



ISSN  
2547-989X

Sinop Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Dergisi

Araştırma Makalesi

Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8 (2), 732-760

Geliş Tarihi:01.11.2023 Kabul Tarihi: 14.10.2024

Yayın: 2024 Yayın Tarihi:30.11.2024

<https://doi.org/10.30561/sinopusd.1384443>

<https://dergipark.org.tr/sinopusd>

## ÖZ YETERLİLİK ALGISI VE ÖRGÜTSEL HAZIRLIĞIN YAPAY ZEKA KAYGISI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: BİR ARAŞTIRMA

İtir HASIRCI\*

Edip ÖRÜCÜ\*

### Öz

Bu araştırmanın amacı bireylerin karşılaşabilecekleri güçlüklerde olayların üstesinden gelebileceklerine dair duydukları inancı ifade eden öz yeterlilik algısı ile örgütsel hazırlık değişkenlerinin yapay zekâ kaygısı üzerindeki etkisini belirlemektir. Araştırmanın evrenini Balıkesir ilinde ve ilçelerinde çalışan 1800 banka personeli oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini Bandırma ilçesinde ve Balıkesir il merkezinde bulunan bankalardan seçilen 330 personel oluşturmaktadır. Elde edilen verilerle, frekans analizi, güvenilirlik analizi, normallik testi, keşfedici faktör analizi, korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Araştırma kapsamında yapılan korelasyon analizinin neticesinde öz yeterlilik algısı ile yapay zeka kaygısı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öz yeterlilik algısı ile örgütsel hazırlık arasında ve yapay zekâ kaygısı ile örgütsel hazırlık arasında anlamlı ilişkiler bulunamamıştır. Yapılan çoklu regresyon analizinin neticesinde yalnızca öz yeterlilik algısının yapay zekâ kaygısı üzerinde anlamlı etkisinin olduğunu belirlenmiştir. Örgütsel hazırlığın yapay zekâ kaygısı üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Literatürde öz yeterlilik algısı, yapay zekâ kaygısı ve örgütsel hazırlık değişkenlerinin birlikte incelendiği araştırma örneğine rastlanmamıştır. Bu durum araştırmayı özgün kılmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Öz Yeterlilik Algısı, Örgütsel Hazırlık, Yapay Zeka Kaygısı, Banka.

### The Effects Of Perceived Self Efficacy And Organizational Readiness On Artificial Intelligence (AI) Anxiety: A Research

#### Abstract

The purpose of this research is to determine the effect of self-efficacy perception, which expresses individuals' belief that they can overcome the difficulties they may encounter, and organizational preparedness variables on artificial intelligence anxiety. The population

\* Dr., Bağımsız Araştırmacı, [itir8686@gmail.com](mailto:itir8686@gmail.com), <https://orcid.org/0000-0002-5449-2640>

\* Prof. Dr., Bandırma Onyeddi Eylül Üniversitesi, [eorucu@bandirma.edu.tr](mailto:eorucu@bandirma.edu.tr), <https://orcid.org/0000-0002-3301-7496>

of the research consists of 1800 bank personnel working in Balıkesir province and its districts. The sample of the research consists of 330 personnel selected from banks in Bandırma district and Balıkesir city center. Frequency analysis, reliability analysis, normality test, exploratory factor analysis, correlation analysis and multiple regression analysis were performed with the data obtained. As a result of the correlation analysis conducted within the scope of the research, a positive and significant relationship was found between the perception of self-efficacy and artificial intelligence anxiety. No significant relationships were found between self-efficacy perception and organizational readiness, or between artificial intelligence anxiety and organizational readiness. As a result of the multiple regression analysis, it was determined that only the perception of self-efficacy had a significant effect on artificial intelligence anxiety. No significant effect of organizational preparation on artificial intelligence anxiety was found. No example of research has been found in the literature in which the variables of self-efficacy perception, artificial intelligence anxiety and organizational readiness are examined together. This makes the research unique.

**Keywords:** Perceived Self Efficacy, Organizational Readiness, Artificial Intelligence Anxiety, Bank.

## 1. Giriş

Yapay zekâ teknolojileri günden güne gelişmeye devam ederken, bazıları tarafından iyilik adına kullanılan bir güç olduğu savunulurken, bazıları tarafından insan gücünün yerini alacak bir tehdit olarak görülmektedir. Çalışma alanı genişledikçe, tam olarak anlamakta zorlanılan yapay zekâ teknolojileri karmaşık bir kavram olarak görüldüğü için korkunun tetiklenmesine neden olmaktadır. Bu durumda işgörenlerin insan olarak en iyi şekilde yaptıkları işleri yerine getirebilmeleri için imkân tanınması, yapay zekâ teknolojilerinin de en iyi yaptıkları işleri yapmalarına izin vermek gerekmektedir. Bankalarda pazarlamadan, operasyona ve satışa kadar yapay zekâ teknolojilerinin uygulanması, tekrarlanan görevleri en aza indirirken, harcanan zamanı da minimum seviyeye getirecek, üretkenliğin ve genel müşteri deneyiminin artışına imkân tanyacaktır (Zhao vd., 2022: 90). Hataları en az seviyeye indiren bu teknolojiler, oluşabilecek krizleri belirlemeye yardımcı olacak, iş yükünü azaltarak, operasyonel süreçlerden çıkmayı kolaylaştıracaktır. Yapay zekâ teknolojileri tarafından yapılan işler otomasyon riski fazla olan, rutin ve giriş seviyesindeki işlerdir. Bu nedenle ilerleyen zamanlarda dahi bu teknolojilerin asla sahip olamayacağı bazı yetenekler bulunmaktadır (Klos

vd., 2021: 210). Yapay zekâ örgütlerin hedeflerine ulaşabilmeleri için optimizasyon yapmakta iyi olsa dahi kendi hedeflerini seçip, yaratıcı fikirler sunamaz. Alanlar arası düşünemeyen bu teknolojiler, sağduyu, empati, şefkat gibi duygular hissedemez (Hopcan vd., 2023). Yapay zekâ teknolojileri yapılandırılmamış ve gözlemediği alanlarla baş edemez. Bu nedenle bazı rutin işlerde insanlar yapay zekâ ile çalıştığı zaman, uzmanlıklarına katkı sağlayacak, insan yaratıcılığı yapay zekâ araçları ile güçlendirilecektir. Yapay zekâ teknolojileri bir kişinin önemsendiğini ve anlaşıldığını hissettiremez. Bu alanlarda geliştirilmeye çalışsalar dahi empati ve ilgi gerektiren, insan dokunuşlu hizmetler alanında bir konuma gelemeler. Hızlı değişen teknoloji işletmelerde çalışanlar tarafından farklı tepkilerle karşılanabilmektedir. Yapay zekâ kaygısı bu tepkilerin performans açısından önemli olanlarından biridir. Bu çalışmada yapay zekâ kaygısını etkileyen faktörlerin bir kısmının belirlenecek olması önem teşkil etmektedir.

Bu kapsamda araştırmanın amacı öz yeterlilik algısı ve örgütsel hazırlık değişkenlerinin yapay zekâ kaygısı üzerindeki etkisini belirlemektir. Bu amaçla kavramsal yazın taraması gerçekleştirilmiş, yapılan literatür taraması ile değişkenler arası geçmiş araştırmalara, değişkenlerle en çok ilişkilendirilen başlıklara ve sonuçlarına değinilmiştir. Araştırmanın son bölümü yöntem ve bulgular kısmına ayrılmıştır. Literatürde üç değişkenin birlikte yer aldığı araştırma örneğinin olmaması, bankalarda yapay zekâ ve insan odaklı işbirliğinin öneminin vurgulanacak olması araştırmanın temel gerekçesini oluşturmaktadır.

## **2. Kavramsal Çerçeve**

### **2.1. Yapay Zekâ Kaygısı**

Yapay zekâ teknolojilerinin hızlı gelişim sürecinin yanında bireyler sürekli insan işgücünün yerini robotların alabileceği korkusuyla yüzleşmektedirler. Dolayısıyla bu teknolojiler, ilerleyen zamanlarda bireylerin daha fazla zorluk ile mücadele etmesine neden olabileceği düşüncesini ön plana çıkarmaktadır (Chen vd., 2020: 334). Yapay zekâ teknolojilerinin gelişim sürecinin oldukça hızlı

ilerlemesi hali bu düşünceyi doğrulamaktadır. Ancak yapay zekâ teknolojileri buldukları noktada oldukça yetenekli ve yaratıcı olsalar dahi hayal gücü gerektiren durumlarda doğru sonuca ulaşamayabilirler. Bu durumda yapay zekânın bir kaygı durumu yaratabileceği ve insanlığı tehdit edeceği düşüncesi tamamen gerçek dışı olarak görülmektedir. Asıl korkulması ve kaygı duyulması gereken husus ise yapay zekânın yanlış amaçlarla kullanılması halidir. Yapay zekâ her yerde bulunur hale gelmeye başladıkça ve yanlış kullanıldığı takdirde otomasyondan kaynaklanan işsizlik artışına, bireylerin tembelleşmesine, gizlilik ile ilgili ihlallere, sosyoekonomik eşitsizliğe, etik kayıplara, bireylerin makineleşmesine, cesaretin, yaratıcılığın ve proaktifliğin gitgide azalmasına neden olacaktır (Wang vd., 2022: 625).

