**ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTLERE UYUM SÜRECİNDE YENİ BİR KAVRAM:**

**YAPAY ZEKA KAYGISI**

Mesut ÖZTIRAK[[1]](#footnote-1)

**Özet**

Günümüz örgütlerinde hızla değişen çağa ayak uydurmak adına farklılaşmalar bir hayli artmıştır. İnsanların her geçen gün daha iyisini isteme ve arama çabaları işletmelerin sunmuş oldukları ürünleri de geliştirme zorunluğunu ortaya çıkarmıştır. Bu bağlamda işletme sahipleri ve yöneticiler temel kaynağı olan insan unsurunu geliştirmeyi, bunu yaparken de dijital araçlardan yararlanmayı ihmal etmemektedirler. İnsan unsurun yaptığı işe katkı sağlamak, hız kazanmak, maliyet avantajı ve daha fazlasını sağlamak amacıyla yapay zeka teknolojilerinin kullanımı Türkiye’ de de son yıllarda artmıştır. Çalışanlar yeni yazılımlar, robotlar, teknolojiler ve araçları kullanma konusunda bazen kararsız, çekimser kalabilmektedirler. Tüm bu teknolojilerin gelecekte bir çok mesleğin yerini alacağı aşikardır. Kendilerini geliştiren, yeni teknolojileri öğrenen çalışanlar bundan sonraki süreçte başka işletmelerde daha üst pozisyonlarda, donanımlı bir şekilde iş bulabilecek olmasına rağmen bu teknolojilere uyum zorunluluğundan kaçınmaktadır. Journal of Academic Value Studies 2022 sayısında yayımlanan bir çalışmada yapay zeka teknolojilerinin insan ırkının yerini alabileceğinden bahsedilmektedir. Konuşabilme, tanıyabilme, görsel algılara sahip olma ve karar verebilme gibi özelliklere sahip robotlar hayatımızda yer almaya çoktan başlamıştır. Yapay zeka teknolojileri insan doğasına ait olan duygusal zeka öğelerinden yoksun olduğundan insanı anlaması onun gibi davranması ve empati yapabilmesi bazı bilim insanlarına göre imkansız görünmektedir. Bazı çalışanlara göre ise kendilerinin daha fazla sürede ve maliyette yapmış oldukları işleri yapay zeka teknolojileri sayesinde işletme daha hızlı, daha karlı bir şekilde avantaj sağlayarak yaptırabileceğinden kendilerine ihtiyaç olmayacağını düşünülmektedir. Bu çalışmada çalışanların örgütlerinin kendilerinden beklediği değişime ve dönüşüme uyum sürecinde yapay zeka teknolojilerinin benimsenmesi, bu teknolojilere ait kaygı, çekimserlik ve uyum konusundaki problemlerin ortadan kaldırılmasına yönelik daha önce yapılmış olan çalışmalar araştırılarak önerilerde bulunmaya çalışılacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** örgüteuyum, yapay zeka, yapay zeka kaygısı, örgütsel davranış

**Abstract**

In today's organizations, differentiations have increased considerably in order to keep up with the rapidly changing age. The efforts of people to want and seek better day by day have revealed the necessity of improving the products offered by businesses. In this context, business owners and managers do not neglect to develop the human element, which is their main resource, and to benefit from digital tools while doing this. The use of artificial intelligence technologies has increased in Turkey in recent years in order to contribute to the work done by the human element, to gain speed, to provide cost advantage and more. Employees can sometimes be hesitant and hesitant to use new software, robots, technologies and tools. It is obvious that all these technologies will replace many professions in the future. Employees who develop themselves and learn new technologies avoid the necessity of adapting to these technologies, although they will be able to find jobs in higher positions in other companies in the future. In a study published in the Journal of Academic Value Studies 2022, it is mentioned that artificial intelligence technologies can replace the human race. Robots with features such as speaking, recognizing, having visual perceptions and making decisions have already started to take place in our lives. Since artificial intelligence technologies lack the emotional intelligence elements that belong to human nature, it seems impossible for some scientists to understand human, act like him and empathize. According to some employees, it is thought that they will not be needed as the business can get the work done in a longer time and cost by providing an advantage in a faster and more profitable way thanks to artificial intelligence technologies. In this study, the adoption of artificial intelligence technologies in the process of adaptation to the change and transformation that employees' organizations expect from them, and the elimination of the problems related to anxiety, hesitancy and adaptation of these technologies, will be tried to make suggestions by researching the previous studies.

