

**YAPAY ZEKÂ KAYGISI, İŞ STRESİ
VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ: SAĞLIK
ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ANALİZ**

ARTIFICIAL INTELLIGENCE ANXIETY, JOB
STRESS, AND TURNOVER INTENTION: AN
ANALYSIS ON HEALTHCARE WORKERS

İsmail BİÇER

07

YAPAY ZEKÂ KAYGISI, İŞ STRESİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ: SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ANALİZ

ARTIFICIAL INTELLIGENCE ANXIETY, JOB STRESS, AND TURNOVER INTENTION: AN ANALYSIS ON HEALTHCARE WORKERS

İsmail BİÇER¹

Anahtar Kelimeler:

Yapay zekâ kaygısı,
İş stresi,
İşten ayrılma niyeti,
Sağlık çalışanları,
Sağlık kurumları.

Keywords:

Artificial intelligence
anxiety,
Job stress,
Turnover intention
Healthcare workers,
Healthcare institutions..

ÖZ

Yapay zekâ kaygısı, bireylerin çeşitli toplumsal alanlarda yapay zekânın konuşlandırılmasıyla ilişkili beklenen olumsuz sonuçlar ve riskler nedeniyle yaşayabilecekleri huzursuzluk veya korkuyu ifade etmektedir. Bu kapsamda çalışmanın amacı sağlık çalışanlarının yapay zekâ kaygısı algılarının, iş stresi algıları ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini analiz etmektedir. Araştırmanın örneklemini bir özel hastanede görev yapan 275 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Yapay zekâ kaygısının iş stresi ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak değerlendirilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre sağlık çalışanlarının iş stresi seviyelerinin çok yüksek olduğu, işten ayrılma niyetlerinin yüksek olduğu ve yapay zekâ kaygı seviyelerinin ortalamanın üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Yapılan analiz sonuçlarına göre yapay zekâ kaygısının iş stresi ve işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisi bulunmuştur. Bu kapsamda yapay zekâ kaynaklı kaygının ortadan kaldırılması için sağlık kurumları ve yöneticilere önemli görevler düşmektedir. Sonuç olarak dijital ve akıllı dönüşümün bu çağında, sağlık çalışanlarının yapay zekâyı nasıl algıladıklarını ve buna nasıl tepki verdiklerini araştırmak hayati önem taşımaktadır.

ABSTRACT

Artificial intelligence (AI) anxiety refers to the discomfort or fear individuals may experience due to the expected negative outcomes and risks associated with the deployment of artificial intelligence in various social fields. In this context, the aim of the study is to analyze the impact of healthcare workers' AI anxiety perceptions on their job stress and turnover intentions. The sample of the research consists of 275 healthcare workers employed in a private hospital. The impact of AI anxiety on job stress and turnover intention was assessed using structural equation modeling. According to the findings, healthcare workers report very high levels of job stress, high levels of turnover intention, and above-average levels of AI anxiety. The analysis results indicate that AI anxiety has a statistically significant and positive effect on both job stress and turnover intention. In this context, health institutions and administrators have important duties to eliminate anxiety caused by artificial intelligence. In conclusion, in this era of digital and intelligent transformation, researching how healthcare workers perceive AI and how they respond to it is of vital importance.

¹ Öğr. Gör. Dr., Pamukkale
Üniversitesi, Çivril Atasay
Kamer Meslek Yüksekokulu,
ismailbiceer@gmail.com,
ORCID: 0000-0003-1878-0546

Alıntılanmak için/Cite as: Biçer İ.
(2025). Yapay Zekâ Kaygısı, İş
Stresi Ve İşten Ayrılma Niyeti:
Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir
Analiz, Çukurova Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Dergisi, 34 (Özel Sayı), 109-124

GİRİŞ

Kaygı ve depresyon, küresel yaygınlığı yüksek olan yaygın ruhsal hastalıklar arasındadır. 2020 itibarıyla dünya çapında insanların %19'unun depresyon veya kaygı ile yaşadığı ve bunun normalde yapacakları günlük aktivitelerini 2 hafta boyunca yapmalarını engellediği bildirilmiştir (Wellcome Trust, 2020). Kaygı ve depresyon, toplum üzerinde önemli bir ekonomik etkiye sahip olmasının yanı sıra (Konopka ve König, 2020), hastalık nedeniyle kaybedilen yıllar açısından da insanları etkilemektedir. Son zamanlarda yapay zekânın (YZ) hızla gelişmesiyle birlikte, bireylerin YZ konusunda kaygı seviyeleri de artmaya başlamıştır (Johnson ve Verdicchio, 2017). YZ kaygısı, bireylerin gelecekteki çalışmalarını, işlerini ve yaşam koşullarını büyük ölçüde etkileyecek evrensel bir durum haline gelmiştir (Scherer, 2015). McKinsey Küresel Enstitüsü, 2030 yılına kadar yapay zekânın, küresel iş gücünün %3-14'ünün 2030 yılına kadar mesleklerini değiştirmeleri ve/veya becerilerini geliştirmeleri gerekebileceği belirtilmektedir (Manyika, 2017). Ek olarak, tüm çalışanların giderek daha güçlü makinelerle çalışmaya uyum sağlaması gerekecek ve bu da bireylerin gelecekteki istihdam ihtiyaçlarını karşılamak için uygun şekilde hazırlanmasını gerektirecektir. Yapay zekânın sağlık alanındaki kullanımı da hızla artmaktadır (Seoni vd., 2023). Son yıllarda yapay zekâ, sağlık hizmetlerinin ve tıbbi teşhis hizmetlerinin gelişimi ve iyileştirilmesi için vazgeçilmez hale gelmiştir (Güdük, vd., 2025). Yapay zekâ teknolojileri yalnızca hastalar için değil, aynı zamanda sağlık hizmeti sağlayıcıları için de birçok fayda sağlamaktadır; hastalıkların tahmini, teşhisi ve tedavisinde yardımcı olmaktadır (Seoni vd., 2023). Bunun yanı sıra, yapay zekâ sağlık sektöründe dokümantasyon yönetimi, verimlilik uygulamaları, hata önleme ve sağlık tesislerinde maliyet ve kalite yönetimi gibi idari süreçlere entegre edilebilir (Karimian vd., 2022).

Basit bir ifade olan yapay zekâ kaygısı, kontrolden çıkan yapay zekâ hakkında korku veya ajitasyon duygularını ifade eder (Johnson ve Verdicchio, 2017). Bir başka yaklaşıma göre yapay zekâ kaygısı, bireylerin çeşitli toplumsal alanlarda yapay zekânın konuşlandırılmasıyla ilişkili beklenen olumsuz sonuçlar ve riskler nedeniyle yaşayabilecekleri huzursuzluk veya korkuyu ifade

etmektedir (Li ve Huang, 2020; Wang ve Wang, 2019). Yapay zekâ kaygısının kaynağı, yapay zekânın geliştirilmesi ve uygulanmasının istihdam, gizlilik, güvenlik ve hatta bireysel özerklikte önemli kesintilere yol açabilecek potansiyel sonuçları konusundaki endişelerden kaynaklanmaktadır. Özellikle, insanlar yapay zekânın insan işlerinin yerini alabileceğinden (Abuselidze ve Mamaladze, 2021), toplumsal eşitsizlikleri artırabileceğinden (Zajko, 2022), gizlilik haklarını zayıflatabileceğinden (Elliott ve Soifer, 2022) ve insanlık için varoluşsal bir tehdit oluşturabileceğinden (Bonneau-Diesce ve Chan, 2022) endişe duymaktadır. Yapay zekâ kaygısını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Wang ve Wang (2019), yapay zekâ kaygısını dört temel boyutta sınıflandırmıştır: Bunlar, yapay zekânın iş yaşamına olası olumsuz etkileriyle ilgili endişeleri içeren “iş değiştirme kaygısı”, yapay zekâya olan bağımlılığın yeterince anlaşılmamasından kaynaklanan “sosyoteknik körlük”, insansı yapay zekâ sistemlerine yönelik korkuları tanımlayan “yapılandırma kaygısı” ve yapay zekâ teknolojilerini öğrenme sürecine dair hissedilen belirsizlikleri ifade eden “öğrenme kaygısı”dır. Öğrenme boyutunun, yapay zekâ kaygısı üzerinde önemli bir rol oynadığı düşünülebilir (Li ve Huang, 2020). Öğrenme boyutu, bireylerin yapay zekâ ile ilgili bilgi ve becerileri edinme sürecini ifade etmektedir. Bireyler yapay zekâ hakkında daha fazla şey öğrendikçe, kaygı düzeyleri çeşitli faktörlere bağlı olarak artabilir veya azalabilir. İş değiştirme boyutu özellikle yapay zekâ teknolojilerinin benimsenmesi, görevlerin otomasyonunu ve iş kaybını beraberinde getirerek doğrudan etkilenen bireylerde yapay zekâ kaygısının oluşmasında rol oynayabilir (Başer vd., 2021). Otomasyonun etkisiyle işini kaybeden ya da bu tehditle yüz yüze olan kişiler, kariyerlerinin geleceğine dair belirsizlik hissedebilir ve bu durum onlarda kaygı düzeyinin artmasına yol açabilir. Sosyoteknik körlük boyutu ise, yapay zekâ teknolojilerinin geliştirilmesi ve kullanımına ilişkin anlayış ve kontrol eksikliğine katkıda bulunarak yapay zekâ kaygısının oluşmasında rol oynayabilir (Kaya vd., 2022). Bu kavram, bireylerin veya kuruluşların teknolojik gelişimin ve kullanımın sosyal ve etik etkilerini fark edemediği bir durumu ifade eder. Yapay zekâ bağlamında sosyoteknik körlük, yapay zekâ sistemlerinin geliştirilmesi ve dağıtımında şeffaflık ve