Yapay zekânın bireylerin ulaştığı teknolojilerin en önemlisi olduğu göz önünde bulundurulduğunda hem toplumsal hem de bireysel etkilerini değerlendirmek adına önceki teknoloji ürünlerinin yarattığı etkilere bakmak, yapay zekâ kaygısını anlayabilmek için etkili olacaktır (Li ve Hsu, 2022: 390). Yapay zekâ kaygısı kavramı teknofobi kavramı ile yakından ilişkili olarak ifade edilmektedir. Bilgisayar, akıllı telefon gibi ileri teknoloji ürünlerinin kullanımı ile bireylerde meydana gelen korku ve endişe durumu teknofobi olarak adlandırılmaktadır. Bu korku ve endişe hali verimli çalışma potansiyelini azaltmakta ve farklı sağlık problemlerine sebep olmaktadır. Kişi teknoloji ile uyum sağlayamadığı zaman teknofobi düzeyi artmakta, gerginlik, kaygı, anksiyete, endişe gibi duygusal durum problemleri baş göstermektedir. Durumluk kaygı olarak da ifade edilen bu problemlerin en yaygın neticelerinden bir tanesi kişilerin emeklerinin yerine makinelerin geçebileceği endişesi ve uzun vadede bu durumun işsizliğe ve eşitsizliğe yol açması düşüncesidir. Bir diğer neticesi ise bireylerin refahı üzerindeki ahlaki etkilerin yok olması halidir (Li vd., 2023: 7). Otonom süreçlerin artmasıyla birlikte kişiler çalışıp, üretme gibi hususların ortadan kalkabileceği konusunda endişe duymaktadırlar. Bu duyguyu zihinlerinden

silebilmek için örgütlerde tatmin, topluma fayda sağlama gibi duyguların vurgulanarak, yeniden tanımlanması oldukça önemlidir (Li ve Huang, 2020: 7).

Gelişim göstermeye devam eden yapay zekâ teknolojisi kullanımı alanlarının da genişlemesiyle beraber bankalarda verilerin daha hızlı elde edilmesi ve daha hızlı analiz yapılabilmesi için bu teknolojiye gerek duyulmaktadır (Öztrak, 2023: 268-269). Ancak yine de yapay zekânın bireylerin yaratıcılığına mahkûm olduğunu da söylemek mümkündür. İnternetin ilk kullanılmaya başladığı zamanlarda da bireylerin yapay zekâ kaygısına benzer endişeler yaşadığını söylemek olasıdır (Nemesure vd., 2021: 8). Geline son noktada internetsiz bir hayatı kimse düşünememekte, işlerimizi kolaylaştırdığını da söylemek yerinde olacaktır. Ancak yapay zekânın duygusal zekâ gibi insana özgü nitelikler hususunda da yapamayacağı işler bulunmaktadır. Bireyler hangi sektörde çalışırsa çalışsın bu hususta odaklanılması gereken nokta yapay zekâ ve kullanım alanlarının daha fazla nasıl geliştirilebileceği olmalıdır. Yeni teknolojilerin bireylerin işlerini ellerinden alması, makinelerin yükselişi ile yaşanabilecek işsizlik korkusu, işsizliğin toplumsal etkileri gibi sorulara yanıt aranırken, bazı işlerin otomasyona kurban gidebileceğinin de bilincinde olmak gerekmektedir. Ancak öncelikle endişeyle karşılanan otomasyonun bolluk, istihdam artışı, teknolojik kalkınma gibi toplumsal yararlarını da dikkate almak önem arz etmektedir (Bragazzi vd., 2020: 3180). Gelecekte teknoloji bireylerden daha fazla iş yapmaya ve bizleri şaşırtmaya devam edecektir. Ancak unutulmaması gereken nokta makinelerin her işi yaptığı zamanlarda bile buna karar veren faktörün insan olduğu gerçeğidir. Soruları soran da anlamlı veriyi öğreten de daima insan gücüdür. Bunun yanısıra akıllı sistemler hayat standartlarımızda artış sağlayacak, yeni iş imkânları sunacak ve daha fazla rekabetçi koşullar yaratacaktır (Wang ve Wang, 2022: 626).

## **2.2. Örgütsel Hazırlık**

Örgütlerin doğma, yaşama ve gelişim imkânları, girdileri, çıktıları ve problemleri içinde buldukları çevre tarafından üretilmekte ve kullanılmaktadır. Buldukları bu çevre dâhilinde hem bilimsel hem de teknolojik unsurlar devamlı

olarak faaliyet içerisinde dirler. Bu nedenle örgütlerin dâhil oldukları çevre hızlı bir şekilde değişim göstermekte ve daha canlı bir hale gelmektedir (Marei vd., 2023: 735). Bu denli hızlı değişim gösteren çevreye uyum sağlamak, yaratıcı ve yenilikçi olmak örgütler için kaçınılmaz bir durum haline almaktadır. Dolayısıyla örgütlerin çevresinde oluşabilecek bir değişim hali dengeyi bozacak ve yeni bir dengeyi zorunlu kılacaktır. Bu nedenle örgütlerde hazırlık, değişimi ele almakta, çevre şartlarına uygun stratejilerin belirlenmesi, uygulanıp, yürütülmesi hususlarını incelemektedir (Antony vd., 2023: 591).

Hazırlık teorisi örgütlerde değişime hazır olmayı ve bu değişim sürecini başarılı bir şekilde ilerletebilmeyi savunmaktadır. Bu teoriye göre örgütsel hazırlık üç başlık altında incelenmektedir. Değişim etkinliği bu teorinin ilk başlığı olarak ifade edilmekte, örgütlerin sahip oldukları kaynakların değişimin gerçekleşebilmesi için yeterli olup olmadığını ele almaktadır (Binsaeed vd., 2023: 287). İkinci başlık olarak ele alınan değişim değerliliği, örgüt çalışanlarının değişim sürecine verdikleri destek ve önemin düzeyini ifade etmektedir. Üçüncü başlık olarak belirtilen bağlamsal hazırlığa göre değişim süreci için örgütlerin sahip oldukları temel değerlerin hazırlıkları ele alınmaktadır. Yenilik ve değişim süreçlerinde örgüt kültürü en önemli etmen olarak görülmekte, bu nedenle bağlamsal boyut olarak ifade edilmektedir (İmamoglu vd., 2023: 14).

Günümüz zor ve karmaşık çalışma şartlarında örgütler, en zor koşullarda dahi limana güvenilir bir şekilde yaklaşmak zorundadırlar. Bu nedenle karşılaştıkları değişim ve hazırlık süreçlerine en etkili şekilde müdahale etmeleri gerekmektedir. Bu değişikliği yönlendiren güçler iç ve dış çevre olarak isimlendirilmektedir. Örgütlerin iç çevresi faaliyetlerini, kararlarını ve işgörenlerin davranışlarını etkilemekte, örgütün gelecek ile ilgili hedeflerinde ve kültüründe meydana gelebilecek değişimlerin örgüt üzerindeki etkilerini kapsamaktadır (Su vd., 2023: 126). Dış çevre ise müşterileri, ekonomiyi, teknolojiyi, rekabet ortamlarını, kaynakları incelemekte, sürekli yöneticiler tarafından izlenmesi ve adapte olunması gereken bir ortamı tanımlamaktadır. Örgütlerin varlıklarını devam

ettirebilmesi, gelişim gösterebilmesi ve bu gelişimlere ayak uydurabilmesi için dış çevreye uyum sağlamaları gerekmektedir. Bir örgütte hızlı büyüme gibi bir hedef ortaya koyulduğu zaman örgüt içi faaliyetler bu hedefi yerine getirebilmek için değişim geçirecektir. Dolayısıyla örgütte yeni departmanlar oluşturulacak, yeni teknolojiler benimsenecek, büyüme hedefine ulaşabilmek adına yeni personeller işe alınacaktır (Hohmann vd., 2023: 101). Örgütler, görev, insan, teknoloji ve yapı olmak üzere birbirleriyle etkileşim halinde olan dört değişkeni içermektedirler. Bu dört değişkenden birinde meydana gelecek değişim hali diğerlerine de etki etmekte ve değişime hazırlık süreci başlamaktadır. Bu süreçte olası bir zorluk hali yaşanmaması için örgüt çalışanlarında değişime hazır olma tutumunun yaratılması önemli bir gereklilik olarak görülmektedir (Sharma ve Venkatraman, 2023: 212).

### 2.3. Öz Yeterlilik Algısı

Bandura (1977) tarafından ilk kez açıklanan öz yeterlilik kavramı, kişinin bir işi veya görevi yerine getirebilmesi için gerekli olan özelliklerin tümünün kendinde bulunduğuna dair inancını tanımlamaktadır (Akkoyunlu ve Kurbanoglu, 2003: 89). Herhangi bir işte başarıyı yakalamak için yalnızca bilgi ve beceri sahibi olmak yeterli görülmemektedir. Kişilerde bilgi birikiminin yanısıra bu bilgiyi kullanabilmeye olan inanca da ihtiyaç duyulmakta ve bu durum başarıyı önemli derecede etkilemektedir. Bu sebeple başarıyı elde edebilmek için kişilerin kendi kapasiteleri doğrultusundaki yorumlarının ve algılarının olumlu yönde olması gerekmektedir. Kişilerin öz yeterlilik algıları ile çevrelerindeki bireylerin ona yönelik algıları aynı seviyede olmamaktadır. Bu sebeple öz yeterlilik öznel bir kavram olarak ifade edilmektedir (Yener, 2018).