**Keywords:** Organizational adaptation, artificial intelligence, artificial intelligence anxiety

**GİRİŞ**

İşletme içerisinde çalışan personellerin örgüt içi ilişkilerde, yapılan tüm iş süreçlerinde örgütlere uyum sağlamaları oldukça önemlidir. Şayet çalışan personel yaptığı işe, örgüt içi süreçlere, tüm program ve faaliyetler uyum sağlamazsa ilerleyen süreçte örgüte karşı olan bağlılığı da azalacak bu durum örgütün etkinliğini ve verimliliğini azaltacaktır. Örgüt uyumu genel anlamda incelecek olursa çalışan kişinin örgüt ile özdeşleşmesi, bireysel amaçları ve örgütün amaçlarının ortak noktada birleşerek uyum sağlaması olarak adlandırılmaktadır. İlgili çalışan örgüte yeni katıldı ise uyum sağlamakta zorlanabilir. Bu zorluğun ortadan kaldırılabilmesi için insan kaynakları departmanları yeni başlayan çalışanlara oryantasyon yani uyumlaştırma eğitimi vermektedirler. Yeni dönemde örgüte yeni başlamış çalışanların kendi kendilerine uyum sağlama yeteneklerine çok fazla önem verilmektedir. Bu durum çalışanın kendi kendini etkilemesi, yönlendirmesi ve motive etmesi konusunda öz liderlik kavramı ile de ilişkilendirilebilmektedir. Kendi kendini yönetebilen duygu ve düşüncelerini kontrol altına alabilen, motivasyonlarını yüksek tutabilen bireyler işletme içi ve dışı süreçlerde değişim ve dönüşüme kolay uyum sağlayabilen bireylerdir. İşletmeler bu değişim ve dönüşümlere uyum sağlamak maliyet, hız, zaman, personel avantajı sağlamak için son dönemde yapay zeka teknolojilerini kullanma konusunda bir hayli artış göstermişlerdir. Bu bağlamda bu teknolojiler örgütlere avantaj ve karlılık sağladığı gibi bazı dezavantajları da beraberinde getirmiştir. Çalışanların yapay zeka teknolojileri kullanırken ve uyum sağlarken yaşadıkları stres, öğrenme güçlüğü, hızla uyum sağlama zorunluluğu gibi bir çok unsur çalışanları kaygılandırabilmektedir. Yapay zeka kaygısı konusunda Türkçe literatürde yapılan akademik çalışma sayısı bir hayli kısıtlıdır. Bu çalışmada kavramsal olarak çalışanların örgütlere uyum sürecinde yapay zeka kaygısı kavramı araştırılacak ve önerilerde bulunmaya çalışılacaktır.

**ÖRGÜTE UYUM**

Çalışanların iş yerinde başarılı olmaları isteniyorsa, örgütlerin kendi içerilerinde birer sosyal sistemler ve içerisinde bulunan çalışanların da kendilerine has özellikleri olan özgün varlıklar oldukları asla unutulmaması gerekmektedir. Yeni çalışanlar daha önce kişisel deneyimleri ve mesleki deneyimleri yolu ile kazanmış oldukları davranışlar, tutumlar, beklentileri ile beraber o örgüte katılım sağlamaktadırlar. Katılmış oldukları yeni örgütün kuralları, avantajları, faydaları vb. gibi iletişime etkileyen rol, görev ve sorumlulukları çalışanlar önemsemelidirler. Girmiş oldukları iş yerinde çalışanların nasıl hareket edecekleri ise kendilerine verilen statü yani bireylerden beklenen rol ve davranışları içermektedir (Fisher, 1986:101-145).