hesap verebilirliğin eksikliğine yol açabilir. Bu durum, söz konusu teknolojilerin olası olumsuz sonuçları hakkında kaygı ve korkunun artmasına katkıda bulunabilir (Lemay vd., 2020). Yapay zekâ sistemlerinin yapılandırması boyutu da özellikle sistemin karar alma süreçleri üzerinde yüksek derecede özerkliğe veya kontrole sahip olduğu algılanan durumlarda, yapay zekâ kaygısı üzerinde önemli bir rol oynayabilir (Kaya vd., 2022). Yapay zekâ yapılandırması, bir yapay zekâ sisteminin görevlerini yerine getirmek üzere tasarlanma ve programlanma biçimini ifade eder. Bazı durumlarda, bir yapay zekâ sisteminin yapılandırılması, kullanıcılar tarafından anlaşılması zor veya tahmin edilemez olarak algılanabilir ve bu da yapay zekâ ile ilgili belirsizlik ve endişeyi artırabilir.

İş stresi, işlerin ve örgütsel koşulların çalışanların sağlığı ve refahı üzerindeki etkisinin incelenmesini temsil etmektedir (Cooper ve Barling, 2008). Bir başka bakış açısıyla iş stresi, genellikle olumsuz bir etki olarak algılanan, rahatsızlık ve kaygıya neden olan mesleki uyaranları ifade etmektedir (Babapour vd., 2022). Yapılan çalışmalar YZ teknolojisinin çalışanların kariyer gelişimi üzerinde önemli bir etkiye sahip olacağı ve bu da onu çağdaş işyerlerinde kaçınılmaz bir stres kaynağı haline getireceğini savunmaktadır (Brougham ve Haar, 2020). Otomasyonun artmasıyla yapay zekânın rutin işleri devralacağı beklentisi, çalışanlarda iş kaybı korkusu ve teknolojiye uyum sağlama endişesi gibi nedenlerle YZ kaynaklı kaygı ve strese yol açmaktadır (Stănescu ve Romaşcanu, 2024; Çetiner ve Çetinkaya, 2024). Benzer şekilde teknolojik gelişmeler sonucu ortaya çıkan işsizlik kaygısı bireylerde stresin artmasına neden olmaktadır (Akçakanat, 2024). Çalışanların, pozisyonların YZ uygulamalarıyla değiştirilmesi, çalışanların işlerini kaybetme konusunda endişelenmelerine neden olacaktır. Bu da iş stresiyle ilgili hazır bulunma durumuna yol açabilir ve çalışanların işlerine odaklanmak için kullanılabilecekleri bilişsel enerjileri ortadan kaldırabilir (Gilbreath ve Karimi, 2012; Mathieu ve Gilbreath, 2023). Yapay zekâ sistemleri sürekli olarak geliştiği ve sürekli öğrenme ve adaptasyon gerektirdiği için bir beceri boşluğu ortaya çıkabilir ve çalışan stresini artırabilir (Nam, 2019). Yani YZ, yeni teknolojileri öğrenme ihtiyacı, sorumluluklar hakkında belirsizlikler ve artan iş yükü gibi çalışanların

çözmesi gereken yeni sorunlar ortaya koyarak işyerinde stresi artırabilir (Brougham ve Haar, 2018). Kim ve Lee (2024) tarafından yapılan bir çalışmada yapay zekâyı benimsemenin iş stresini önemli ölçüde artırdığı sonucu ortaya konulmuştur. Sağlık hizmeti sunum sistemindeki devam eden değişiklikler arasında vaka karmaşıklığının artması, mevcut tedavi seçeneklerinin çoğalması, hastaların daha bilinçli hale gelmesi, üretimin bilgisayar gözetimi altında olması, sağlık ve emeklilik yardımlarının azalması ve sağlık profesyonellerinin mevcut ekonomik statülerini koruyabilmek için daha uzun ve daha yoğun çalışmaları gerektiği hissi yer almaktadır. Bu eğilimler, çalışma ortamını önemli ölçüde etkilemekte olup, hastanelerde görev yapan klinik ve klinik dışı profesyoneller arasında stresin potansiyel bir kaynağı olmaktadır (Saha vd., 2011). Ayrıca sağlık çalışanları, uzun çalışma saatleri, yoğun iş yükü, hasta bakımının getirdiği duygusal yük ve iş güvencesi kaygısı gibi birçok faktör nedeniyle yüksek düzeyde stres yaşamaktadır. Araştırmalar da kaygının yapay zekânın etkisiyle belirli davranışlar tarafından tetiklenebileceğini göstermektedir (Cugurullo ve Acheampong, 2023). Örneğin yapay zekâ sistemlerinin uygulanması, hemşireler arasında genellikle iş değiştirme ve öğrenme kaygısı gibi kaygılara neden olmaktadır (Li ve Huang, 2020) ve bu durum hemşirelerde iş stresi olarak ortaya çıkabilir. Sağlık çalışanlarında iş stresi ve yapay zekâ kaygısı birbiriyle bağlantılıdır. İş güvencesi, teknolojik değişime adaptasyon, mesleki otoritenin sorgulanması ve karar alma süreçlerinde değişim gibi faktörler hem yapay zekâ kaygısını artırabilir hem de genel iş stresini yükseltebilir. Bu kapsamda yapay zekâ kaygısının iş stresi üzerinde etkisi olduğunu savunan hipotez; “H₁: Yapay zekâ kaygısının iş stresi üzerinde etkisi vardır” şeklindedir.

Sağlık işgücünde görülen eksikliklere katkıda bulunan önemli bir faktör çalışanların işten ayrılmasıdır (Dawson vd., 2014). Sağlık alanında işten ayrılma niyeti, sağlık çalışanlarının mevcut görevlerini bırakarak aynı ya da farklı bir meslekte başka bir pozisyonda çalışmayı istemeleri anlamına gelmektedir (Hayes vd., 2006). Yapılan çalışmalar sağlık çalışanlarının daha düşük düzeyde bağlılık ve işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır (Bartram vd., 2012; Gebrekidan

vd., 2023). Özellikle, yapay zekânın hızla gelişmesiyle birlikte, iş kaybetme endişesi de ortaya çıkmıştır (Li ve Huang, 2020). Duygusal tükenmişliğin yüksek olduğu sektörlerde işi bırakma eğilimleri yükselmektedir ve bu durumun özellikle yapay zekanın iş süreçlerinde yoğun olarak kullanıldığı sektörlerde daha belirgin hale geldiği öne sürülmektedir (Lin vd., 2017). Genel olarak literatürde yapay zekâ kaygısının, çalışan tutum ve davranışlarıyla ilişkisi ortaya koyan çalışma sayısı oldukça sınırlıdır. Kato ve Koizumi (2023) tarafından yapılan bir çalışmada yapay zekâ ile bağlantılı olarak ileri teknoloji tanıtımının işten ayrılma niyeti üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu ortaya konulmuştur. Benzer olarak Ibrahim Hassan vd. (2024) tarafından yapılan bir çalışmada da yapay zekâ farkındalığının iş güvencesizliğini olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Aynı şekilde YZ farkındalığının çalışan davranışları üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu ve işten ayrılma niyetini artırdığı yapılan çalışmalarla kanıtlanmıştır (Xu vd., 2023; Kılıç, 2023). Erkutlu vd. (2023), yapay zekâ teknolojilerinin örgüt çalışanları üzerinde genellikle stres düzeyinde artışa, motivasyon ve performansta azalmaya ve işten ayrılma eğiliminde yükselişe neden olabildiğini belirtmektedir. Uygungil-Erdogan vd. (2025) yapmış oldukları bir çalışmada yapay zekâ kaygısının işten ayrılma niyeti üzerinde dolaylı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yapay zekayı aktif kullanan örgütlerde, çalışanlar tarafından yeterince bilgilendirilmemenin ve desteklenmemenin yapay zekâ kaygısını tetiklediği ve dolaylı olarak ise işten ayrılma niyetini tetiklediği ileri sürülmektedir (Scanlan ve Still, 2019). Yapay zekânın sağlık sektöründe yaygınlaşmasıyla birlikte iş güvencesi konusundaki belirsizlikler, mesleki rollerin değişimi ve teknolojik dönüşüme uyum sağlama baskısı, çalışanların tükenmişlik ve stres seviyelerini yükseltebilir. Özellikle, mesleki otoritenin azalması, hasta-çalışan ilişkilerinin değişmesi ve yapay zekânın karar alma süreçlerindeki rolü, çalışanların mesleklerinden tatmin olmamalarına ve kendilerini değersiz hissetmelerine yol açabilir. Bu tür stres faktörleri, işten ayrılma niyetini artıran önemli etkenler arasındadır. Çalışanlar, yapay zekâ destekli sistemlerin mesleklerine yönelik uzun vadeli etkileri