Öz yeterlilik seviyesi yüksek olan kişiler motivasyonu fazla olan ve herhangi bir işi başarabilmek adına çaba veren yapıdadırlar. Başarısızlık halinde asla vazgeçmemekte ve daima başarıya odaklanmaktadırlar. Öz yeterlilik seviyesi düşük olan kişiler ise başarılı olacaklarına dair inançları kalmayan, yeni bir işe girişmekten uzak duran ve çabuk vazgeçen yapıya sahiptirler (İnanç ve Yerlikaya, 2011). Öz yeterlilik algısı kişilerin bir işi veya görevi başarabilmek için

yeteneklerine olan güvenleri hakkında bilgi vermektedir. Bu sebeple kişilerin inanç ve yargılarının ele alınması, davranışlarının açıklanması ve anlaşılması için yardımcı olacaktır. Kişilerin yaşadıkları başarılı ve başarısız deneyimler, öz yeterlilik algılarına etki etmektedir (Chen vd., 2004: 387). Dolayısıyla kişilerin öz yeterlilik algılarına şekil veren unsurlar arasında yaşadıkları olumlu ve olumsuz tecrübeler, çevrelerindeki kişilerin yaşadığı tecrübeler, aile ve çevreden kaynaklı uyarılar ve kişilerin psikolojik durumları yer almaktadır (Lee ve Lin, 2009: 1062). İşgörenlerin belirli bir performansa sahip olup, bu performansı çevrelerine yansıtabilme hali olarak açıklanan öz yeterlilik algısı, kişilerin ustalık ve başarı düzeylerine göre her türlü psikoterapi ve davranışsal değişimin ortak bir mekanizma doğrultusunda işleyişi olarak da ifade edilebilmektedir. Bir diğer ifadeyle öz yeterlilik algısı kavramı, gerekli kazanımları elde edebilmek için kişilerin kabiliyetlerinin keşfi ve iletilebilmesi adına uygun eğitimlerin düzenlenmesidir. Öz yeterlilik algısı yüksek olan kişilerin; hedefleri daima yüksektir. Ayrıca bu bireyler stresle mücadele edebilir, yaşadıkları herhangi bir başarısızlık durumunda öz eleştiri yapabilirler. Karşı karşıya kaldıkları zor durumlarda mücadele etmeyi asla bırakmayan bu kişilerin bakış açıları da oldukça geniştir (Örücü ve Hasırcı, 2022: 248-249).

Öz yeterliliği belirleyen faktörler arasında öncelikle bireylerin geçmiş deneyimlerinin yer aldığı söylenebilir. Bireyin geçmişte başarı elde ettiği ve ya elde edemediği durumlar öz yeterlilik algılarına etki etmektedir. Bir diğer faktör bireyin yakın hissettiği kişiler, ailesi, iletişim kurduğu diğer kişilerin yaşadığı deneyimlerin sonucudur. Ayrıca bireyin herhangi bir işi yaparken sahip olduğu olumlu veya olumsuz duygular, bulunduğu psikolojik durumlar, bir işi yapabileceğine dair çevresinden duyduğu sözel ikna sözleri öz yeterlilik algıları üzerinde oldukça etkilidir (Koroğlu, 2018). Kişiler kendi başarılarına benzer diğer kişilerin başarılarını gördüklerinde yani sosyal modelleme yolu ile öz yeterlilik algılarını geliştirebilirler. Benzer etkinlikleri gerçekleştiren iki taraf diğer tarafın başarısını gördüğünde kendisi için de olumlu düşünmeye başlar. Ancak diğer taraf



planlanan benzer görevi yerine getirirken başarısızlık yaşarsa bu durum aksine öz yeterliliği azaltabilir (Wu vd., 2023: 98). Bu durumların haricinde yöneticisinden, patronundan veya yakın bir arkadaşından motive edici bir konuşma duyan bireyin öz yeterlilik mevzu bahis olduğunda ikna edilmesi mümkündür. Ayrıca olumlu bir ruh hali ile stres ve olumsuz duyguları en aza indirmeye odaklanarak da öz yeterlilik inancının gelişimine destek olunabilir (Magdaleno vd., 2023: 100). Öz yeterliliği arttırırken bireylerin daima büyük resime odaklanmaları, kişinin kendisini iyi tanıyan diğer bireylerin söylemlerine zaman ayırmaları olayları farklı bir açıdan görenlerin yardımcı olacak ve kendi durumları hakkında bir bakış açısı kazanmalarına imkân tanıyacaktır (Zhang vd., 2023: 946).

### **3. Literatür Taraması**

Literatürde değişkenlerin birlikte incelendiğinde araştırma örneği bulunmamaktadır. Yapılan literatür taramasında öz yeterlilik algısı, yapay zeka kaygısı ve örgütsel hazırlık değişkenlerinin en çok ilişkilendirildiği araştırma örneklerine yer verilecektir. Suseno vd. (2022) Çin'de bir firmanın insan kaynakları departmanında çalışan 417 kişi ile örgütsel hazırlık, yapay zekâya uyum, yüksek performans iş sistemleri ilişkisini ele alan bir çalışma hazırlamıştır. Yapılan analizlerin neticesinde örgütsel değişime hazırlık ile yapay zekâya uyum arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuş, bu iki değişken arasındaki ilişkide yüksek performans iş sistemlerinin düzenleyici rol oynadığı görülmüştür. Wang vd. (2023) Çin'de bulunan HEI firmasında çalışan 561 personelle yapay zekâ kapasitesi, öz yeterlilik algısı, öğrenme performansı ilişkisini ele alan bir çalışma hazırlamış, yapay zekâ kapasitesi ile öz yeterlilik algısı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Hsu vd. (2023) 28 ortaokul öğrencisi ile hazırladıkları çalışmada yapay zekâ öğrenme kaygısı ve öz yeterlilik algısını incelemiştir. Yapılan analizlerin sonucunda iki değişken arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Lin vd. (2022) uluslararası bir firmanın Türkiye, Tayvan, Japonya ve Çin'de bulunan şubelerinde çalışan 493 personeliyle istismarcı yönetim, öz yeterlilik algısı, örgütsel performans, yapay zekâ ilişkisini ele alan bir

çalışma hazırlamıştır. Yapılan analizlerin sonucunda yapay zekâ ile öz yeterlilik arasında negatif ve anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir. Filiz vd. (2022) farklı hastanelerden seçilen 330 sağlık personeliyle yapay zekâ kaygı durumlarını ele alan bir çalışma hazırlamıştır. Yapılan analizlerin sonucunda sağlık personellerinin yapay zekâ kaygı durumlarının orta seviyede olduğu görülmüştür. İntepeler vd. (2022) 212 hemşire ile gerçekleştirdikleri çalışmada hemşirelerin yapay zekâ kaygı düzeylerinin düşük olduğunu belirlemiştir. Kazak (2023) 865 kişiden topladığı verilerle kişilerin yapay zekâ kaygıları, yabancılaşmaları ve dindarlık ilişkilerini inceleyen bir araştırma hazırlamıştır. Yapılan analizlerin neticesinde yapay zekâ, yabancılaşma ve dindarlık arasında anlamlı ve olumlu ilişkilerin olduğunu tespit etmiştir. Ak (2022) 174 kişiden topladığı verilerle Ondokuz Mayıs Üniversitesi öğrencilerinin yapay zekâ kaygılarının kariyer bağlılıkları ile ilişkilerini incelemiştir. Analizlerin sonucunda yapay zekâ kaygılarının kariyer bağlılıkları ile anlamlı ve negatif ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Bulut vd. (2022) 328 katılımcı ile gerçekleştirdikleri çalışmada dış hekimlerinin yapay zekâ kaygı düzeylerini ele almıştır. Yapılan analizlerin sonucunda kadınlarda yapay zekâ kaygı düzeyi erkeklere göre daha fazla bulunmuştur. Diğer değişkenler ve yapay zekâ kaygı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Kaya (2023) hazırlamış olduğu çalışmada havacılık sektöründe çalışan 21 kişi ile yapay zekâ kaygısı ve teknolojiden kaynaklanan işsizlik endişesi ilişkisini ele almıştır. Yapılan analizlerin neticesinde havacılık öğrencilerinin yapay zekâda yaşanan gelişmelerden kaygı duymadıkları görülmüştür. İmamoğlu vd. (2023) Kocaeli’nde imalat sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalışan 233 personelle örgütsel hazırlık, yenilikçilik, dijital değişim ilişkisini ele alan bir çalışma hazırlamıştır. Yapılan analizlerin sonucunda örgütsel hazırlığın yenilikçilik ve dijital değişimle anlamlı ve olumlu yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir. Hradecky vd. (2022) yapay zekâya uyum sağlayabilmek için örgütsel hazırlığa örgütlerde ne kadar ihtiyaç duyulduğunu belirlemek amacıyla bir çalışma hazırlamıştır. Yapılan analizlerin neticesinde örgütlerin teknolojiye uyumlarının oldukça yavaş olduğu belirlenmiş, dijitalleşmeyi