Çalışanların iş yerine uyum süreci sosyalizasyon olarak adlandırılmaktadır. Sosyalizasyon sürecinde yeni çalışanlar farklı alanlarda bilgi edinmektedirler (Chao ve Dierleri, 1994:730; Ostroff ve Kozlowski, 1993: 170) :

• Örgütün içeriği ve yapısı, misyonu, vizyonu, kültürel yapısı, stratejileri, örgüt politikası

• Çalışma üniteleri ve içerisinde bulunacakları grup hakkında bilgi

• Meslektaşlar ile gerçekleştirilecek olan ast, üst ilişkisi

• Kişisel imaj ve kimlik konusunda bilgiler

• Motivasyon unsurları ve örgütsel iklim



**YAPAY ZEKA KAYGISI**

Bilişim teknolojilerinin gelişmesiyle günümüzde yapay zeka kavramının kullanımı bir hayli sıklaşmıştır. Yapay zeka kavramı özellikle insanlar açısından merak uyandıran bir kavram haline bürünmüştür. “Yapay zeka” kavramın 1950’ li yıllarda ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu kavram ile ilgili bir çok tanım ortaya atılsa da kısaca “insan gibi düşünebilen makineler bilimi” olarak tanımlanmaktadır (Pirim, 2006: 84). Başka bir tanım ile yapay zeka, bilgisayar sistemlerinin insan zekasına benzer şekilde görsel algı, konuşabilme, tanıyabilme, karar verebilme ve diller arası çeviri gibi konularda geliştirilmesine katkı sağlayan bilim diye adlandırılmaktadır (Lillehaug ve Lajoie, 1998: 198). Yapay zeka kavramı belirli kalıplardaki insan davranışlarının (veri hesaplanması, tıbbi teşhisler, soru sorma-cevap verme) taklit edilmesi sistemlerinden ortaya çıkmaktadır. Son dönemlerde yapay zeka alanında Türkiye’ de ve Dünya’ da çok önemli gelişmeler yaşanmış ve kayıt altına alınmıştır (Demirhan, Kılıç ve İnan, 2010: 32, Babalık ve Güler, 2007: 110).



**Kaynak**: https://www.drozdogan.com/immunoterapinin-etkinligini-tahmin-eden-yeni-bir-yapay-zeka-modeli/

Yapay zeka teknolojileri hızla gelişirken biryandan da insanların akıllarına “İnsan ırkı yok mu olacak?” “İnsan işgücü yerini robotlar mı alacak?” “Yapay zeka araçları sağlıkta insan gücünün ve zekasının yerini alabilir mi?” gibi sorular 49 Journal of Academic Value Studies, 8(1), 2022 javstudies.com gelmektedir. Yapay zeka teknolojileri geçmişe oranla gelecekte insanları daha çok zorluk altına alacağı düşünülmektedir. Yapay zeka teknolojilerinin, robotları bir hayli artış göstermesi bu zorlukların çok yakında başlayacağını göstermektedir. Jarrahi (2018)’e göre yapay zeka teknolojileri gelmiş oldukları noktada çok yetenekli olsalar bile yaratıcılık, hayal gücü ve sezgi gerektiren durumlarda doğru sonuca ulaşamayabilirler. Yapay zekâ duygusal zekâ gibi birçok öğeden yoksun olduğu için yapay zekânın insanı tehdit edebileceğini düşünmenin gerçek dışı olduğu, yapay zekâdan değil, onun yanlış amaçlarla kullanımından korkulmasının daha anlamlı ve gerçekçi olduğu kabul edilmektedir (Tugay ve Tugay, 2019).Bu konularla ilgili kimi araştırmacılar olumlu konuşurken kimi ise olumsuz gelişmelerden söz etmektedir (İşgüzar, 2021: 243).

