

# Yapay Zekâ Kaygısının İş Tatminine Etkisinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Rolü

Cemile ŞEKER<sup>1</sup> Semiha KILIŞASLAN<sup>2</sup> ve Aslı KAYA<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Yakın Doğu Üniversitesi, cemile.seker@neu.edu.tr, 0000-0002-9150-6845

<sup>2</sup> Malatya Turgut Özal Üniversitesi, semiha.kilicaslan@ozal.edu.tr, 0000-0002-7500-9283

<sup>3</sup> İstanbul Gelişim Üniversitesi, askaya@gelisim.edu.tr, 0009-0009-3648-6608

## Özet

Çalışmanın amacı, yapay zekâ kaygısının iş tatminine etkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının rolünü incelemektir. Araştırmanın gerekçesi, yapay zekânın yaygınlaşması ile birlikte ortaya çıkan kaygıların, çalışanların iş tatminini nasıl etkilediğine dair daha fazla bilgi edinmektir. Çalışma literatüre, yapay zekânın iş tatmini üzerindeki etkilerini ve örgütsel vatandaşlık davranışının bu süreçteki rolünü ele alan yeni bir bakış açısı kazandıracaktır. Çalışma kapsamında öncelikle değişkenler arasındaki ilişkileri açıklayan örgüt kuramlarına değinilmiştir ve ardından değişkenler arasındaki ilişkileri konu edinen geçmiş çalışmalar ele alınmıştır. Çalışmanın verileri anket tekniği ile Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde, otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir işletmenin toplam 85 çalışanından toplanmıştır. Çalışmanın yöntemi için nicel araştırma teknikleri tercih edilmiştir. Araştırma sonucunda; yapay zekâ kaygısının iş tatmini üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi olduğu, yapay zekâ kaygısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi olduğu, örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu, yapay zekâ kaygısının iş tatminine etkisinde, örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık rolünün olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Yapay Zekâ Kaygısı, Örgütsel Vatandaşlık, Otomotiv Sektörü, İş Tatmini, Nicel Araştırma.

## The Role Of Organizational Citizenship Behavior In The Effect Of Artificial Intelligence Anxiety On Job Satisfaction

The aim of this study is to examine the role of organizational citizenship behavior in the effect of artificial intelligence (AI) anxiety on job satisfaction. The rationale for the research is to gain deeper insights into how the anxieties arising from the increasing prevalence of AI influence employees' job satisfaction. The study contributes to the literature by offering a new perspective on the impacts of AI on job satisfaction and the role of organizational citizenship behavior in this process. Initially, the study addresses organizational theories explaining the relationships between the variables, followed by a review of previous studies focusing on these relationships. The data for the study were collected through a survey administered to a total of 85 employees working in an automotive company in the Turkish Republic of Northern Cyprus. Quantitative research techniques were employed as the methodology for this study. The findings of the research reveal that AI anxiety has a significant and negative effect on job satisfaction. Similarly, AI anxiety significantly and negatively affects organizational citizenship behavior. Organizational citizenship behavior, on the other hand, has a significant and positive effect on job satisfaction. However, no mediating role of organizational citizenship behavior was found in the relationship between AI anxiety and job satisfaction.

**Key Words:** Artificial Intelligence Anxiety, Organizational Citizenship, Automotive Industry, Job Satisfaction, Quantitative Research

Atıf için,

Şeker, C., Kılıçaslan, S. ve Kaya, A. (2025). Yapay Zekâ Kaygısının İş Tatminine Etkisinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Rolü, *Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 7(1), 46-56. doi: 10.56493/nkusbm.1654238