destekledikleri görülmüştür. Dijitalleşmeyi destekleyen firmaların yapay zekâya uyum sağlama niyetinde oldukları belirlenmiştir. Guenduez ve Mergel (2022) 40 yönetici ile hazırladıkları araştırmada dinamik yönetim kabiliyetleri ve örgütsel hazırlık ilişkisini ele alan bir araştırma hazırlamıştır. Yapılan analizlerin neticesinde iki değişken arasında olumlu ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Hussain vd. (2022) hazırladıkları araştırmada örgütsel hazırlık ve dijital finansal yenilik arasındaki ilişkiyi ele almış ve iki değişken arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Antony vd. (2023) Amerika, Asya ve Avrupa’da üretim ve hizmet sektöründe çalışan kişiler arasından çevrimiçi anket yöntemi ile seçtikleri 147 kıdemli yönetici ile örgütsel hazırlık, kalite 4.0 ilişkisini ele alan bir çalışma hazırlamıştır. Analizlerin neticesinde iki değişken arasında olumlu ve anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. Xie vd. (2023) Çin’de bulunan bir aile firmasının 282 personeliyle örgütsel hazırlık, dijital inovasyon, dijital iş modelleri ilişkisini ele alan bir çalışma hazırlamış, örgütsel hazırlık ve dijital inovasyonun dijital iş modelleri üzerinde anlamlı ve olumlu etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Younus ve Zaidan (2022) 361 yönetici ile hazırladıkları çalışmada dayanıklı liderlik ve örgütsel hazırlığın örgüt performansı üzerindeki etkisini ele alan bir araştırma hazırlamıştır. Yapılan analizlerin sonucunda dayanıklı liderlik ve örgütsel hazırlık değişkenlerinin örgüt performansı üzerinde anlamlı ve olumlu etkisinin olduğu görülmüştür. Najm ve Ali (2022) Ürdün’de bulunan üç farklı telekomünikasyon şirketin 306 personeliyle örgütsel hazırlık ve yenilik ilişkisini ele alan bir çalışma hazırlamış, yapılan analizlerin sonucunda örgütsel hazırlık ve yenilik arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Silva vd. (2022) hazırladıkları araştırmada dijital dönüşüm süreçleri ile örgütsel hazırlık ilişkisini ele almış ve iki değişken arasında olumlu ve anlamlı bir ilişkinin varlığını belirlemiştir. Aziz vd. (2023) Endonezya’da bulunan bir bankanın 160 çalışanıyla hazırladıkları araştırmada banka içi değişimin iş stresi ve çalışan performansı üzerindeki etkisinde öz yeterlilik algısının aracılık rolünün olduğunu tespit etmiştir. Rathnasekara vd. (2023) Sri Lanka’da bulunan 20 bankanın 792 çalışanıyla

gerçekleştirdikleri araştırmada çevrimiçi öğrenmenin bağlamsal sorunlar üzerindeki etkisinde öz yeterlilik algısının aracılık rolünün olduğu görülmüştür. Akhtar vd. (2013) 150 banka çalışanıyla gerçekleştirdikleri çalışmada öz yeterlilik algısı ve iyimserliğin örgütsel bağlılık seviyesini yükselttiğini belirlemiştir. Rahayu vd. (2018) 100 banka çalışanıyla gerçekleştirdikleri çalışmada öz yeterlilik algısı, iş tatmini ve iş kültürünün tele pazarlama performansını arttırdığını belirlemiştir. Kanbur vd. (2016) Tokat ilinde bulunan 6 bankanın 109 çalışanıyla rol belirsizliği, rol çatışması ve öz yeterlilik algısı ilişkisini ele alan bir çalışma hazırlamıştır. Yapılan analizlerle rol belirsizliği ve rol çatışmasının öz yeterlilik algısı üzerinde anlamlı ve negatif etkisinin olduğu belirlenmiştir.

#### 4. Araştırmanın Yöntemi

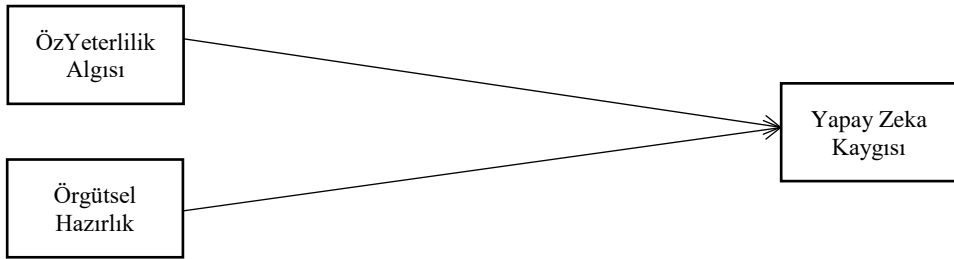
Bu araştırmanın amacı banka çalışanlarının karşılaştıkları güçlüklerde, bu durumların üstesinden gelip gelemeyeceklerine dair kendilerine duydukları inancı ifade eden öz yeterlilik algısı ile örgütlerin yeniliklere uyum sağlamak için dijital teknolojileri benimseyerek, kullanmaları gerektiğini belirten örgütsel hazırlığın yapay zekâ kaygısı üzerindeki etkilerini tespit etmektir. Araştırma anketlerinin toplanabilmesi için Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan 2023-8 toplantı nolu ve 03/10/2023 tarihli etik kurul onay alınmıştır.

Araştırmanın evrenini Balıkesir ilinde ve ilçelerinde çalışan 1800 banka personeli oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini Bandırma ilçesinde ve Balıkesir il merkezinde bulunan bankalardan seçilen 330 personel oluşturmaktadır. Örneklemin evreni temsil ettiğine dair formül aşağıda sunulmuştur (Gürbüz ve Şahin, 2017);

$$n = \frac{384,16}{1 + \frac{384,16}{1800}} = 317 \quad n_0 = \frac{1.96^2 \times 0.5^2}{0.05^2} = 384,1$$

Veriler anket yoluyla elde edilmiştir. Örneklem seçiminde ana kütle içerisinde seçilen örnek kesiminin araştırmacıların yargıları doğrultusunda belirlediği tesadüfi olmayan örnekleme yöntemi şeklinde ifade edilen kolayda

örnekleme tekniğinden yararlanılacaktı (Haşiloğlu vd., 2015: 20). Yapay zekâ kaygısının ölçümü için Wang ve Wang (2019) tarafından geliştirilen, Türkçe'ye Akkaya vd. (2021) tarafından çevrilen 21 soruluk ölçek kullanılmıştır. Öz yeterlilik algısının ölçümü için Jerusalem ve Schwarzer (1995) tarafından geliştirilen, Basım vd. (2008) tarafından Türkçe'ye çevrilen 10 maddelik ölçek kullanılmıştır. Örgütsel hazırlığın ölçümü için ise Lokuge vd. (2019) tarafından geliştirilen 16 maddelik ölçeğin, Xie vd. (2022) tarafından 8 madde olarak kısaltılan formu kullanılmıştır. Demografik soruların haricinde, üç ölçekte çalışanların ifadelere katılım seviyeleri (1=Kesinlikle Katılmıyorum ..... 5=Kesinlikle Katılıyorum) şeklindeki 5'li likert skalası ile ölçülmüştür. Anket formunda demografik sorular hariç toplam 39 soru bulunmaktadır. Araştırmanın modeli aşağıda sunulmuştur;



*Şekil 1: Araştırmanın Modeli*

Örgütlerde çalışanlar ve yönetim arası ilişkiler ele alındığında sosyal mübadele olgusu ön plana çıkmaktadır. Taraflar arası bir şeylerin alınması ve karşılığında bir şeyin verilmesi olarak tanımlanan mübadele, sunan ve sunulan kişilerin varlığı ve de etkileşimi ile gerçekleşmektedir. Sosyal mübadele kuramına göre bireylerin karşılıklı davranışları ödül beklentisi ile güdülendiği için, çalışanlar ile yönetim arasında fayda-maliyet hesabı yapılmakta ve bu hususa göre davranışlar netleşmektedir. Dolayısıyla örgüt çalışanları sergileyecekleri pozitif davranışlara yani maliyete karşılık kendilerine bazı getiriler yani faydalar elde etmek isteyeceklerdir (Yıldız, 2017: 109). Öz yeterlilik algısı kavramının ortaya çıkışı Bandura tarafından geliştirilen sosyal-bilişsel kurama ve karşılıklılık ilkesine dayanmaktadır. Bu kurama göre kişilerin sergilediği davranışlar, karşılıklı olarak

birbirini etkiler ve ilerideki davranışlarını belirler. Ayrıca karşılıklı belirleyicilik kuramı her etkenin aynı düzeyde etkilenmediğini, o anki durumda güçlü olan etkenin diğerlerini etkilediğini ifade etmektedir (Sakız, 2013: 187). İfade edilen sosyal değişim kuramı ve sosyal-bilişsel kuram ışığında oluşturulan araştırma hipotezleri aşağıda sunulmuştur;

**H<sub>1</sub>:** Öz yeterlilik algısının yapay zekâ kaygısı üzerinde anlamlı etkisi vardır.

**H<sub>2</sub>:** Örgütsel hazırlığın yapay zekâ kaygısı üzerinde anlamlı etkisi vardır.

## 5. Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın bu bölümünde elde edilen verilerle yapılan analizler tablolaştırılarak yorumlanmıştır.

### 5.1. Frekans Analizi Değerleri

**Tablo 1:** Frekans Analizi Değerleri

		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	184	55,8
	Erkek	146	44,2
Medeni Durum	Evli	173	52,4
	Bekâr	157	47,6
Yaş	21-24	6	1,8
	25-28	15	4,5
	29-32	51	15,5
	33-36	153	46,4
	37 ve üzeri	105	31,8
Aylık Gelir	11.500-14.500 TL	19	5,8
	15.500-18.500 TL	49	14,8
	19.500-22.500 TL	108	32,7
	23.500-26.500 TL	115	34,8
	27.500 TL ve üzeri	39	11,8
Eğitim Durumu	Lisans	116	35,2
	Yüksek Lisans	124	37,6
	Doktora	90	27,3
Toplam		330	100

Tablo 1’de verilen demografik bilgiler incelendiğinde söz konusu araştırmaya 184 kadın (%55,8) ve 146 (%44,2) erkek banka çalışanın katılım

gösterdiği görülmektedir. Katılımcılardan 173 kişinin evli (%52,4) ve 157 kişinin bekâr (%47,6) olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya çoğunlukla 153 kişi ile 33-36 yaş arası (%46,4) banka personelinin katıldığı, eğitim seviyelerinin 124 kişi ile yüksek lisans (%37,6), 116 kişi ile lisans (%35,2) ve 90 kişi ile doktora (%27,3) düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Aylık gelirlerinin en fazla 115 kişi ile 23.500-26.500 TL (%34,8) aralığında olduğu belirlenmiştir.