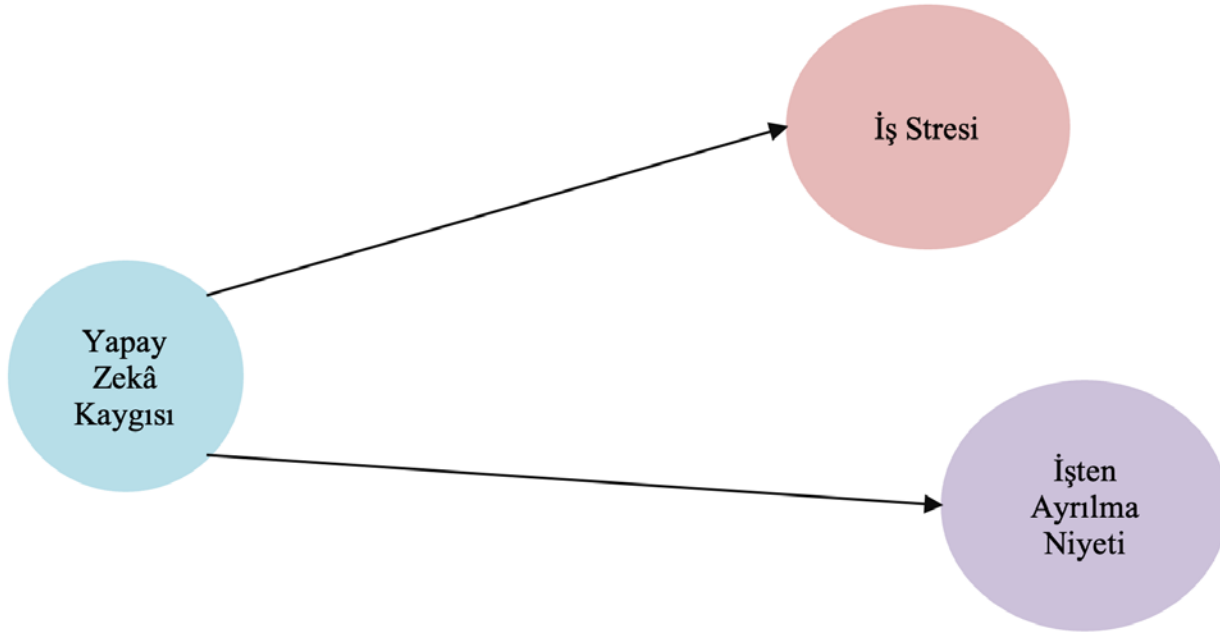
konusunda belirsizlik yaşadıkça, farklı kariyer yollarını değerlendirme eğiliminde olabilirler. Bu kapsamda yapay zekâ kaygısının işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olduğunu savunan hipotez; “H₂: Yapay zekâ kaygısının işten ayrılma üzerinde etkisi vardır” şeklindedir.

Bir YZ kaygısı ölçüsü geliştirmenin temel amacı davranışı tahmin etmek olduğundan, YZ teknolojileri/ürünleri hakkında kendi kendine algılanan korku ve huzursuzluğu ölçmek zorunlu olarak davranış teorisiyle yakından bağlantılıdır. Mantıklı eylem teorisine dayanarak (Fishbein ve Ajzen, 1977) güncel çalışma kişisel inançların davranışsal niyetlere yol açtığını önermektedir. Kişisel inanç, ön motivasyon aşamasında hareket etmek için davranışsal bir niyet oluşturma temel ön koşuludur. Bu teorik temel göz önüne alındığında, YZ kaygısı, nedensel faktörleri ve tutumları sonraki davranışlara bağlayan davranışsal niyetin öncüsü veya aracısı olarak hizmet eden bir inanç olarak görülebilir. Birçok çalışma, bilgisayarla ilgili kaygı ve sonraki performans arasındaki bağlantı bağlamında kişisel inançları incelemiştir. Bulgularına göre, bir yapay zekâ teknolojisi/ürünüyle ilişkili kaygı algıları, gelecekteki davranışsal niyeti açıkça etkilemektedir (Russon vd., 1994; Wang, 2007). YZ kaygısı literatür için yeni bir kavramdır ve literatürde bir bireyin YZ kaygısının çalışanların iş stresiyle ve işten ayrılma niyetiyle nasıl bir etkileşim içinde olduğu dair bir boşluk bulunmaktadır. Bu kapsamda çalışmanın amacı sağlık çalışanlarının yapay zekâ kaygısı algılarının, iş stresi algıları ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini analiz etmektedir.

YÖNTEM

Araştırmanın Önemi ve Modeli

Daha önce yapılan çalışmalarda genellikle teknolojik gelişmelerin çalışanlar üzerindeki genel etkileri incelenmiş, ancak yapay zekâ kaygısının sağlık sektöründeki spesifik etkileri yeterince ele alınmamıştır. Bu araştırma, literatüre yapay zekâ kaygısının, iş stresi ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini sağlık çalışanları bağlamında ele alan özgün bir katkı sunmayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda kurulan model Şekil 1’de görülmektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

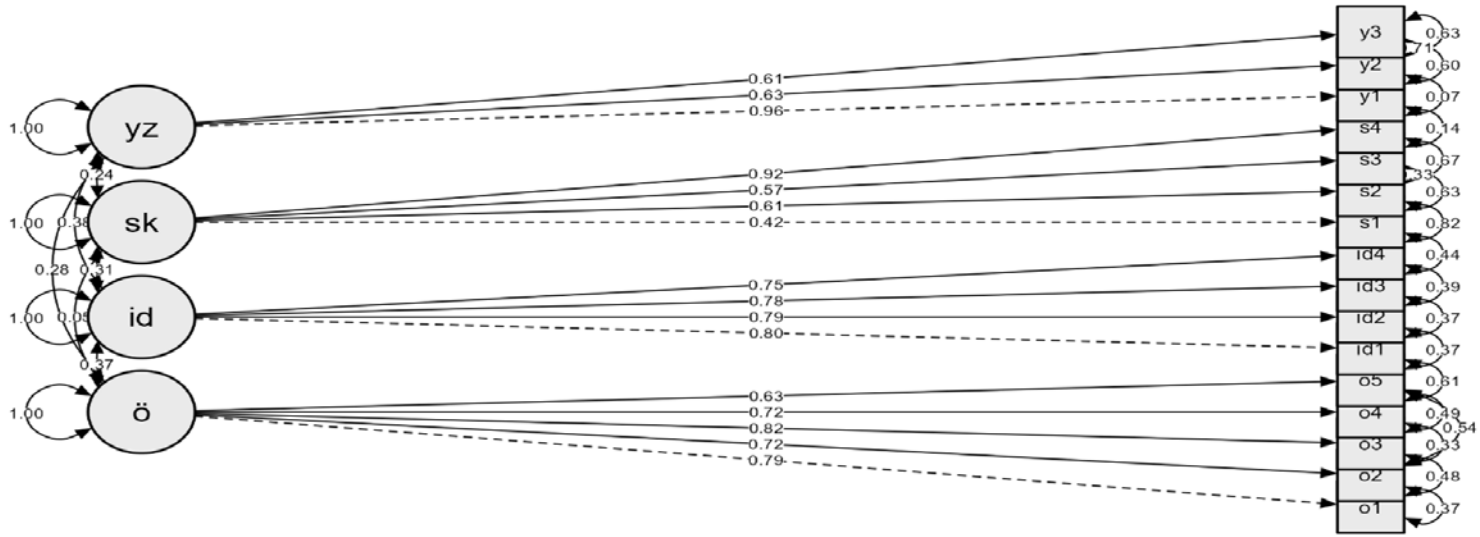
Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini İstanbul ilinde faaliyet gösteren bir özel hastane oluşturmaktadır. Hastanede toplam 650 sağlık çalışanı görev yapmaktadır. Örneklem büyüklüğü güvenilir sonuçlar elde edebilmek amacıyla güç analizi yapılarak hesaplanmıştır. %5 hata payı ve %95 güven düzeyi esas alınarak yapılan örneklem büyüklüğü hesaplamasında, çalışmanın güvenilir sonuçlar üretebilmesi için en az 241 katılımcıya ulaşılması gerektiği belirlenmiştir. Bu doğrultuda, basit rastgele örnekleme yöntemiyle 275 sağlık çalışanına ulaşılmıştır. Evrene ulaşma oranı %42,30 olarak hesaplanmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada toplanan veriler anket yöntemiyle elde edilmiştir. Anketler sağlık çalışanlarının yoğunluk ve zaman kısıtından dolayı online olarak uygulanmıştır. Bu kapsamda araştırmacı tarafından oluşturulan anket formu 4 bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümü sağlık çalışanlarının demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 7 sorudan oluşmaktadır. İkinci bölümde ise çalışanların yapay zekâ kaygılarını ölçmeye yönelik Wang ve Wang (2019) tarafından geliştirilen Yapay Zekâ Kaygısı Ölçeği (yzk) kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması

Akkaya vd. (2021) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek, 16 madde ve dört boyuttan oluşmakta olup (Öğrenme Kaygısı (ö), İş Değiştirme Kaygısı (id), Sosyoteknik Körlük (sk) ve Yapay Zekâ Yapılandırması (yz)), 5’li likert tipindedir. Yapılan analizlerde, ölçeğin iç tutarlılık katsayısı (Cronbach’s Alpha) 0,93 olarak hesaplanmış ve yüksek güvenilirlik düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir. Araştırmada kullanılan bir diğer ölçek olan Genel İş Stresi Ölçeği (is), De Bruin (2006) tarafından geliştirilmiş ve Teleş (2021) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Ölçek 9 maddeden oluşmakta olup, 5’li likert tipindedir ve tek boyutlu bir yapı sergilemektedir. Yapılan analiz sonucunda ölçeğin iç tutarlılık katsayısı (Cronbach’s Alpha) 0,91 olarak hesaplanmış ve yüksek düzeyde güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Son olarak araştırmada kullanılan İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği (ian), Selvi (2017) tarafından sağlık çalışanları üzerinde yapılan çalışmadan alınmıştır. Bu ölçek, çalışanların işten ayrılma niyetlerini belirlemeyi ve iş yerinde karşılaştıkları sorunların işten ayrılma düşüncelerine etkisini analiz etmeyi hedeflemektedir. Toplam üç maddeden oluşan ölçek, tek faktörlü bir yapıya sahip olup, 5’li likert tipindedir. Yapılan çalışmada ölçeğin Cronbach’s Alpha katsayısı 0,87 olarak hesaplanmış ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğu belirlenmiştir.



Şekil 2. Yapay Zekâ Kayısı Ölçeği DFA Çıktısı

Verilerin Analizi

Verilerin analizi SPSS ve JASP istatistik yazılımları kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Değişkenlerin genel dağılımı ortalama, standart sapma ve medyan, frekans ve yüzde dağılımları ile değerlendirilmiştir. Değişkenler arasındaki temel ilişkileri anlamak için Pearson korelasyon katsayısından faydalanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik düzeyleri, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ve Cronbach Alfa katsayısı aracılığıyla test edilmiştir. Ayrıca, yapay zekâ kaygısının iş stresi ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri yapısal eşitlik modellemesi (YEM) yöntemiyle analiz edilmiştir.

Etik Kurul İzni

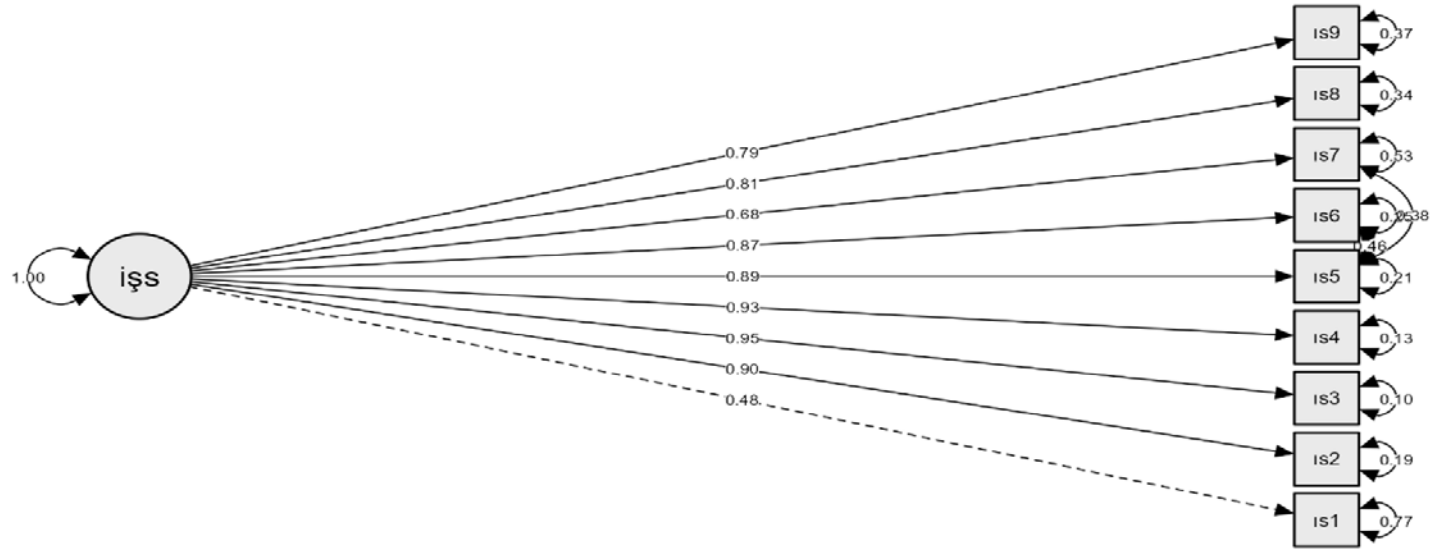
Araştırma kapsamında Pamukkale Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan 18.02.2025 tarih ve E-60116787-020-657788 sayılı yazısı ile etik kurul izni alınmıştır. Ayrıca, sağlık çalışanları anketleri doldurmadan önce çalışmaya gönüllü olarak katılmayı kabul ettiklerini onaylamışlardır.

ARAŞTIRMA BULGULARI

Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapıldığı için geçerliği DFA ile; güvenirlikleri ise Cronbach Alpha ile sınanmıştır. Bu kapsamda yapay zekâ kayısı ölçeğine Maksimum Olabilirlik Metodu (ML) kullanılarak yapılan DFA sonucu Şekil 2'de görülmektedir. Literatürde sıklıkla kullanılan uyum indekslerinden $X^2/sd < 5$, $CFI \geq 0,90$, $TLI \geq 0,90$, $IFI \geq 0,90$, $SRMR < 0,08$ ve $RMSEA < 0,10$ kabul edilebilir değerler olarak belirtilebilir (Türkmen vd., 2018). Yapılan analiz sonucunda model uyum indekslerinin istenilen sınırlar içinde olduğu görülmektedir ($X^2/sd:2,56$; $CFI:0,929$, $TLI:0,911$, $IFI: 0,930$, $SRMR:0,063$ ve $RMSEA:0,076$).

Şekil 3'te iş stresi ölçeğine ilişkin DFA sonuçları görülmektedir. Yapılan analiz sonuçlarına göre model uyum indekslerinin istenilen sınırlar içinde olduğu görülmektedir ($X^2/sd:2,82$; $CFI:0,982$, $TLI:0,974$, $IFI: 0,982$, $SRMR:0,026$ ve $RMSEA:0,082$).



Şekil 3. İş Stresi Ölçeği DFA Çıktısı

Tek faktörlü modellerin test edilebilmesi için en az dört gözlenen değişkenin kullanılması önerilmektedir. Üç değişkenli modeller tam belirlenmiş olduğundan (just-identified), serbestlik derecesi sıfırdır ve model uyum ölçüleri yorumlanamaz (Brown, 2015). Bu kapsamda işten ayrılma niyeti ölçeği için DFA yapılmamıştır.

Ölçeklerin güvenilirliğini belirlemek için yapılan değerlendirmede, iç tutarlılığı Cronbach Alfa katsayısı ile değerlendirilmiş ve 0,70'den büyük olması beklenmektedir. Yakınsak geçerliği için CR (Composite Reliability, Birleşik/Kompozit Güvenirlik) katsayısının 0,70'den, AVE (Average Variance Extracted, Açıklanan Ortalama Varyans) değerinin ise 0,50'den büyük olması gerekmektedir (Fornell ve Larcker, 1981; Hair vd., 2010). Ek olarak ölçeğin içsel tutarlılığının sağlanabilmesi için CR değerlerinin AVE değerlerinden yüksek olması gerekmektedir. Ayrıca AVE 0,50'den küçük ama CR 0,70'den büyük ise, bazı araştırmacılar AVE'nin sıkı bir kural olmadığını, ölçeğin hâlâ güvenilir olabileceğini belirtmektedir (Fornell ve Larcker, 1981). Araştırma doğrultusunda yapılan analiz sonuçları Tablo 1'de görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre yapay zekâ

kaygısı ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısı 0,811 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin alt boyutlarından öğrenme kaygısının Cronbach Alfa katsayısı 0,868; iş değiştirme kaygısının 0,859; sosyoteknik körlük kaygısının 0,747 ve yapay zekâ yapılandırma kaygısının 0,860 olarak hesaplanmıştır. İş stresi ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısı 0,943; işten ayrılma niyeti ölçeğinin ise 0,896 olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda ölçeklerinin tamamının oldukça güvenilir olduğu söylenebilir. Ölçeklerin AVE ve CR değerleri hesaplamasında Aydoğdu (2023) tarafından geliştirilen web sitesinden faydalanılmıştır. Ölçeklerin AVE ve CR değerlerine bakıldığında ise sadece sosyoteknik körlük kaygısının AVE değerinin 0,44 ile istenilen sınırın altında kaldığı ancak sınıra yakın olduğu görülmektedir. Ancak CR değerinin 0,76 olması AVE değerindeki bu düşüklüğün önemli olmadığını ve kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. Ölçeklerin tamamının AVE ve CR değerlerinin istenilen sınırların üzerinde olduğu ve CR değerlerinin AVE değerlerinden büyük olduğu görülmektedir. Bu kapsamda yapılan analizler sonucunda araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenilirliklerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu görülmektedir.

