreci finanse etme yeteneğine sahiptir					
5	Firmamızın yeni liderlik rolleri ve yönetim yaklaşımları dijital dönüşümümüzü kolaylaştırır					
6	Firmamız dijital dönüşümü gerçekleştirmeye yönelik ölçeklendirilebilir, esnek ve değer üreten operasyonlar oluşturmak için stratejik girişimler yürütür.					
7	Firmamız daha iyi veri optimizasyonu sağlamak için dijital bilgidenyararlanmaya yönelik stratejik girişimler yürütür.					
8	Firmamız, dijital mecraları ve teknolojileri araştırma ve uygulamaları takip etmeye yönelik sürekli olarak stratejik girişimler yürütür.					
9	Firmamız temel stratejilerini kurumsal yeterlilikler çerçevesinde dijital olarak oluşturur.					
10	Firmamız değer önerisi ve gelir paylaşımını içeren tamamlayıcı yeterlilikler için ortaklar ve paydaşların işbirliğinden yararlanır					
11	Firmamız yurt içi ve yurt dışı kuruluşlarla yoğun interaktif dijital bağlantılar oluşturur					
12	Firmamız doğuştan dijital çağa yetişen çalışanlar için esnek ve çekici bir çalışma ortamı sağlar.					

EK4: Üretken Yapay Zeka Ölçeği

Factor	No	Item (English)	Madde (Türkçe)	(1) Strongly disagree	(2) Disagree	(3) Neither agree or disagree	(4) Agree	(5) Strongl y agree
Performanc e Expectancy	1	I find generative AI applications useful in my daily life.	Üretken yapay zeka uygulamalarını günlük hayatımda faydalı bulurum.					
	2	The use of generative AI applications increase my chances of achieving the things that are important to me.	Üretken yapay zeka uygulamalarının kullanımı benim için önemli olan şeyleri başarma şansımı artırır.					
	3	Generative AI applications help me get things done faster.	Üretken yapay zeka uygulamaları işleri daha hızlı bitirmeme yardımcı olur.					
	4	Using generative AI applications increase my productivity.	Üretken yapay zeka uygulamalarının kullanımı benim üretkenliğimi artırır.					
	5	The use of generative AI applications make my life easier.	Üretken yapay zeka uygulamalarının kullanımı hayatımı kolaylaştırır.					
	6	Generative AI applications are useful for my daily life.	Üretken yapay zeka uygulamaları günlük					

			yaşamamım için kullanışlıdır.					
	7	The use of generative AI applications increase my chances of solving the problems I face.	Üretken yapay zeka uygulamalarının kullanımı karşıma çıkan problemleri çözme şansımı artırır.					
Effort Expectancy	8	Learning how to use generative AI applications is easy for me.	Üretken yapay zeka uygulamalarını kullanmayı öğrenmek benim için kolaydır.					
	9	I think it is easy to leverage generative AI applications.	Üretken yapay zeka uygulamalarında yararlanmanın kolay olduğunu düşünüyorum.					
	10	Generative AI applications are easy to use.	Üretken yapay zeka uygulamalarını kullanmak kolaydır.					
	11	It is easy for me to become skilled in using generative AI applications.	Üretken yapay zeka uygulamalarını kullanma konusunda beceri sahibi olmak benim için kolaydır.					
	12	My interaction with generative AI applications is clear and understandable.	Üretken yapay zeka uygulamaları ile etkileşimim açık ve anlaşılabilir.					
Facilitating Conditions	13	Generative AI applications are compatible with other	Üretken yapay zeka uygulamaları kullandığım diğer					

		technologies I use.	teknolojilerle uyumludur.					
	14	I can get help from others when I have difficulties in using generative AI applications.	Üretken yapay zeka uygulamalarının kullanımında zorluk yaşadığımda başkalarından yardım alabilirim.					
	15	If I experience any problems while using generative AI applications, I can access the necessary information for a solution.	Üretken yapay zeka uygulamalarını kullanırken herhangi bir sorun yaşarsam çözüme yönelik gerekli bilgilere ulaşabilirim.					
Social Influence	16	People important to me think I should use generative AI applications.	Benim için önemli insanlar üretken yapay zeka uygulamalarını kullanmam gerektiğini düşünüyor.					
	17	The people I model my behavior on think I should use generative AI applications.	Davranışlarımda model aldığım kişiler üretken yapay zeka uygulamalarını kullanmam gerektiğini düşünüyor.					
	18	People whose opinions I value prefer me to use generative AI applications.	Düşüncelerine değer verdiğim kişiler üretken yapay zeka uygulamalarını kullanmamı tercih ediyorlar.					
	19	People who are important to me are using	Benim için önemli insanlar üretken yapay					

		generative AI applications.	zeka uygulamalarını kullanıyor.					
	20	People who are important to me encourage the use of generative AI applications.	Benim için önemli insanlar üretken yapay zeka uygulamalarını kullanmamı teşvik ediyor.					