### 5.2. Normallik Testi Değerleri

İstatistik analizi uygulamalarında verilerin genel dağılımı hakkında bilgi sahibi olmak, verilerin normal dağılıma uygunluğunu tespit etmek, varsa aykırı değerler hakkında bilgi verebilmek için çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanmaktadır. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin -3 ile +3 arasında yer alması verilerinin normal dağılım gösterdiği ve parametrik analizlerin uygulanabileceğini belirtmektedir (Kline, 2011).

**Tablo 2:** Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

	Ortalama	S.S.	Basıklık	Çarpıklık
Öz Yeterlilik	3,7624	,61603	2,389	-1,631
Yapay Zekâ Kaygısı	3,5267	,72879	1,042	-1,381
Örgütsel Hazırlık	2,9852	,97908	-1,643	-,104

Tablo 2’de verilen çarpıklık ve basıklık değerleri -3 ile +3 aralığında yer almakta ve normal dağılım olduğunu göstermektedir.

### 5.3. Güvenilirlik Analizi Değerleri

Ölçüm araçlarının güvenli olup olmadığı hususunda kullanılan yöntem güvenilirlik analizidir. Bu analiz anketlerde bir ölçme aracında bulunan soruların tamamının birbirleriyle tutarlılığını, tüm verilerin ölçüm aşamasında türdeş olup olmadığını açıklamaktadır. Alfa katsayısı 0 ile 1 aralığında yer alır. Ölçüm aracında bulunan sorular arasında ölçme hatası bulunmuyorsa bu katsayı birdir. Ölçüm aracında bulunan sorular arasında ölçme hatası bulunuyorsa bu katsayı sıfırdır. 0,40 ile 0,60 arası alfa katsayısı ölçek güvenilirliğinin düşük olduğunu, 0,60 ile 0,80 arası alfa katsayısı ölçek güvenilirliğinin oldukça yüksek olduğunu,

0,80 ile 1,00 arası alfa katsayısı ölçek güvenilirliğinin yüksek güvenilir olduğunu belirtmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017: 160).

**Tablo 3:** *Güvenilirlik Analizi Değerleri*

	Cronbach's Alfa	İfade Sayısı
Öz Yeterlilik Algısı	,806	10
Yapay Zekâ Kaygısı	,895	16
Örgütsel Hazırlık	,898	8

Tablo 3'te verilen üç ölçek için alfa katsayıları 0,80 değerinin üzerinde ve yüksek güvenilirirdir.

#### **5.4. Keşfedici Faktör Analizi (KFA) Değerleri**

KMO değeri 0 ile 1 arasında yer almalıdır. Bu değer değişkenler arası korelasyonları ve faktör analizinin uygun olup olmadığını ölçmektedir. 0,80 ve üstü olan KMO değerleri mükemmel olarak belirtilmektedir (Büyüköztürk, 2002: 483). Dolayısıyla keşfedici faktör analizi (KFA) ölçülebilen özelliklerin arkasındaki asıl nedenleri, gözlenemeyen yahut ölçülemeyen boyutları ortaya çıkarır (Johnson ve Winchern, 2002).

**Tablo 4:** *Örgütsel Hazırlık Ölçeğine İlişkin KFA Değerleri*

	1
ÖH7	,817
ÖH6	,801
ÖH2	,793
ÖH3	,785
ÖH8	,773
ÖH1	,735
ÖH4	,717
ÖH5	,712
KMO Değeri= ,916	
Ki Kare Değeri= 1300,442	
Df= 28	
Sig.= ,000	
Toplam Açıklanan Varyans= 58,903	



Itır HASIRCI, Öz Yeterlilik Algısı Ve Örgütsel Hazırlığın Yapay Zeka Kaygısı  
Üzerindeki Etkileri: Bir Araştırma

Tablo 4'te örgütsel hazırlık ölçeği için yapılan KFA sonucuna göre tek faktörlü bir sonuç elde edilmiş, faktörlerin toplam varyansın %58'ini açıkladığı belirlenmiştir.

**Tablo 5:** Öz Yeterlilik Algısı Ölçeğine İlişkin KFA Değerleri

	1
ÖZY6	,797
ÖZY1	,728
ÖZY9	,700
ÖZY10	,652
ÖZY4	,632
ÖZY8	,626
ÖZY3	,620
ÖZY2	,581
ÖZY7	,529
ÖZY5	,515
KMO Değeri= ,851	
Ki Kare Değeri= 718,382	
Df= 45	
Sig.= ,000	
Toplam Açıklanan Varyans= 47,259	

Tablo 5'te öz yeterlilik algısı ölçeği için yapılan KFA sonucuna göre tek faktörlü bir sonuç elde edilmiş, faktörlerin toplam varyansın %47'sini açıkladığı belirlenmiştir.

**Tablo 6:** Yapay Zeka Kaygısı Ölçeğine İlişkin KFA Değerleri

	1
YZ7	,724
YZ5	,719
YZ2	,703
YZ10	,685
YZ6	,670
YZ3	,663
YZ11	,649
YZ4	,634
YZ12	,616
YZ15	,544
YZ1	,540
YZ14	,531

YZ13	,520
YZ16	,489
YZ8	,445
YZ9	,421
KMO Değeri= ,916	
Ki Kare Değeri= 1775,217	
Df= 120	
Sig.= ,000	
Toplam Açıklanan Varyans= 45,591	

Tablo 6’da yapay zekâ kaygısı ölçeği için yapılan KFA sonucuna göre tek faktörlü bir sonuç elde edilmiş, faktörlerin toplam varyansın %45’ini açıkladığı belirlenmiştir.

### 5.5. Korelasyon Analizi Değerleri

Tablo 7’de öz yeterlilik algısı, örgütsel hazırlık ve yapay zekâ kaygısı değişkenleri arasındaki ilişkiyi belirten değerler sunulmuştur;

**Tablo 7:** Değişkenler Arası İlişkiler

	(1)	(2)	(3)
Öz Yeterlilik (1)	1		
Yapay Zekâ Kaygısı (2)	,167**	1	
Örgütsel Hazırlık (3)	,048	-,045	1
N= 330 **p<0,01			

Tablo 7’de belirtilen korelasyon analizinin neticesinde öz yeterlilik algısı ile yapay zeka kaygısı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öz yeterlilik algısı ile örgütsel hazırlık arasında ve yapay zekâ kaygısı ile örgütsel hazırlık arasında anlamlı ilişkiler bulunamamıştır.

### 5.6. Regresyon Analizi Değerleri

Tablo 8’de öz yeterlilik algısı ve örgütsel hazırlık değişkenlerinin yapay zekâ kaygısı değişkeni üzerindeki etkilerini belirten çoklu regresyon analizi değerleri sunulmuştur;

**Tablo 8:** Regresyon Analizi Değerleri

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Beta	t	p	Tol.	VIF
------------------	-------------------	---	------	---	---	------	-----

İtir HASIRCI, Öz Yeterlilik Algısı Ve Örgütsel Hazırlığın Yapay Zeka Kaygısı  
Üzerindeki Etkileri: Bir Araştırma

Yapay Zekâ Kaygısı	Öz Yeterlilik Algısı	,201	,169	3,110	,002	,998	1,002
	Örgütsel Hazırlık	-,040	-,053	-,975	,330	,998	1,002
F= 5,117							
R <sup>2</sup> = ,031							
Düzeltilmiş							
R <sup>2</sup> = ,025							
Tahmini							
Std. Hata=							
,71971							
Anova=							
,006							
DW=							
1,967							

Tablo 8’de verilen çoklu regresyon analizinin sonucuna göre öz yeterlilik algısının yapay zekâ kaygısı üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuca göre H<sub>1</sub> hipotezi kabul olmuştur. Ayrıca örgütsel hazırlığın yapay zekâ kaygısı üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı görülmüş ve H<sub>2</sub> hipotezi reddedilmiştir.  $1-R^2 = 0,969$  değeri tolerans değerlerinden küçük olduğu için, VIF değerleri de 10’dan küçük olduğu için çoklu eş doğrusallık problemi bulunmamaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2017). Durbin-Watson testi (1,967) araştırmanın modelinde otokorelasyon olmadığını belirtmektedir.