Tablo 1. İç Tutarlılık ve Yakınsal Geçerlik Değerleri

	Cronbach Alfa	CR	AVE
Öğrenme Kaygısı	0,868	0,86	0,54
İş Değiştirme Kaygısı	0,859	0,85	0,60
Sosyoteknik Körlük Kaygısı	0,747	0,76	0,44
Yapay Zekâ Yapılandırma Kaygısı	0,860	0,85	0,56
İş Stresi	0,943	0,94	0,67
İşten Ayrılma Niyeti	0,896	0,74	0,89

Tanımlayıcı Bulgular

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının demografik özelliklerinin dağılımını gösteren bulgular Tablo 2’de görülmektedir. Bu kapsamda araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %66,5’i kadın, %33,5’i erkektir. Sağlık çalışanlarının %27,6’sı 18-25 yaş aralığında; %36’sı 26-33 yaş aralığında; %23,6’sı 34-41 yaş aralığında; %10,5’i 42-49 yaş aralığında ve %2,2’si 50 yaş üzerindedir. Sağlık çalışanlarının eğitim durumuna göre dağılımına bakıldığında %14,9’unun lise, %26,2’sinin ön lisans, %46,2’sinin lisans ve %12,7’sinin lisansüstü eğitim seviyesine sahip olduğu görülmektedir. Mesleki dağılımlara göre çalışanların %2,2’si hekim, %22,9’u hemşire, %47,3’ü idari birim personeli ve %27,6’sı tıbbi birim personeli olarak görev almaktadır. Sağlık çalışanlarının mesleki tecrübelerine bakıldığında %27,6’sının 1-3 yıl arası, %21,1’inin 4-6 yıl arası, %19,3’ünün 7-9 yıl arası ve %32’sinin 10 yıl üzeri iş tecrübesi bulunmaktadır. Sağlık çalışanlarına kendilerinin teknolojik yetkinlik seviyelerini belirlemeye yönelik sorulan soruda, çalışanların %4,4’ü teknolojik yetkinlik seviyesini zayıf, %48,7’si orta ve %46,9’u güçlü olarak belirtmiştir. Son olarak sağlık çalışanlarının %13,1’i iş, %17,1’i eğitim, %6,5’i eğlence ve %25,1’i günlük yaşam amacıyla yapay zekâ destekli sistemleri (ChatGPT, otomasyon yazılımları, yapay zekâ tabanlı asistanlar vb.) kullanmaktadır. Sağlık çalışanlarının %38,2’si yapay zekâ destekli sistemlerden herhangi birini hiç kullanmadıklarını belirtmiştir.

Tablo 2. Sosyo Demografik Göstergeler

Sosyo Demografik Göstergeler		n	%
Cinsiyet	Kadın	183	66,5
	Erkek	92	33,5
Yaş	18-25	76	27,6
	26-33	99	36
	34-41	65	23,6
	42-49	29	10,5
	50 ve üzeri	6	2,2
Eğitim Durumu	Lise	41	14,9
	Ön lisans	72	26,2
	Lisans	127	46,2
	Lisansüstü	35	12,7
Meslek	Hekim	6	2,2
	Hemşire	63	22,9
	İdari Birimler	130	47,3
	Tıbbi Birimler	76	27,6
Mesleki Tecrübe	1-3 yıl	76	27,6
	4-6 yıl	58	21,1
	7-9 yıl	53	19,3
	10 yıl ve üzeri	88	32
Teknolojik Yetkinlik Seviyesi	Zayıf	12	4,4
	Orta	134	48,7
	Güçlü	129	46,9
Yapay Zekâ Kullanım Alanları	İş	36	13,1
	Eğitim	47	17,1
	Eğlence	18	6,5
	Günlük Yaşam	69	25,1
	Kullanmıyorum	105	38,2

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının genel anlamda yapay zekâ kaygılarının ortalamanın üzerinde olduğu görülmektedir ($3,12 \pm 0,62$). Yapay zekâ kaygısı ölçeğinin alt boyutları incelendiği zaman sağlık çalışanlarının en çok iş değiştirme kaygısı ($3,37 \pm 0,95$) en az ise sosyoteknik körlük kaygısına ($2,80 \pm 0,93$) sahip olduğu görülmektedir. Diğer taraftan sağlık çalışanlarının iş stresi seviyelerini oldukça yüksek olduğu belirlenmiştir ($4,13 \pm 1,12$). Son olarak sağlık çalışanlarının işten ayrılma

niyetleri incelendiğinde ortalamanın üzerinde bir değer aldığı görülmektedir (3,67±1,15). Ayrıca çalışmada çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayılarından yararlanılarak verilerin normal dağılıp dağılmadığını tespit edilmiştir. Genel olarak sosyal bilimlerde -2 ile +2 aralığı normal dağılım için kabul edilebilir sınırlar olarak ifade edilmektedir (Hahs-Vaughn ve Lomax, 2020). Araştırma kapsamında verilerin normal dağıldığı görülmektedir.

Tablo 3. Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	Skewness	Kurtosis
Öğrenme Kaygısı	3,14	1,07	-0,432	-0,574
İş Değiştirme Kaygısı	3,37	0,95	-0,382	-0,272
Sosyoteknik Körlük Kaygısı	2,80	0,93	0,076	-0,495
Yapay Zekâ Yapılandırma Kaygısı	3,18	0,99	-0,384	-0,352
Yapay Zekâ Kaygısı (Genel)	3,12	0,62	-0,961	1,69
İş Stresi	4,13	1,12	-1,42	0,696
İşten Ayrılma Niyeti	3,67	1,15	-0,596	-0,645

Araştırma kapsamında değişkenler arasındaki korelasyon incelendiğinde, yapay zekâ kaygısı alt boyutlarından öğrenme kaygısı ile iş stresi (r: 0,506, p<0,01) ve işten ayrılma niyeti (r: 0,201, p<0,01) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Aynı şekilde iş değiştirme kaygısı ile iş stresi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (r: 0,321, p<0,01). Sosyoteknik körlük kaygısı işe iş stresi (r: -0,216, p<0,01) ve işten ayrılma niyeti (r: -0,155, p<0,05) arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bir başka ilişki yapay zekâ yapılandırma kaygısı ile iş stresi arasında pozitif ve anlamlı

bulunmuştur (r: 0,238, p<0,01). Genel olarak yapay zekâ kaygısı ile iş stresi (r: 0,385, p<0,01) ve işten ayrılma niyeti (r: 0,348, p<0,01) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkiler bulunmaktadır.

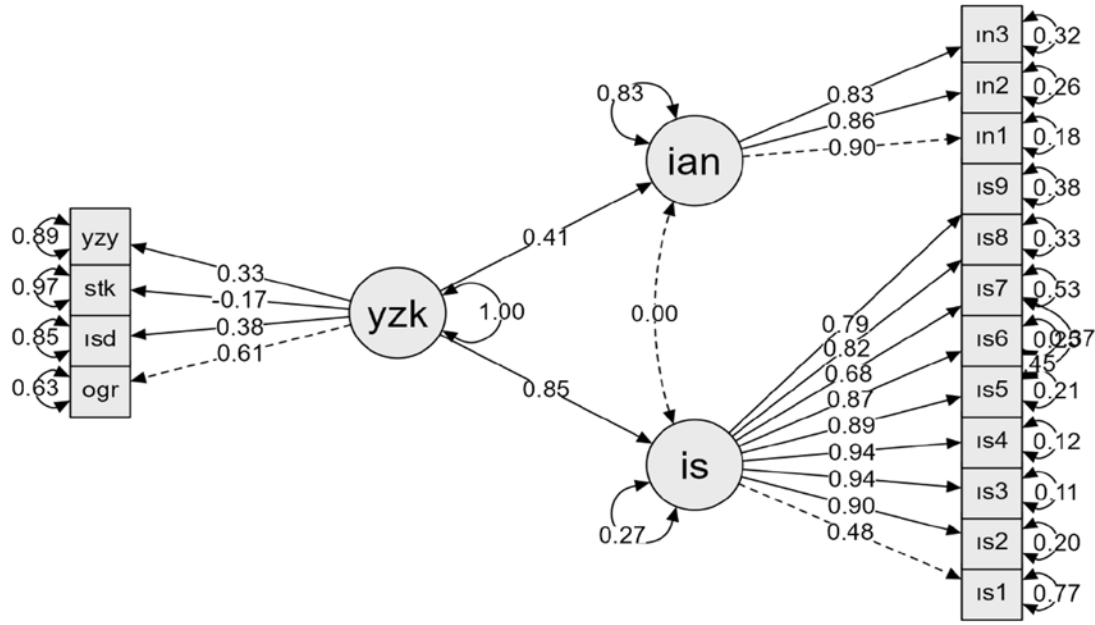
Tablo 4. Korelasyon Matrisi

	1	2	3	4	5	6	7
Öğrenme Kaygısı (1)	1						
İş Değiştirme Kaygısı (2)	0,304**	1					
Sosyoteknik Körlük Kaygısı (3)	-0,059	0,232**	1				
Yapay Zekâ Yapılandırma Kaygısı (4)	0,252**	0,273	0,120*	1			
Yapay Zekâ Kaygısı (Genel) (5)	0,707*	0,714**	0,465**	0,583**	1		
İş Stresi (6)	0,506**	0,321**	-0,216**	0,238**	0,385**	1	
İşten Ayrılma Niyeti (7)	0,201**	0,079	-0,155*	0,100	0,111	0,348**	1