**SONUÇ VE ÖNERİLER**

2020 yılı içerisinde Çin’ in Wuhan kentinde ortaya çıkan Covid19 pandemisi tüm Dünya genelinde çeşitli kısıtlar ve ekonomik problemleri de beraberinde getirmiştir. Enerji alanlarındaki yaşanan daralmalar, otomotiv sektöründe büyük çaplı yaşanan krizler, insan nüfusunda büyük bir çoğunluğun hasta olması ve aralarında hayatlarını kaybedenlerin fazlalığı vb. dünya ekonomileri için büyük problemler ortaya çıkarmıştır. Ayrıca Türkiye’ de yaşanan olumsuz koşullar, ekonomik daralmalar, ani kur atakları ve çok ciddi boyutlara ulaşan enflasyon da işverenleri ve çalışanları büyük derecede olumsuz etkilemiştir. İşletmelerin sürdürülebilir olabilmeleri için içerisinde bulundukları koşul ve şartlara uyum sağlamaları zorunludur. Bu bağlamda işletmelerde yaşamlarını buna uygun hale getirmek için değiştirmek zorunda kalmıştır. İşletmelerin bu koşullarda ayakta kalması için en değerli hazineleri olan çalışanları iş tatmini ve örgütsel bağlılık sağlayarak refah içinde çalıştırmaları, çalışanların örgüte olan uyum ve devamlılığı için son derece önem arz etmektedir. Tüm bunlar göz önünde bulundurulduğunda hem işletmelerin hem de çalışanların birbirlerine ihtiyaçları söz konusudur. Çalışanların yaptıkları işte başarılı olabilmeleri için takdir ve ödüllendirme mekanizmalarına ihtiyaç duymaktadırlar. Bunlar çalışanların optimum seviyede verimli ve etkin olmalarını sağlamaktadır. Aksi olduğundan iş tatmini yakalayamayan çalışanların motivasyonu ve verimliliği düşmektedir. Değişim ve dönüşümlere uyum sağlamak isteyen maliyet, zaman ve hız avantajı sağlayarak karlılığı yükseltmek isteyen işletmeler yapay zeka teknolojilerini kullanma oranlarını artırmadırlar. Yapay zeka teknolojileri çalışanların uyum süreçlerinde teknofobi yani teknolojiyi kullanma konusunda korku duymalarına yol açmaktadır.

Çalışanların yapay zeka kaygısına maruz kalmamaları için işletmelerin ve yöneticilerin hızlı değişim ve dönüşümden kaçınmaları yavaş yavaş uyum sağlayarak değişikliğe yol açmaları sağlanması gerekmektedir. Değişimi anlama ve değişim yönetimi ile ilgili çalışanlara eğitimler verilmelidir. Danışmanlık ve koçluk süreçlerinde değişim konularından yeni teknolojilere uyum ve uyumlaştırma konularından bahsedilerek çalışanların güven duymaları sağlanmalıdır. Güven odaklı olarak yapay zekanın çalışanın işlerini almaktan çok işlerini kolaylaştıracağı kendisine verimlilik ve performans katacağı bilince olmaları sağlanmalıdır. Örgüte karşı uyumlu, motivasyonu yüksek çalışanların olduğu işletmeler rakiplerine oranla çok daha yüksek verimlilik sağlayacaklardır.

**KAYNAKÇA**

Babalık, A., & Güler, İ. (2007). Boğaz enfeksiyonlarinin teşhis ve tedavisinde uzman sistem kullanımı. Selcuk University Journal of Engineering Sciences, 6(2): 109-119

Chao, G.T. O’Leary-Kelly, A.M.; Wolf, S.; Klein, H.J.; Gardner, P.D. (1994). Organizational socialization. Its content and consequences. Journal of Applied Psychology. Vol.79.

Demirhan, A., Kılıç, Y. A., & İnan, G. (2010).Tıpta yapay zeka uygulamaları. Yoğun Bakım Dergisi, 9(1): 31-41

Fisher, C.D. (1986). Organizational Socialization: an integrative review. In K.M. Rowland and G.R. Ferris (Eds) Research in personel in human resources management 4. Greenwich, C.T. : JAI Press

İşgüzar, S. (2021). Çelik İrade: Güven Bağlamında yapay zekâ üzerine bir değerlendirme. ed. A. Karabulut, Dijital Yozlaşma ve Etik, Konya: Literatürk Yayınevi.

Nelson, D.L.; Quick, J.C. (1997). Organizational Behaviour – Foundations, Realities and Challenges. U.S.A. : West Publishing

Pirim, A. G. H. (2006). Yapay zeka. Journal of Yaşar University, 1(1), 81-93.

Lillehaug, S. I. & Lajoie, S. P. (1998). AI in medical education—another grand challenge for medical informatics. Artificial Intelligence in Medicine, 12(3), 197-225.

Ostroff, C.; Kozlowski, S.W.J. (1992). Organizational Socialization as a Learning Process: The Role of Information Acquisition. Personnel Psychology. Winter 92, Vol.45 Issue 4

Tugay, B. & Tugay, R. (2019). Uluslararası sistemin geleceğini yapay zekâ üzerinden analiz etmek. Journal of Academic Value Studies, 5(3), 376-384.

1. Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Esenyurt Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, Dış Ticaret Programı, [https://orcid.org/0000-0003-4828-7293](https://orcid.org/0000-0001-8076-0349) [↑](#footnote-ref-1)