### Sonuç ve Öneriler

Araştırma kapsamında yapılan regresyon analizinin neticesinde öz yeterlilik algısının yapay zekâ kaygısı üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu belirlenmiştir. Literatürde yapay zekâ kaygısı ve öz yeterlilik algısı ilişkisini ele alan araştırma örneği bulunmamaktadır. Ancak yapay zekâ öğrenme kaygısı ve yapay zekâ ile öz yeterlilik algısı ilişkisini ele alan çalışmalar mevcuttur. Elde edilen bu sonuca benzer literatürde bulunan çalışmalar arasında Hsu vd. (2023) tarafından hazırlanan, yapay zekâ öğrenme kaygısı ve öz yeterlilik ilişkisini ele alan çalışma mevcuttur. Örnekleme 28 öğretmenden oluşan çalışmanın sonucunda iki değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Wang vd. (2023) tarafından Çin’de bulunan bir firmanın 561 çalışanıyla hazırlanan çalışmada çalışanların

yapay zekâ kapasiteleri ve öz yeterlilik algıları arasındaki ilişki ele alınmış, iki değişken arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Lin vd. (2022) tarafından hazırlanan araştırmada Türkiye, Tayvan, Japonya ve Çin’de şubeleri bulunan bir firmanın 578 personeliyle istismarcı yönetim, öz yeterlilik algısı, örgütsel performans, yapay zekâ, insan-makine etkileşimi ilişkisini ele alınmıştır. Yapılan analizlerde yapay zekâ ve öz yeterlilik algısı arasında anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. Li vd. (2022) Çin’in Hefei şehrinde bulunan hastanelerde çalışan 263 hemşireyle yapay zekâ, öz yeterlilik algısı, inovatif davranış, iş kontrolü ilişkisini ele alan bir çalışma hazırlamıştır. Yapılan analizlerin sonucunda yapay zekâ ile inovatif davranış ilişkisinde öz yeterlilik algısı ve iş kontrolü değişkenlerinin aracılık rolüne sahip oldukları belirlenmiştir. Montag vd. (2023) 289 katılımcıyla hazırladıkları araştırmada yapay zekâ korkusu ve öz yeterlilik algısı arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Yapılan analizlerin sonucunda iki değişken arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Örgütsel hazırlık ve yapay zekâ kaygısı arasındaki ilişkiyi ele alan bir çalışma literatürde bulunmamaktadır. Ancak örgütsel hazırlık ve yapay zekâ ilişkisi ile ilgili araştırma örnekleri bulunmaktadır. Hradecky vd. (2022) tarafından hazırlanan araştırmada örgütsel hazırlık ile yapay zekâ arasında anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. Pumplun vd. (2019) 26 katılımcıyla hazırladıkları araştırmada yapa zekâ ve örgütsel hazırlık arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Alami vd. (2020) sağlık sektörü üzerinde hazırladıkları araştırmada örgütsel hazırlık sürecinin başarılı şekilde ilerleyebilmesi için yapay zekâ teknolojilerine ihtiyaç duyulduğu belirtilmiştir.

Araştırmanın sonucunda karşılaştığı tüm zorluklarda, olayların üstesinden gelebileceğine dair kendine inancı tam olan, öz yeterlilik algısı yüksek banka çalışanlarının yapay zekâ kaygısı yaşadıkları belirlenmiştir. Bu bireylerin yapay zekâ kaygısı yaşamalarının temelinde bireysel olarak tüm işleri başarabilme yeteneklerinin yerini yapay zekâlı teknolojilerin alabileceği korkusu yatmaktadır. Bazı çalışanlar, iş kaybı korkusu, bazıları mahremiyetin ihlali korkusu ile de karşı

karşıya kalmaktadırlar. Bu durumda yöneticilerin, işgörenlerinin görüşlerini paylaşabilecekleri kadar güvende hissedebilmeleri için onları teşvik etmeleri ve daha sonra görüşlerini dinleyip ona göre hareket etmeleri önem arz etmektedir. Yöneticilerin çalışma arkadaşlarının yapıcı konuşmalarını benimser halde kendilerinden destek almalarına müsaade etmeleri gerekmektedir. Bu durum ileride gerçekleştirilen diyaloglar sayesinde işgörenlerin yöneticilerine sunacakları makul ve yaratıcı önerilere de ortam hazırlayabilir. Çalışanların yapay zekâlı teknolojilerin kullanımı ve uygulamalarında insan gücüne de daima ihtiyaç duyulacağına bilincinde olmaları ve yapay zekâ ile daha faydalı sonuçlar elde etmeye odaklanmaları gerekmektedir. Ayrıca çalışanlara yapay zekâ teknolojilerinin bazı durumlarda daha doğru karar verebilmeleri için imkân tanıdığını, daha fazla veriyi ve bilgiyi analiz edebilmeleri için destek sunduğunu, işleri daha hızlı yapabileceği için zaman tasarrufu sağladığını, örgütlerin verimliliğini arttırdığını, potansiyel risklere engel olduğunu, müşterilere özel deneyim sunarak, kişiselleştirilmiş öneriler oluşturduğunu, yorucu işleri otomatik olarak yerine getirebildikleri için işgörenlerin daha yüksek değerli işlerle meşgul olabileceklerini ifade etmek önemlidir. Yapay zeka teknolojileri ile sık sık iş değiştirme eğiliminde olan çalışanlara, otomatikleşmiş işleri bu teknolojilerin üstlenmesi ile bekledikleri ilerlemeyi ve gelişmeyi gösterebilmeleri için motivasyon ve zaman tasarrufu sağlayacakları fikrini sunmak gerekmektedir. Yapay zekâ teknolojilerinin iş verimliliğini arttıran oyun mekaniği uygulamaları, çalışanlara iş arkadaşlarıyla aralarında oluşacak iletişimin, bireysel motivasyonu sağlayacağını, grup halinde üretebilmek ve yaratıcı fikirler sunabilmek için uygun ortamı sunacağını, bu sayede satış performanslarının ve iş hareketliliğinin izlenebileceğini ifade etmek önemlidir. Yapay zekâ teknolojilerinden korkmak ve kaygı duymak yerine iş sahalarına uyumunun sağlanması hem çalışanların verimliliğini arttıracak hem de kârlılığın arttığı iş kollarında daha fazla yapay zekâ aracının talep edilmesiyle bu araçları kullanabilecek nitelikte çalışanların işe alınmasına olanak tanıyacaktır. Dolayısıyla bu durum yapay zekâ teknolojisinin

kullanıldığı tüm iş kollarında sürekli insan gücüne ihtiyaç duyulduğu bir döngü yaratacaktır.

İnsan zekâsı çok yönlüdür. Akıl yürütme, sorunları çözme, öğrenme, sezgi, planlama, gibi birden fazla yeteneği bünyesinde barındırma kabiliyetine sahiptir. Yapay zekâ teknolojilerinin insan zekâsına erişebilmesi için bu alanların tamamında başarılı olması gerekmektedir. Yapay zekâ teknolojileri en başından beri insanların yerini alabilecek şekilde tasarlanmıştır. Hatta çoğu işi insanlardan daha hızlı bir şekilde yerine getirebilirler. Ancak bu durum insanların işe yaramadıklarını ve bu teknolojilerin egemen olacağını ifade etmemektedir. Bir makinenin tamamen insanın yerini alması imkânsızdır. Çünkü insanların ustalığı olmadan yapılamayacak pek çok iş bulunmaktadır. Bu durumda benimsenmesi ve uygulamaya geçirilebilmesi gereken husus insan ve makine yani teknoloji karışımı iş gücünü hayata geçirmektedir. Çünkü insanlarda bulunan rasyonel karar verme, inisiyatif kullanma, yargılama ve duygular ile hareket etme gibi yönler yapay zeka tarafından asla taklit edilememektedir. Bu teknolojilerin yaratıcısı olan insan, kullanımını da her zaman yönetecek, kontrol etmekten ve işletmekten her zaman sorumlu olacak, insan etkileşiminin bu teknolojiler nedeniyle asla modası geçmeyecektir. Öz yeterlilik algısı ve örgütsel hazırlığın yapay zekâ kaygısı üzerindeki etkilerinin ele alındığı ve banka çalışanlarının yüksek öz yeterlilik ile yapay zekâ kaygısına yöneldiklerinin belirlendiği bu araştırma literatürde bu değişkenlerin birlikte kullanıldığı ilk çalışma olacağı için ilerleyen araştırmacılara fayda sağlayacağı umulmaktadır. Öz yeterlilik algısı ve örgütsel hazırlık değişkenlerinin yapay zekâ kaygısı üzerindeki etkilerini araştıran çalışma örneklerinin farklı örneklerle üzerinde uygulanması literatüre katkı sunacaktır.

### **Kaynakça**

Ak, M. (2022). Yapay Zekâ Kaygısının Kariyer Kararlılığına Etkisine Yönelik Bir Araştırma: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Öğrencileri Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(3) , 477-491.

- Akhtar, S., Ghayas, S., & Adil, A. (2013). Self-Efficacy and Optimism as Predictors of Organizational Commitment Among Bank Employees. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 2(2), 33-42.
- 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.
- Akkoyunlu, B. & Orhan, F. (2003). Bilgisayar ve Öğretim teknolojileri Eğitimi (BÖTE) Bölümü Öğrencilerinin Bilgisayar Kullanma Öz Yeterlik İnancı ile Demografik Özellikleri Arasındaki İlişki. *TOJET: The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 2(3), 86-93.
- Alami, H., Lehoux, P., Denis, J. L., Motulsky, A., Petitgand, C., Savoldelli, M., Rouquet, R., Gagnon, M. P., Roy, D. & Fortin, J. P. (2021). Organizational Readiness for Artificial Intelligence in Health Care: Insights for Decision-Making and Practice. *Journal of Health Organization and Management*, 35(1), 106-114.
- Antony, J., Sony, M., McDermott, O., Jayaraman, R., & Flynn, D. (2023). An Exploration of Organizational Readiness Factors for Quality 4.0: An Intercontinental Study and Future Research Directions. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 40(2), 582-606.
- Aziz, Z., Alzaabi, E., & Syazli Fathi, M. (2023). Prioritisation of Resilience Criteria and Performance Indicators for Road Emergencies Crisis Response: An Analytic Hierarchy Process (AHP) Approach. *Journal of Financial Management of Property and Construction*, 28(2), 178-205.
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Basım, H. N., Korkmazıyrek, H., & Tokat, A. O. (2008). Çalışanların Öz Yeterlilik Algılamasının Yenilikçilik ve Risk Alma Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 121-130.
- Binsaeed, R. H., Grigorescu, A., Yousaf, Z., Condrea, E. & Nassani, A. A. (2023). Leading Role of Big Data Analytic Capability in Innovation Performance: Role of Organizational Readiness and Digital Orientation. *Systems*, 11(6), 284-294.
- Bragazzi, N. L., Dai, H., Damiani, G., Behzadifar, M., Martini, M., & Wu, J. (2020). How Big Data and Artificial Intelligence Can Help Better Manage the Covid-19 Pandemic. *International journal of environmental research and public health*, 17(9), 3176-3186.
- Bulut, H., Kınoğlu, B. G. & Karaduman, B. (2022). Dış Hekimlerinde Yapay Zekâ Kaygı Durumlarının İncelenmesi. 26. Türk Dış Hekimleri Birliđi Uluslararası Dış Hekimliđi Kongresi, İstanbul.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32(32), 470-483.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2004). General Self-Efficacy and Self-Esteem: Toward Theoretical and Empirical Distinction Between Correlated Self-Evaluations. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 375-395.
- Filiz, E., Güzel, Ş., & Şengül, A. (2022). Sağlık Profesyonellerinin Yapay Zekâ Kaygı Durumlarının İncelenmesi. *Journal of Academic Value Studies (JAVStudies)*, 8(1), 47-55.