Hipotez Testi Bulguları

Araştırma kapsamında kurulan modelin YEM çıktısı ve uyum indeksleri Şekil 4'te görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre kurulan modelin anlamlı olduğu (p<,001) ve uyum indekslerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmektedir (X²/sd:3,10; CFI:0,937, TLI:0,924, IFI: 0,937, SRMR:0,057 ve RMSEA:0,087).

Araştırma kapsamında yapılan analiz sonucunda ortaya çıkan regresyon sonuçları Tablo 5'te görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre yapay zekâ kaygısının iş stresi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisi bulunmaktadır (β:0,854, p<0,01). Yani sağlık çalışanlarının yapay zekâ kaygıları arttıkça iş stresleri de artmaktadır. Bu



Yem Modeli	X ² /sd	p	CFI	TLI	IFI	SRMR	RMSEA
	3,10	<,001	0,937	0,924	0,937	0,057	0,087

yzk: Yapay Zekâ Kaygısı; ian: İşten Ayrılma Niyeti; is: İş Stresi

Şekil 4. YEM Diyagramı ve Uyum İndeksleri

Tablo 5. YEM Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişkenler	Bağımsız Değişken	Standartlaştırılmış Regresyon Katsayısı	Standart Hata	t	p
İşten Ayrılma Niyeti	<--- Yapay Zekâ Kaygısı	0,412	0,064	6,457	<,001
İş Stresi	<--- Yapay Zekâ Kaygısı	0,854	0,056	15,280	<,001

kapsamda kurulan H1 hipotezi kabul edilmiştir. Bir başka sonuca göre yapay zekâ kaygısının işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisi bulunmaktadır ($\beta:0,412$, $p<0,01$). Yani sağlık çalışanlarının yapay zekâ kaygıları arttıkça işten ayrılma niyetleri de artmaktadır. Bu kapsamda kurulan H₂ hipotezi kabul edilmiştir.

TARTIŞMA

Bu çalışmanın amacı sağlık çalışanlarının yapay zekâ kaygısı algılarının, iş stresi algıları ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini analiz etmektedir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulguya göre yapay zekâ kaygısının iş stresi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisi bulunmaktadır. Yani sağlık çalışanlarının yapay zekâ kaygıları arttıkça iş stresleri de artmaktadır. Literatür incelendiğinde sağlık sektöründe yapay zekâ kaygısının iş stresi üzerindeki etkisini inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak yapay zekâ (farkındalık, algı, maruz kalma vs.) ile stres arasında yapılan çalışma sayısı giderek artmaktadır. Kim ve Lee (2024) tarafından yapılan bir çalışmada yapay zekâyı benimsemenin iş stresini pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bir başka çalışmada akıllı teknoloji, yapay

zekâ, robotik ve algoritmaların iş stresini önemli ölçüde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Lestari vd., 2023). Ali vd. (2024) tarafından yapılan çalışmada ise yapay zekâ teknolojilerine maruz kalmanın iş stresini önemli ölçüde arttığı belirlenmiştir. Aynı şekilde Sharma vd. (2024)'e göre teknolojik gelişmeler ve ilerlemeler (yapay zekâ gibi) iş stresini önemli derecede etkilemektedir. Yapay zekâ teknolojilerinin örgütsel işleyişe giderek daha fazla dâhil edilmesi, çalışanlarda iş güvencesine dair kaygıların ve stres düzeyinin yükselmesine sebep olmaktadır. Li ve Huang (2020) tarafından yapılan bir çalışmada, yapay zekâ sistemlerinin uygulanmasının hemşirelerde genellikle iş değiştirme ve yeni beceriler öğrenme konusunda kaygılara yol açtığı, bu kaygıların ise YZ kaynaklı stresle birlikte iş stresi üzerinde önemli bir etki yarattığı belirlenmiştir. Bu kapsamda çalışmadan elde edilen bulguların literatürü desteklediği ve literatüre katkı açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Bir başka bulguya göre yapay zekâ kaygısının işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisi bulunmaktadır. Yani sağlık çalışanlarının yapay zekâ kaygıları arttıkça işten ayrılma niyetleri de artmaktadır. Literatürde YZ kaygısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi doğrudan inceleyen çalışma sayısı oldukça kısıtlıdır. Uygungil-Erdogan vd. (2025) yapmış oldukları çalışmada YZ kaygısının işten ayrılma niyeti üzerinde doğudan bir etkinin olmadığı ancak dolaylı bir etkinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Kato ve Koizumi (2023) tarafından yapılan bir çalışmada yapay zekâ ile bağlantılı olarak ileri teknoloji tanıtımının işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu ortaya koyulmuştur. Ayrıca yapay zekâ konusunda kapsamlı bilgi ve deneyime sahip olan kişiler teknolojinin olası etkileri ve riskleri konusundaki anlayışları nedeniyle kaygı yaşayabilirler. Yapay zekâyı çevreleyen karmaşık etik ve sosyal konular hakkında daha ayrıntılı bir anlayışa sahip olabilirler ve bu da teknolojinin olası etkisi konusunda endişelere yol açabilir (Hopcan vd., 2024). Bu sebeple çalışanların yapay zekâ farkındalık algılarının artması kaygı seviyelerinde artışlara sebep olabilir ve bu durum işten ayrılma niyetleri üzerinde bir etki ortaya çıkarabilir. Örneğin Ibrahim Hassan vd. (2024) tarafından yapılan bir çalışmada yapay zekâ farkındalığının iş güvencesizliğini

pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Aynı şekilde YZ farkındalığının çalışan davranışları üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu ve işten ayrılma niyetini artırdığı yapılan çalışmalarla kanıtlanmıştır (Xu vd., 2023; Kılıç, 2023). Buna göre yapay zekâ kaynaklı belirsizliklerin çalışanlar üzerindeki psikolojik etkileri ve belirsizliğin getirdiği kaygılar, iş motivasyonunun azalmasına ve örgütsel bağlılığın zayıflamasına neden olmaktadır. Yapay zekanın gerçek hayattaki etkileri sonucu ortaya çıkan kaygı, korku ve psikolojik etkileşim nedeniyle işten ayrılma niyetini artırdığı görülmektedir (Uygungil-Erdogan vd., 2025). Araştırmalar, algılanan YZ tehditlerinin, olumsuz duygular ve iş güvencesizliği aracılığıyla, çalışanların devir hızı niyetlerini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir (Yanan Li, 2023; Dou, 2023; Kang vd., 2024). Bu kapsamda çalışmadan elde edilen bulguların literatürü desteklediği görülmektedir.

SONUÇ

Yapay zekânın hızla geliştiği bu dönemde, yapay zekânın sağlık hizmetlerine entegrasyonu, iş kayıpları, azalan kişilerarası iletişim veya hümanist bakış açısı, veri gizliliği ve güvenliği, algoritmik önyargı ve tanısız doğruluk gibi önemli etik sorunları gündeme getirmiştir. Bu sorunlar, gizlilik ihlalleri, etik ihlalleri ve şeffaflık eksikliği gibi psikolojik kaygılara yol açabilir. Bu endişelerin çoğunun altında, yapay zekâyı duyulan güven eksikliği önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Sonuç olarak, güvensizlik, kaygı ve iş baskısı duyguları, sağlık profesyonellerinin belirli durumlarda stresli hissetmelerine neden olabilir. Bu birbirine bağlı faktörler, yüksek stresli hastane ortamlarında önemli zorluklara yol açmaktadır. Dijital ve akıllı dönüşümün bu çağında, sağlık çalışanlarının yapay zekâyı nasıl algıladıklarını ve buna nasıl tepki verdiklerini araştırmak hayati önem taşımaktadır.