## 1. Giriş ve Kuramsal Çerçeve

Son yıllarda iş dünyasında önemli bir dönüşüm yaratan yapay zeka, örgütlerin işleyişine ve çalışanların iş tatminine olan etkilerini derinlemesine incelemeyi gerektiren fenomen bir kavram haline gelmiştir. Çalışanlar, yapay zekanın iş süreçlerine entegre edilmesinden kaynaklanan bazı kaygılar taşımaktadır. Bu kaygılar, iş kaybı kaygısı, yeni teknolojiye uyum sağlayamama kaygısı, gizlilik haklarının ihlal edilmesi gibi kaygılardır (Brynjolfsson & McAfee, 2014). Bu durum, iş tatminini olumsuz yönde etkileyebilir. Ancak, örgütsel vatandaşlık davranışları sayesinde bu kaygılar azalabilir. Çünkü örgütsel vatandaşlık davranışı çalışanlar arasında sosyal etkileşimleri artırır. Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların örgüt içindeki davranışlarının, sadece iş görevlerini yerine getirmekle sınırlı kalmayıp, aynı zamanda örgüte ve örgütün diğer üyelerine karşı olan sorumluluk ve bağlılık duygusunu da içeren bir kavramdır. Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı (ÖVD) yazında, bireylerin örgüte olan görevleri ve sorumlulukları dışında göstermiş oldukları fazladan çaba olarak ifade edilir. Gösterilen bu çaba, çalışanın tamamen kendi isteğiyle örgüt amaçlarına katkı sağlamak amacıyla gerçekleştirdiği davranışlardır (Dede, 2019: 294). ÖVD, ile çalışanların iş tatminlerini arasında pozitif bir ilişki mevcuttur. ÖVD sayesinde çalışanlar, iş yerinde daha iyi bir atmosfer oluştururlar ve sonuç olarak çalışanların örgüte olan bağlılığı güçlenir (Podsakoff vd., 1996). Yapay zekanın örgütte uygulamaları karşısında; bu tür olumlu davranışların geliştirilmesi hem çalışanların bireysel deneyimlerini hem de örgütlerin genel verimliliğini etkileyen önemli bir faktör olabilir.

Çalışmanın amacı, yapay zekâ kaygısının iş tatminine etkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının rolünü incelemektir. Ayrıca, ÖVD'nin yapay zekâ kaygısı ve iş tatmini arasındaki ilişkiye olan katkıları belirlenecektir. Ek olarak örgütlerin çalışan memnuniyetini artırmalarına yönelik stratejiler geliştirmelerine yardımcı olunacaktır. Araştırmanın gerekçesi, yapay zekânın yaygınlaşması ile birlikte ortaya çıkan kaygıların, çalışanların iş tatminini nasıl etkilediğine dair daha fazla bilgi edinmektir. Çalışma literatüre, yapay zekânın iş tatmini üzerindeki etkilerini ve ÖVD'nin bu süreçteki rolünü ele alan yeni bir bakış açısı kazandıracaktır. Çalışma kapsamında öncelikle değişkenler arasındaki ilişkileri açıklayan örgüt kuramlarına değinilmiştir ve ardından değişkenler arasındaki ilişkileri konu edinen geçmiş çalışmalar ele alınmıştır. Çalışmanın verileri anket tekniği ile toplanmıştır. Çalışmanın yöntemi için nicel araştırma teknikleri tercih edilmiştir.

### 1.1.Kavramsal Çerçeve

Yapay zeka, insan zekasını taklit eden ve eski bilgilerle kendini geliştirebilen yazılımlar ve donanımlardır (Başcılar vd., 2022:539). Yapay zeka, veri analizi, öğrenme ve problem çözme gibi süreçlerde insan karar verme yeteneklerini taklit edebilir. Yapay zekâ örgütlerde birçok amaç için kullanılmaktadır. Bu kullanım sonucunda, çalışanlarda bazı kaygılar oluşabilir. Oluşan bu kaygıya yazında yapay zekâ kaygısı denilmektedir. Bu kaygı, genellikle çalışanların bilgisizliğinden kaynaklanan iş kaybı korkusu nedeniyle meydana gelmektedir (Terzi, 2020; Öztürk, 2023).

Çalışanların resmi iş tanımlarının ötesinde, örgütlerinin başarısına katkıda bulunmak için sergiledikleri gönüllü ve olumlu davranışlara örgütsel vatandaşlık davranışı denir. Bu davranışlar arasında, iş arkadaşlarına yardım etme, kurumsal politikaları destekleme ve örgütün genel atmosferini iyileştirme gibi eylemler vardır (Organ, 1988). Yazında, çalışanların işlerinden ne kadar memnun olduklarını ve bu memnuniyetin ne kadar sürdüğünü ifade eden kavrama iş tatmini denir. İşin doğasına, çalışma koşullarına, ücretlere, kariyer fırsatlarına ve iş arkadaşları gibi faktörlere bağlı olarak değişiklik gösteren iş tatmini çalışanların motivasyonunu olumlu yönde etkiler. (Bayır, 2024; Buçaklar vd., 2024; Öktem & Çolakoğlu, 2024; Yıldırım vd., 2024). Motivasyonları yüksek olan çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş yerine olan bağlılığı artabilir. Motivasyon ve işyerine olan bağlılık çalışanların yapay zekâ kaygısını azaltabilir.