- Guenduez, A. A., & Mergel, I. (2022). The Role of Dynamic Managerial Capabilities and Organizational Readiness in Smart City Transformation. *Cities*, 129, 103-119.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem-Analiz. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Haşiloğlu, S. B., Baran, T. ve Aydın, O. (2015). Pazarlama Araştırmalarındaki Potansiyel Problemlere Yönelik Bir Araştırma: Kolayda Örneklem ve Sıklık İfadeli Ölçek Maddeleri. *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, 1, 19-28.
- Hohmann, L., Harris, K., Zhao, Y., Marlowe, K., Phillippe, H., Correia, C., & Fox, B. (2023). Organizational Readiness to Implement Community Pharmacy-Based Opioid Counseling and Naloxone Services: A Scoping Review of Current Practice Models and Opportunities. *Pharmacy*, 11(3), 99-119.
- Hopcan, S., Türkmen, G., & Polat, E. (2023). Exploring the Artificial Intelligence Anxiety and Machine Learning Attitudes of Teacher Candidates. *Education and Information Technologies*, 1, 1-21.
- Hradecky, D., Kennell, J., Cai, W., & Davidson, R. (2022). Organizational Readiness to Adopt Artificial Intelligence in the Exhibition Sector in Western Europe. *International journal of information management*, 65, 102-114.
- Hsu, W. T., Shang, I. W., Pan, Y. H., & Chou, C. C. (2023). Students' Efficacy Profiles and Outcomes of Perceived Relation-Inferred Self-Efficacy Support in Physical Education. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 21(1), 56-69.
- Huang, L. C., Chang, C. H., & Hwang, M. S. (2020). Research on Malware Detection and Classification Based on Artificial Intelligence. *International Journal of Network Security*, 22(5), 717-727.
- Hussain, M., & Papastathopoulos, A. (2022). Organizational Readiness for Digital Financial Innovation and Financial Resilience. *International journal of production economics*, 243, 108-132.
- İmamoğlu S. Z., Türkcan, H., & Akar, A. S. (2023). Örgütsel Hazırlık ve Yenilikçiliğin Dijital Değişim Üzerine Etkisi. *Journal of International Management Research and Applications*, 2(1), 12-23.
- İnanç, Y. B. ve Yerlikaya, E. E. (2011). *Kişilik Kuramları*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- İntepeler, Ş. S., Gül G. Çınar & Akbaş, E. (2022). Artificial Intelligence Anxiety of Nurses and Associated Factors, 2. *Ulusal, 1. Uluslararası Hemşirelikte Yönetim Kongresi*. İzmir.
- Johnson, R. A., & Wichern, D. W. (2002). *Applied Multivariate Statistical Analysis*. New Jersey, (USA): Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Kanbur, E., Canbek, M., & Özyer, K. (2016). Örgütlerde Rol Belirsizliği ve Rol Çatışmasının Çalışanların Öz-Yeterlilik Algıları Üzerindeki Etkisi. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 16-34.
- Kaya, M. (2023). *Havacılık Yönetimi Öğrencilerinin Yapay Zekâ Kaygısı ve Teknoloji Kaynaklı İşsizlik Endişesi*. Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Teknik Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Eskişehir.
- Kazak, M. (2023). *Yapay Zekâ Kaygısı, Yabancılaşma ve Dindarlık İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi İslami İlimler Enstitüsü, Denizli.
- Kline, R.B. (2011). Methodology in the Social Sciences: Principles and practice of structural equation modeling. Guilford Press.
- Klos, M. C., Escoredó, M., Joerin, A., Lemos, V. N., Rauws, M., & Bunge, E. L. (2021). Artificial Intelligence-Based Chatbot for Anxiety and Depression in University



- Students: Pilot Randomized Controlled Trial. *JMIR Formative Research*, 5(8), 206-218.
- Köroğlu, N. (2018). *Psikoloji Öğrencilerinde Depresyonun Yordayıcısı Olarak Öz Yeterlilik ve Beden Algısı*. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Lee, Y. Y., & Lin, J. L. (2009). The Effects of Trust in Physician on Self-Efficacy, Adherence and Diabetes Outcomes. *Social science & medicine*, 68(6), 1060-1068.
- Li, W. & Hsu, C. Y. (2022). GeoAI for Large-Scale Image Analysis and Machine Vision: Recent Progress of Artificial Intelligence in Geography. *ISPRS International Journal of Geo-Information*, 11(7), 385-395.
- Li, J., Herdem, M. S., Nathwani, J., & Wen, J. Z. (2023). Methods and Applications for Artificial Intelligence, Big Data, Internet of Things, and Blockchain in Smart Energy Management. *Energy and AI*, 11, 100-128.
- Lin, C. H., Liu, C. Y., Huang, C. C., & Rong, J. R. (2022). Frailty and Quality of Life Among Older Adults in Communities: The Mediation Effects of Daily Physical Activity and Healthy Life Self-Efficacy. *Geriatrics*, 7(6), 125.
- Lokuge, S., Sadera, D., Grover, V., & Dongming, X. (2019). Organizational Readiness for Digital Innovation: Development and Empirical Calibration of a Construct. *Information & management*, 56(3), 445-461.
- Magdaleno, J., Caballer, A., Sora, B., Garcia-Buades, M. E., & Rodríguez, I. (2023). The Mediating Role of Job Crafting of Social Resources in the Relationship Between Job Autonomy, Self-Efficacy and Organizational Citizenship Behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 35(1), 95-110.
- Marei, A., Mustafa, J. A., Othman, M., Daoud, L., & Lutfi, A. (2023). The Moderation of Organizational Readiness on the Relationship Between toe Factors and Fintech Adoption and Financial Performance. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(3), 730-740.
- Montag, C., Klugah-Brown, B., Zhou, X., Wernicke, J., Liu, C., Kou, J., Yuanshu, C., Brian, W. H. & Becker, B. (2023). Trust Toward Humans and Trust Toward Artificial Intelligence Are Not Associated: Initial Insights From Self-Report and Neurostructural Brain Imaging. *Personality Neuroscience*, 6,
- Najm, N. A., & Ali, W. W. (2022). Organizational Readiness and Innovation in the Jordanian Telecommunication Companies. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 1, 1-11.
- Nemesure, M. D., Heinz, M. V., Huang, R., & Jacobson, N. C. (2021). Predictive Modeling of Depression and Anxiety Using Electronic Health Records and A Novel Machine Learning Approach with Artificial Intelligence. *Scientific reports*, 11(1), 1980-1992.
- Örücü, E., & Hasırcı, I. (2022). Çalışanların Yaşam Tatmini ve Öz Yeterlilik Algısının Girişimcilik Eğilimlerine Etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(1), 246-258.
- Öztrak, M. (2023). A Study on the Impact of Artificial Intelligence Anxiety on the Innovation-Oriented Behaviours of Employees. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 10(2), 267-286.
- Pumplun, L., Tauchert, C., & Heidt, M. (2019). *A New Organizational Chassis for Artificial Intelligence-Exploring Organizational Readiness Factors*. Twenty-Seventh European Conference on Information Systems, Stockholm-Uppsala, Sweden.

- Rahayu, M., Rasid, F., & Tannady, H. (2018). Effects of Self Efficacy, Job Satisfaction, and Work Culture Toward Performance of Telemarketing Staff in Banking Sector. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 16(5), 47-52.
- Rathnasekara, K., Suraweera, N., & Yatigamma, K. (2023). The Impact of Self-Efficacy Beliefs of Employees on Contextual Issues of Online Learning: With Reference to the Banking Sector in Sri Lanka. *Asian Association of Open Universities Journal*, 18(1), 1-19.
- Sakız, G. (2013). Başarıda Anahtar Kelime: Öz-Yeterlik. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 26(1), 185-210.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy Scale. *J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston, Measures in Health Psychology: A User's Portfolio. Causal and Control Beliefs*, 1, 35-37.
- Sharma, A. & Venkatraman, S. (2023). Towards a Standard Framework for Organizational Readiness for Technology Adoption. In *Advances in Digital Manufacturing Systems: Technologies, Business Models, and Adoption*, 1, 197-219.
- Silva, R. P., Saraiva, C., & Mamede, H. S. (2022). Assessment of Organizational Readiness for Digital Transformation in SMEs. *Procedia Computer Science*, 204, 362-369.
- Su, J., Zhang, Y., & Wu, X. (2023). How Market Pressures and Organizational Readiness Drive Digital Marketing Adoption Strategies' Evolution in Small and Medium Enterprises. *Technological Forecasting and Social Change*, 193, 122-135.
- Suseno, Y., Chang, C., Hudik, M., & Fang, E. S. (2022). Beliefs, Anxiety and Change Readiness for Artificial Intelligence Adoption Among Human Resource Managers: The Moderating Role of High-Performance Work Systems. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(6), 1209-1236.
- 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*, 1, 1-16.
- Wang, Y. Y., & Wang, Y. S. (2022). Development and Validation of an Artificial Intelligence Anxiety Scale: An Initial Application in Predicting Motivated Learning Behavior. *Interactive Learning Environments*, 30(4), 619-634.
- Wang, S., Sun, Z., & Chen, Y. (2023). Effects of Higher Education Institutes' Artificial Intelligence Capability on Students' Self-Efficacy, Creativity and Learning Performance. *Education and Information Technologies*, 28(5), 4919-4939.
- Wu, M. C., Chiang, W. J., Chiang, S. L., Trung, P. M., & Lindayani, L. (2023). A Study on Major Factors Revitalizing Nursing Staff's Work Enthusiasm: A Cross-National Study on Organizational Culture, Organizational Empowerment and Self-Efficacy. *International Journal of Healthcare Management*, 16(1), 93-103.
- Xie, X., Zhang, H., & Blanco, C. (2022). How Organizational Readiness for Digital Innovation Shapes Digital Business Model Innovation in Family Businesses. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 29(1), 49-79.
- Yener, S. (2018). Teknostresin İş Performansı Üzerindeki Etkisi; Tükenmişliğin Aracı Rolü. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 85-101.
- Yıldız, S. M. (2017). Sosyal Mübadelenin İçsel Pazarlama ve İş Performansı Arasındaki Aracılık Etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1), 105-118.