Yapay zekâ kaygısının iş stresi üzerindeki pozitif etkisi göz önüne alındığında, sağlık sektöründe çalışanlara yönelik eğitim ve destek programlarının güçlendirilmesi önemlidir. Bu tür programlar, sağlık profesyonellerinin yapay zekâ teknolojilerine daha aşina olmalarını sağlayarak, stres seviyelerini azaltabilir. Yapay zekâ tekniklerinin dikkate değer yönlerinden biri, kapsamlı sağlık hizmetleri yönetimi için potansiyel destektir. Bu uygulamalar doktorları,

hemşireleri ve yöneticileri çalışmalarında destekleyebilir. Örneğin, bir yapay zekâ sistemi sağlık profesyonellerine dergiler, ders kitapları ve klinik uygulamalar dahil olmak üzere çeşitli kaynaklardan sürekli, muhtemelen gerçek zamanlı tıbbi bilgi güncellemeleri sağlayabilir. Ayrıca, YZ kullanımının işyerinde stres yaratan bir unsur olarak algılanmaması için, çalışanlara yönelik sürekli bilgilendirme ve rehberlik hizmetleri sağlanmalıdır. Bu, yapay zekâ teknolojilerinin potansiyel tehditler yerine yardımcı araçlar olarak görülmesine yardımcı olabilir.

Yapay zekâ kaygısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi, hastanelerin çalışan bağlılığını ve iş güvenliğini koruma gerekliliğini ortaya koymaktadır. Politika yapımcılar ve yöneticiler, sağlık sektöründe yapay zekâ uygulamalarını daha şeffaf ve etik bir şekilde entegre etmelidir. Çalışanların kaygılarını hafifletmek için, yapay zekânın karar verme süreçlerinde nasıl kullanılacağına dair açık yönergeler ve protokoller oluşturulmalıdır. Ayrıca, çalışanların YZ'nin potansiyel iş gücü etkilerine karşı duydukları kaygıları gidermek için kariyer güvenliği ve esneklik sağlayan önlemler alınmalıdır. Çünkü yapay zekâ, çeşitli tıbbi görev alanlarında klinik tanı ve karar verme performansını artırmaktadır. Bu performansın hastalık tespiti ve tedavileri de dahil olmak üzere tıbbi uygulama alanlarında nasıl bir etkiye dönüşeceği, yapay zekâ uygulamalarının moleküler ve genomik bilimdeki hızlı ilerlemelere uyum sağlarken, büyük mali sıkıntılar yaşayan sağlık sistemleriyle ne kadar çevik bir şekilde evrimleşebileceğine bağlı olacaktır. Ayrıca, yapay zekâ sistemlerinin geniş çapta sağlık çalışanlarını yerinden

etmeyeceği, aksine onların hasta bakımındaki çabalarını artıracakları giderek daha net hale gelmektedir. Belki de zamanla işini kaybedecek tek sağlık hizmeti sağlayıcıları, yapay zekâ ile birlikte çalışmayı reddedenler olabilir. Bu kapsamda yapay zekâ kaynaklı kaygının ortadan kaldırılması için sağlık kurumları ve yöneticilere önemli görevler düşmektedir.

Sağlık çalışanlarının yapay zekaya karşı bakış açılarını öğrenmek ve yapay zekâ kaynaklı kaygı seviyelerini daha derinlemesine değerlendirebilmek için nitel veya karma yöntem yaklaşımları kullanılarak yeni çalışmalar tasarlanabilir. Çalışanların teknolojik değişikliklere ilişkin algıları ve bunlara uyum sağlamaları, derinlemesine görüşmeler, odak gruplar ve vaka çalışmaları yoluyla daha iyi anlaşılabilir. Özellikle ilgili stres faktörleri, sağlık çalışanlarıyla yapılan görüşmelerde daha detaylı ortaya çıkarılabilir ve yapay zekâ kaynaklı kaygılar üzerinde çözüm yolları geliştirilebilir. Gelecekteki çalışmalar, teknolojik gelişmeler ile farklı çalışan demografik özellikleri, kişilik özellikleri ve mesleki özellikler arasındaki farkları karşılaştırabilmek adına bu çalışmayı temel alabilir. Ayrıca yapay zekâ kaygısı ile farklı örgütsel davranış çalışmaları tasarlanabilir.

Bu araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Sınırlılıklardan bir tanesi belirli bir hastanede yapılmış olması sebebiyle sonuçların bütün sağlık çalışanlarına genellenememesidir. Bir diğer sınırlılık ise araştırma, kesitsel türde bir araştırma niteliği taşıdığı için sadece içinde bulunduğu zaman dilimi ile sınırlıdır.

KAYNAKLAR

- Abuselidze, G., & Mamaladze, L. (2021). The impact of artificial intelligence on employment before and during pandemic: A comparative analysis. *Journal of Physics: Conference Series*, 1840(1), 012040. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1840/1/012040>
- Akçakanat, Ö. (2024). Yapay zekâ kaygısının teknoloji kaynaklı işsizlik endişesi üzerine etkisi: Muhasebe meslek mensupları üzerine bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(Özel Sayı), 53–67. <https://doi.org/10.33707/akuiibfd.1458358>
- Akkaya, B., Özkan, A., & Özkan, H. (2021). Yapay zekâ kaygı (YZK) ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Alanya Akademik Bakış*, 5(2), 1125–1146. <https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.833668>
- Ali, T., Hussain, I., Hassan, S., & Anwer, S. (2024). Examine how the rise of AI and automation affects job security, stress levels, and mental health in the workplace. *Bulletin of Business and Economics (BBE)*, 13(2), 1180–1186. <https://doi.org/10.61506/01.00506>
- Aydoğdu, F. (2023). AVE ve CR hesaplama. *Fuat Aydoğdu Resmi Web Sitesi*. <https://www.fuataydogdu.com/avec>
- Babapour, A. R., Gahassab-Mozaffari, N., & Fathnezhad-Kazemi, A. (2022). Nurses' job stress and its impact on quality of life and caring behaviors: A cross-sectional study. *BMC Nursing*, 21(1), 75. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00852-y>
- Bartram, T., Casimir, G., Djurkovic, N., Leggat, S. G., & Stanton, P. (2012). Do perceived high performance work systems influence the relationship between emotional labour, burnout and intention to leave? A study of Australian nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 68(7), 1567–1578. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2012.05968.x>
- Başer, A., Altuntaş, S. B., Kolcu, G., & Özceylan, G. (2021). Artificial intelligence anxiety of family physicians in Turkey. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 23(S2). <https://doi.org/10.23751/pn.v23iS2.12003>
- Bonneau-Diesce, J., & Chan, A. (2022). Will artificial intelligence ever be a threat to humankind? *Journal of Student Research*, 11(2). <https://doi.org/10.47611/jsrhs.v11i2.2511>
- Brougham, D., & Haar, J. (2018). Smart technology, artificial intelligence, robotics, and algorithms (STARA): Employees' perceptions of our future workplace. *Journal of Management & Organization*, 24(2), 239–257. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.55>
- Brougham, D., & Haar, J. (2018). Smart technology, artificial intelligence, robotics, and algorithms (STARA): Employees' perceptions of our future workplace. *Journal of Management & Organization*, 24(2), 239–257. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.55>
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research* (2nd ed.). Guilford Press.
- Cooper, C. L., & Barling, J. (Eds.). (2008). *The SAGE handbook of organizational behavior*. SAGE Publications.
- Cugurullo, F., & Acheampong, R. A. (2024). Fear of AI: An inquiry into the adoption of autonomous cars in spite of fear, and a theoretical framework for the study of artificial intelligence technology acceptance. *AI & Society*, 39(4), 1569–1584. <https://doi.org/10.1007/s00146-022-01598-6>
- Çetiner, N., & Çetinkaya, F. Ö. (2024). Çalışanların yapay zekâ kaygısı ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki: Turizm çalışanları üzerine bir araştırma. *Alanya Akademik Bakış*, 8(1), 159–173. <https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.1297394>
- Dawson, A. J., Stasa, H., Roche, M. A., Homer, C. S., & Duffield, C. (2014). Nursing churn and turnover in Australian hospitals: Nurses' perceptions and suggestions for supportive strategies. *BMC Nursing*, 13, Article 11. <https://doi.org/10.1186/1472-6955-13-11>
- De Bruin, G. P. (2006). The dimensionality of the general work stress scale: A hierarchical exploratory factor analysis. *SA Journal of Industrial Psychology*, 32(4), 68–75.
- Dou, Y. (2023). Does the application of artificial intelligence technology affect employees' turnover intention? In *Proceedings of the 2023 6th International Conference on Information Management and Management Science* (pp. 283–287). <https://doi.org/10.1145/3625469.3625488>
- Elliott, D., & Soifer, E. (2022). AI technologies, privacy, and security. *Frontiers in Artificial Intelligence*, 5, 826737. <https://doi.org/10.3389/frai.2022.826737>
- Erkutlu, H., Ergün, E. E., Köseoğlu, İ., & Vurgun, T. (2023). Yapay zekâ ve örgütsel davranış. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 13(3), 1403–1417. <https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.1246678>
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1977). *Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research*. Addison-Wesley.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>