### 1.2.Kuramsal Çerçeve ve Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Karmaşık Sistem Teorisi ve Davranışsal Yönetim Teorisi, yapay zekâ kaygısı ve iş tatmini arasındaki ilişkiye açıklık getirebilir. Karmaşık sistem teorisi, örgütlerin birçok etkileşimli unsurdan meydana geldiğini ve bu unsurlar arasındaki ilişkilerin dinamik olduğunu ifade eder (Anderson, 1999). Dolayısıyla örgütte entegre edilen her unsur örgütte başka unsurları etkileyebilir. Bu bağlamda yapay zekâ uygulamalarının iş ortamına entegrasyonunun, örgütün işleyiş süreci üzerinde bazı etkileri olabileceği söylenebilir. Yapay zekâ kullanımı çalışanlarda bazı kaygıya neden olabilmektedir. Çalışanlar, işlerini kaybetmekten ve yapay zekâyı kullanmaktan endişe duyabilirler. Yapay zekâ uygulamalarının sonucunda meydana gelen bu endişeler çalışanların motivasyonunu ve iş tatminini olumsuz etkileyebilir (Susskind & Susskind 2015). Çalışanların davranışlarının ve psikolojik durumlarının, örgütsel performans ve tatmin üzerindeki etkileri davranışsal yönetim teorisi ile açıklanabilir. Çünkü Davranışsal Yönetim Teorisi çalışanların psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak daha etkili yönetim stratejileri geliştirilmesini konu edinmektedir (Schermerhorn vd., 2011). Bu teori, yapay zekâ kaygısı ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi açıklamada önemli bir teori olarak kabul edilebilir. Çünkü yapay zekâ kaygısı, çalışanların psikolojik durumlarını olumsuz etkileyerek iş tatmini düşürebilir. Çalışanlar yapay zekânın getireceği belirsizlikler nedeniyle iş süreçlerindeki değişimlerden dolayı da kaygı hissedebilirler (Frey & Osborne, 2017).

Sosyal değişim teorisi, bireylerin sosyal ilişkilerinin bir çıkar dengesine dayandığını öne sürer. Çalışanlar, iş yerinde karşılaştıkları deneyimlere dayalı olarak olumlu veya olumsuz bir bağ kurarlar (Blau, 1964). Yapay zekâ kaygısı, çalışanların iş yerinde hissettikleri belirsizlik ve güvensizlik ile ilişkilidir. Eğer çalışanlar yapay zekânın iş yerindeki rolü ve etkileri hakkında olumsuz duygular beslerlerse, bu durum, örgütsel vatandaşlık davranışlarını azaltabilir. Çalışanlar, güvenli hissetmediklerinde, iş arkadaşlarına yardım etme ve kurumsal hedeflere katkıda bulunma istekliliğini kaybedebilir (Cropanzano & Mitchell, 2005). Yapılan

yazın taraması sonucunda yapay zekâ kaygısı ile ilgili hazırlanmış bazı çalışmalara ulaşılmıştır. Bu çalışmalara ve sonuçlarına aşağıda değinilmiştir.