- Younus, A. M., Zaidan, M. N., & Shakir Mahmood, D. (2022). The Effects Of Quality Management Practices On Organizational Performance In Malaysian Small And Medium-Sized Enterprises (Smes). *European Multidisciplinary Journal Of Modern Science*, 1, 137-157.
- Zhang, X., Qing, L., Wang, S., & Chun, D. (2023). The Effect of Human Resource Director (HRD) Competency on the Performance of Exponential Organizations—Analysis of the Continuous Mediating Effect Based on Organizational Identity, Self-Efficacy, and the Moderating Effect of Organizational Politics. *Sustainability*, 15(2), 936-956.
- Zhao, E., Sun, S., & Wang, S. (2022). New Developments in Wind Energy Forecasting with Artificial Intelligence and Big Data: A Scientometric Insight. *Data Science and Management*, 5(2), 84-95.

## **Extended Abstract**

### **Introduction**

As artificial intelligence technologies continue to develop day by day, some argue that it is a force used for good, while others see it as a threat that will replace human power. As the field of study expands, artificial intelligence technologies that are difficult to fully understand are seen as a complex concept, triggering fear. In this case, it is necessary to provide opportunities for employees to do the jobs they do best as humans, and to allow artificial intelligence technologies to do the jobs they do best. The application of artificial intelligence technologies in banks, from marketing to operations and sales, will minimize repetitive tasks, minimize time spent, and allow for increased productivity and overall customer experience. These technologies, which minimize errors, will help identify possible crises that may occur, reduce the workload, and make it easier to exit operational processes. The jobs performed by artificial intelligence technologies are routine and entry-level jobs with a high risk of automation. For this reason, there are some capabilities that these technologies will never have even in the future. Even if artificial intelligence is good at optimizing organizations to achieve their goals, it cannot choose its own goals and offer creative ideas. These technologies, which cannot think across domains, cannot feel emotions such as common sense, empathy, and compassion. Artificial intelligence technologies cannot deal with areas that are unstructured and that they do not observe. Therefore, when people work with artificial intelligence in some routine tasks, they will contribute to their expertise and human creativity will be strengthened by artificial intelligence tools. Artificial intelligence technologies cannot make a person feel cared for and understood. Even if they try to improve in these areas, they cannot reach a position in the field of services with a human touch, which requires empathy and attention. Rapidly changing technology can be met with different reactions by employees in businesses. Artificial intelligence anxiety is one of the most important of these reactions in terms of performance. It is important that in this study, some of the factors affecting artificial intelligence anxiety will be determined.

In this context, the aim of the research is to determine the effect of self-efficacy and organizational readiness variables on artificial intelligence anxiety. For this purpose, a conceptual literature review was carried out, and with the literature review, past research on variables, the titles most associated with the variables and their results were mentioned. The last part of the research is devoted to the method and findings section. The main reason for the research is that there are no research examples in the literature that include all three

variables together and that the importance of artificial intelligence and human-oriented collaboration in banks will be emphasized.

### **Method**

The aim of this research is to determine the effects of perceived self-efficacy, which expresses the belief that bank employees have about whether they can overcome these situations, and organizational readiness, which indicates that organizations should adopt and use digital technologies to adapt to innovations, on artificial intelligence anxiety. In order to collect the research surveys, ethics committee approval was received from Bandırma Onyedi Eylül University Social and Human Sciences Ethics Committee, meeting number 2023-8 and dated 03/10/2023.

The population of the research consists of 1800 bank personnel working in Balıkesir province and its districts. The sample of the research consists of 330 personnel selected from banks in Bandırma district and Balıkesir city center.

When the relations between employees and management in organizations are considered, the phenomenon of social exchange comes to the fore. Exchange, defined as taking something between parties and giving something in return, takes place with the presence and interaction of the offerer and the person offered. According to social exchange theory, since the mutual behavior of individuals is motivated by the expectation of reward, cost-benefit calculations are made between employees and management and behaviors are clarified accordingly. Therefore, organizational employees will want to obtain some returns, that is, benefits, in return for the positive behavior they will exhibit, that is, the cost. The emergence of the concept of self-efficacy perception is based on the social-cognitive theory and the principle of reciprocity developed by Bandura. According to this theory, the behaviors exhibited by people mutually affect each other and determine their future behavior. In addition, the theory of reciprocal determination states that not every factor is affected at the same level, and that the factor that is strongest in the current situation affects the others. The research hypotheses created in the light of the expressed social change theory and social-cognitive theory are presented below;

H<sub>1</sub>: Perceived self efficacy has a significant effect on artificial intelligence anxiety.

H<sub>2</sub>: Organizational readiness has a significant effect on artificial intelligence anxiety.

### **Findings, Discussion and Results**

As a result of the correlation analysis, a positive and significant relationship was found between self-efficacy perception and artificial intelligence anxiety. No significant relationships were found between self-efficacy perception and organizational readiness, or between artificial intelligence anxiety and organizational readiness. As a result of the multiple regression analysis, it was determined that only the perception of self-efficacy had a significant effect on artificial intelligence anxiety. No significant effect of organizational readiness on artificial intelligence anxiety was found.

As a result of the research, it was determined that bank employees, who have full confidence that they can overcome all the difficulties they encounter and have a high sense of self-efficacy, experience artificial intelligence anxiety. The basis of these individuals' artificial intelligence anxiety lies in the fear that their ability to accomplish all tasks individually may be replaced by artificial intelligence technologies. Some employees face the fear of job loss, some also face the fear of violation of privacy. In this case, it is important for managers to encourage their employees to feel safe enough to share their opinions, and then to listen to their opinions and act accordingly. Managers should accept the constructive conversations of their colleagues and allow them to receive support from

them. This situation can also pave the way for reasonable and creative suggestions that employees can offer to their managers through future dialogues. Employees should be aware that manpower will always be needed in the use and application of artificial intelligence technologies and should focus on achieving more beneficial results with artificial intelligence. In addition, artificial intelligence technologies enable employees to make more accurate decisions in some situations, provide support to analyze more data and information, save time because they can do things faster, increase the efficiency of organizations, prevent potential risks, offer personalized experiences to customers, and provide personalized services to customers. It is important to state that employees can engage in higher value tasks because they create suggestions and can automatically perform tiring tasks. It is necessary to present the idea to employees who tend to change jobs frequently with artificial intelligence technologies, that they will be motivated and save time so that they can show the progress and development they expect by taking over automated tasks with these technologies. It is important to state that game mechanics applications of artificial intelligence technologies that increase work efficiency will provide employees with the communication between them and their colleagues, provide individual motivation, provide a suitable environment for producing in groups and presenting creative ideas, and thus sales performances and business mobility can be monitored. Instead of fearing and worrying about artificial intelligence technologies, ensuring their adaptation to work sites will both increase the productivity of employees and allow the recruitment of employees who are qualified to use these tools as more artificial intelligence tools are demanded in business lines where profitability increases. Therefore, this situation will create a cycle in which manpower is constantly needed in all business lines where artificial intelligence technology is used. Human intelligence is versatile. It has the ability to incorporate multiple abilities such as reasoning, problem solving, learning, intuition, planning. In order for artificial intelligence technologies to reach human intelligence, they must be successful in all of these areas. Artificial intelligence technologies have been designed from the very beginning to replace humans. They can even perform most tasks faster than humans. However, this does not mean that humans are useless and these technologies will dominate. It is impossible for a machine to completely replace a human. Because there are many jobs that cannot be done without the expertise of people. In this case, what needs to be adopted and implemented is to implement a workforce that is a mix of human and machine, that is, technology. Because aspects of humans such as rational decision-making, taking initiative, judging and acting with emotions can never be imitated by artificial intelligence. The human being, the creator of these technologies, will always manage their use, will always be responsible for controlling and operating them, and human interaction will never become obsolete due to these technologies. It is hoped that this research, which examines the effects of self-efficacy perception and organizational readiness on artificial intelligence anxiety and determines that bank employees tend to have high self-efficacy and artificial intelligence anxiety, will benefit future researchers as it will be the first study in the literature where these variables are used together. Applying the study examples investigating the effects of self-efficacy perception and organizational readiness variables on artificial intelligence anxiety on different samples will contribute to the literature.