- Gebrekidan, A. Y., Enaro, E. Y., Azeze, G., Adella, G. A., Kassie, G. A., Haile, K. E., & Asgedom, Y. S. (2023). Turnover intention among healthcare workers in Ethiopia: A systematic review and meta-analysis. *BMJ Open*, 13(5), e067266. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2022-067266>
- Gilbreath, B., & Karimi, L. (2012). Supervisor behavior and employee presenteeism. *International Journal of Leadership Studies*, 7(1), 114–131.
- Güdük, Ö., Vural, A., & Dişiaçık, G. (2025). Investigating the effect of perceived empowerment on artificial intelligence anxiety levels in healthcare workers. *Çalışma ve Toplum*, 1(84), 285–310. <https://doi.org/10.54752/ct.1624015>
- Hahs-Vaughn, D. L., & Lomax, R. (2020). *An introduction to statistical concepts* (4th ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315624358>
- Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson.
- Hayes, L. J., O'Brien-Pallas, L., Duffield, C., Shamian, J., Buchan, J., Hughes, F., ... & Stone, P. W. (2006). Nurse turnover: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 43(2), 237–263. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2005.02.007>
- Hopcan, S., Türkmen, G., & Polat, E. (2024). Exploring the artificial intelligence anxiety and machine learning attitudes of teacher candidates. *Education and Information Technologies*, 29(6), 7281–7301. <https://doi.org/10.1007/s10639-023-12086-9>
- Ibrahim Hassan, A. H., Baquero, A., Salama, W. M., & Ahmed Khairy, H. (2024). Engaging hotel employees in the era of artificial intelligence: The interplay of artificial intelligence awareness, job insecurity, and technical self-efficacy. <https://doi.org/10.33168/JLISS.2024.0530>
- Johnson, D. G., & Verdicchio, M. (2017). AI anxiety. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 68(9), 2267–2270. <https://doi.org/10.1002/asi.23867>
- Kang, J., Shin, H., & Kang, C. (2024). Hospitality labor leakage and dynamic turnover behaviors in the age of artificial intelligence and robotics. *Journal of Hospitality and Tourism Technology*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1108/JHTT-12-2023-0411>
- Karimian, G., Petelos, E., & Evers, S. M. (2022). The ethical issues of the application of artificial intelligence in healthcare: A systematic scoping review. *AI and Ethics*, 2(4), 539–551. <https://doi.org/10.1007/s43681-021-00131-7>
- Kato, T., & Koizumi, M. (2023). Effects of artificial intelligence and robots on job satisfaction and turnover intention. In *2023 IEEE 6th International Conference on Knowledge Innovation and Invention (ICKII)* (pp. 773–777). IEEE. <https://doi.org/10.1109/ICKII58656.2023.10332717>
- Kaya, F., Aydin, F., Schepman, A., Rodway, P., Yetişensoy, O., & Demir Kaya, M. (2022). The roles of personality traits, AI anxiety, and demographic factors in attitudes toward artificial intelligence. *International Journal of Human–Computer Interaction*, 40(2), 497–514. <https://doi.org/10.1080/10447318.2022.2151730>
- Kılıç, Y. E. (2023). Yapay zekâ farkındalığı ile işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkide örgütsel destek ve rekabetçi psikolojik iklimin rolü (Master's thesis, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Kim, B. J., & Lee, J. (2024). The mental health implications of artificial intelligence adoption: The crucial role of self-efficacy. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-04018-w>
- Konnopka, A., & König, H. (2020). Economic burden of anxiety disorders: A systematic review and meta-analysis. *Pharmacoeconomics*, 38, 25–37. <https://doi.org/10.1007/s40273-019-00849-7>
- Lemay, D. J., Basnet, R. B., & Doleck, T. (2020). Fearing the robot apocalypse: Correlates of AI anxiety.
- Lestari, N. S., Rosman, D., & Millenia, E. (2023). The association between smart technology, artificial intelligence, robotics, and algorithms (STARA) awareness, job stress, job insecurity, and job satisfaction among hotel employees during COVID-19 pandemic. In *E3S Web of Conferences* (Vol. 388, p. 03021). EDP Sciences. <https://doi.org/10.1051/e3s-conf/202338803021>
- Li, J., & Huang, J. S. (2020). Dimensions of artificial intelligence anxiety based on the integrated fear acquisition theory. *Technology in Society*, 63, 101410. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2020.101410>
- Lin, C. P., Tsai, Y. H., & Mahatma, F. (2017). Understanding turnover intention in cross-country business management. *Personnel Review*, 46(8), 1717–1737. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2016-0176>
- Manyika, J. (2017). Jobs lost, jobs gained: Workforce transitions in a time of automation. *McKinsey Global Institute*, 150.
- Mathieu, C., & Gilbreath, B. (2023). Measuring presenteeism from work stress: The job stress-related Presenteeism Scale. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 65(3), 210–216. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002753>
- Nam, T. (2019). Technology usage, expected job sustainability, and perceived job insecurity. *Technological Forecasting and*

Social Change, 138, 155–165. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.08.017>

Russon, A. E., Josefowitz, N., & Edmonds, C. V. (1994). Making computer instruction accessible: Familiar analogies for female novices. *Computers in Human Behavior*, 10(2), 175–187. [https://doi.org/10.1016/0747-5632\(94\)90001-9](https://doi.org/10.1016/0747-5632(94)90001-9)

Saha, D., Sinha, R., & Bhavsar, K. (2011). Understanding job stress among healthcare staff. *Online Journal of Health and Allied Sciences*, 10(1).

Scanlan, J. N., & Still, M. (2019). Relationships between burnout, turnover intention, job satisfaction, job demands and job resources for mental health personnel in an Australian mental health service. *BMC Health Services Research*, 19, Article 62. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3841-z>

Scherer, M. U. (2015). Regulating artificial intelligence systems: Risks, challenges, competencies, and strategies. *Harvard Journal of Law & Technology*, 29, 353–400.

Selvi, S. (2017). İş yaşam kalitesinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Sağlık sektöründe bir uygulama (Master's thesis, Avrasya Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü).

Seoni, S., Jahmunah, V., Salvi, M., Barua, P. D., Molinari, F., & Acharya, U. R. (2023). Application of uncertainty quantification to artificial intelligence in healthcare: A review of last decade (2013–2023). *Computers in Biology and Medicine*, 107441. <https://doi.org/10.1016/j.compbiomed.2023.107441>

Sharma, K., Davidson, B. G. J., George, J. P., & Muttungal, P. V. (2024). Breeding distrust during artificial intelligence (AI) era: How technological advancements, job insecurity and job stress fuel organizational cynicism? *Evidence-based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-05-2024-0159>

Stănescu, D. F., & Romaşcanu, M. C. (2024). The influence of AI anxiety and neuroticism in attitudes toward artificial intelligence. *European Journal of Sustainable Development*, 13(4), 191. <https://doi.org/10.14207/ejsd.2024.v13n4p191>

Teleş, M. (2021). Validity and reliability of the Turkish version of the General Work Stress Scale. *Journal of Nursing Management*, 29(4), 710–720. <https://doi.org/10.1111/jonm.13211>

Türkmen, S., Atay, L., & Türkmen, E. (2018). Destinasyon kişiliği, memnuniyet ve davranışsal niyetler arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Çanakkale örneği. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 13(49), 22–32. <https://doi.org/10.19168/jyasar.330474>

Uyungil-Erdogan, S., Şahin, Y., Sökmen-Alaca, A. İ., Oktaysoy, O., Altıntaş, M., & Topçuoğlu, V. (2025). Assessing the effect of artificial intelligence anxiety on turnover intention: The mediating role of quiet quitting in Turkish small and medi-

um enterprises. *Behavioral Sciences*, 15(3), 249. <https://doi.org/10.3390/bs15030249>

Wang, Y. S. (2007). Development and validation of a mobile computer anxiety scale. *British Journal of Educational Technology*, 38(6), 990–1009. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8535.2006.00687.x>

Wang, Y. Y., & Wang, Y. S. (2019). Development and validation of an artificial intelligence anxiety scale: An initial application in predicting motivated learning behavior. *Interactive Learning Environments*, 30(4), 619–634. <https://doi.org/10.1080/10494820.2019.1674887>

Wellcome Trust. (2020). *The role of science in mental health: Insights from the Wellcome Global Monitor*. Wellcome. <https://cms.wellcome.org/sites/default/files/2021-10/wellcome-global-monitor-mental-health.pdf>

Xu, G., Xue, M., & Zhao, J. (2023). The association between artificial intelligence awareness and employee depression: The mediating role of emotional exhaustion and the moderating role of perceived organizational support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(6), 5147. <https://doi.org/10.3390/ijerph20065147>

Yanan, Li. (2023). Relationship between perceived threat of artificial intelligence and turnover intention in luxury hotels. *Heliyon*, 9(8), e18520. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e18520>

Zajko, M. (2022). Artificial intelligence, algorithms, and social inequality: Sociological contributions to contemporary debates. *Sociology Compass*, 16(3), e12962. <https://doi.org/10.1111/soc4.12962>