EK5: Genel İş Stresi Ölçeği

		Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Çoğunlukla	Her zaman
1	İşiniz, farklı bir iş sahibi olmayı dileyen kadar sizi stresli kılıyor mu?	1	2	3	4	5
2	İstifa etmeyi isteyecek kadar iş sırasında stres yaşıyor musunuz?	1	2	3	4	5
3	Sabahları kalkıp işe gitme konusunda kaygı duyuyor musunuz?	1	2	3	4	5
4	İşinizle ilgili kaygı duyduğunuz için geceleri uyumakta zorluk yaşıyor musunuz?	1	2	3	4	5
5	Önemli görevleri yapmayı unutacak kadar iş sırasında stres yaşıyor musunuz?	1	2	3	4	5
6	Görevlerinize odaklanmayı zorlaştıracak kadar iş sırasında stres yaşıyor musunuz?	1	2	3	4	5
7	İşiniz için kaygılanarak çok zaman harcıyor musunuz?	1	2	3	4	5
8	Artık işinizle baş edemeyeceğinizi düşünüyor musunuz?	1	2	3	4	5
9	İşiniz öfkelenen kadar sizi strese sokuyor mu?	1	2	3	4	5

EK6: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

Maddeler	(1) Hiç katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Kısmen katılıyorum	(4) Katılıyorum	(5) Tamamen katılıyorum
İşimi etkileyen kararları kendim alabilirim.					
Çalıştığım kurumda mesleğim ve eğitimlerim boyunca kazandığım bilgi-becerileri uygulama olanağını bulabilirim.					
Çalıştığım kurumda mesleki gelişimim için çaba gösterilir.					
Çalıştığım kurumda başarılarım takdir edilir.					
Çalıştığım kurumda üstlerimden kendimi geliştirebilecek geribildirimler alırım.					
Çalıştığım kurumda fikirlerim ve önerilerim dikkate alınır.					
Üstlerimin ve kurum yönetiminin varlığını önemseydiği duygusuna sahibim.					
Kurumumda, çalışırken ihtiyaç duyduğum araç gereçler temin edilir.					
Kurumumda, çalışma ortamına ilişkin fiziki ihtiyaçlar (bilgisayar, masa, kırtasiye malzemesi vb.) günün koşullarına göre iyileştirilir.					
Kurumumda, herhangi bir problemim nedeniyle (hastalık, aile vb.) işe gelemediğimde, yönetim bu durumu anlayışla karşılar.					
Kurumumdaki yönetim, personel hatalarına karşı toleranslıdır.					
Kurumumdaki yönetim, mesleki ve kişisel konularda bana rehberlik eder.					

Kurumumdaki yönetim, kendimi evimdeki gibi huzurlu ve mutlu hissetmem için elinden geleni yapar.					
Kurumumdaki yönetim, çalışanlar arasındaki ilişkilerin geliştirilmesi yönünde çaba gösterir.					
Kurumdaki yönetim, çevrenin haksız talepleri karşısında beni savunur.					
Kurumumdaki yönetim, işbirliği gerektiren durumlarda bana yardımcı olur.					
Kurumumdaki yönetim, her türlü eleştiriye açıktır.					
Kurumumun geliştirilmesine yönelik önerilerim, üst yönetim tarafından desteklenir.					
Kurumumdaki yönetim, çalışanların sorumluluklarına denk olan yetkiler verir.					
Kurumumdaki yönetim, başarılı çalışan davranışlarının farkındadır.					
Kurumumdaki yönetim, çalışma ve iş süreçlerine ilişkin bilgiyi çalışanlarla paylaşır.					
Kurumumdaki yönetim, çalışanlarına güvenir.					
Kurumumdaki yönetim, beni etkileyen kararlar alırken benim de görüşlerimi alır.					
Kurumumda, görev dağılımı kişisel ve mesleki yeterliklere uygun olarak yapılır.					
Bu kurumda kaynaklardan herkes eşit düzeyde faydalanır.					
Kurumumdaki yönetim, bütün çalışanlara eşit mesafededir.					
Kurumumdaki yönetim, iş/görev dağılımını yaparken adil davranır.					
Bu kurumda, hak edenler ödüllendirilir.					
Bu kurumda, yapılan toplantılarda düşüncelerimizin özgürce söyleyebilmemiz desteklenir.					