Çetiner & Çetinkaya (2024), tarafından hazırlanan çalışmada, turizm sektörü çalışanlarının yapay zekâ kaygı düzeylerinin belirlenmesi ve yapay zekâ kaygılarının onların içsel ve dışsal motivasyonları üzerine etkisi incelenmiştir. Kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılan turizm sektöründe çalışan 165 katılımcıdan anket aracılığıyla toplanan veriler üzerinde gerçekleştirilen analizler sonucunda; turizm sektörü çalışanlarının motivasyon düzeylerinin yüksek, yapay zeka kaygı düzeylerinin düşük olduğu, yapay zeka kaygıları ile dışsal motivasyonları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı fakat içsel motivasyonla pozitif yönde anlamlı ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Filiz & Karagöz (2024), 426 sağlık çalışanı üzerinde anket tekniği kullanarak gerçekleştirdikleri çalışmalarında, sağlık çalışanlarının iyi oluş düzeylerinin yapay zekâ kaygıları üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Şeker vd., (2024), 490 sağlık çalışanı üzerinde anket tekniği kullanarak gerçekleştirdiği çalışmalarında, , örgütsel inovasyon örgütsel öğrenme ilişkisinde yapay zekâ kaygısının hem aracı hem de düzenleyici etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Erkutlu vd., (2023), tarafından hazırlanan araştırma sonucunda, yapay zekanın örgütlerde gerek işlevsel gerekse çalışan ve takım davranışları üzerinde pek çok faydalı kullanım alanı olmasına rağmen örgütlerdeki çalışanlar üzerinde çoğunlukla strese neden olduğu; motivasyon, performans düşmesi ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz etkilerinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öztürk (2023), 412 özel sektör çalışanı üzerinde anket tekniği kullanarak hazırladığı çalışmasında, iş görenlerin yenilik odaklı davranışları üzerinde yapay zekâ kaygısının pozitif yönde etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Lukić vd., (2023), Hırvat Üniversitesinin hemşirelik okullarında okuyan 336 hemşirelik bölümü öğrenci üzerinde anket tekniği kullanarak gerçekleştirdiği çalışmalarında, birinci sınıf hemşirelik öğrencilerinin hemşirelikte yapay zekaya karşı olumlu tutumları olduğu sonuca ulaşmışlardır. Bochniarz vd. (2022), tarafından yapılan çalışmada, lise öğrencilerinden toplanan veriler doğrultusunda yapay zekâ teknolojisinin ne kadar duygusuz ve düşmanca kavramsallaştırılırsa o kadar güvenilmez olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kuramsal açıklamalar ve geçmiş araştırmalar ışığında, araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

H1: Yapay zekâ kaygısının iş tatmini üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.

H2: Yapay zekâ kaygısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.

H3: Örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

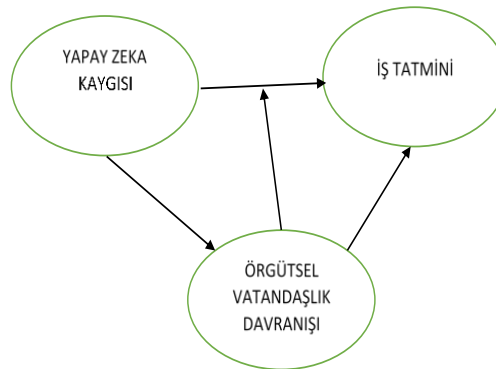
Yapılan literatür taramasına göre araştırma kapsamında belirlenen değişkenler arasında etki ve ilişkiler mevcut olabilir. Bu bağlamda araştırmanın son hipotezi aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

H4: Yapay zekâ kaygısının iş tatminine etkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık rolü vardır.

## 2.Yöntem

### 2.1. Araştırma Modeli

Araştırma değişkenleri arasındaki etki ve ilişkileri belirlemek amacıyla kurulan modele, aşağıda Şekil 2.1’de değinilmiştir.



**Şekil 2.1: Yapay Zekâ, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Değişkenleri Arasındaki Etki ve İlişkileri Modeli**

## 2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde otomotiv üretim sektöründe faaliyet gösteren firmalardır. Örneklemine ise elektrikli otomobil üreten bir firmanın 76 çalışanı oluşturmuştur. Veriler toplamda 85 çalışandan toplanmıştır; ancak anket tekniği ile toplanan verilerin incelenmesi sonucunda 9 çalışan örnekleminden çıkarılmıştır. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde otomotiv üretim sektöründe yalnızca bir firma bulunmaktadır ve bu firmanın yaklaşık çalışan sayısı 150 kişidir. Bu bağlamda, örneklem evreni temsil etmektedir.

**Tablo 2.2. Farklı Evren Büyüklüğünde Kabul Edilebilir Örneklem Büyüklükleri**

| Evren | Örneklem Büyüklüğü |             |
|-------|--------------------|-------------|
|       | %95 (0.005)        | %99 (0.001) |
| 1000  | 278                | 400         |
| 2000  | 322                | 499         |
| 3000  | 341                | 545         |
| 4000  | 350                | 571         |
| 5000  | 357                | 588         |
| 6000  | 361                | 599         |
| 7000  | 364                | 608         |
| 8000  | 367                | 615         |
| 9000  | 368                | 620         |

**Kaynak:** Gürbüz, S., & Şahin, F. (2017). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. Seçkin Yayınevi, Ankara.

## 2.3. Veri Toplama Araçları

Yapay zekâ kaygısı ölçeği için Wang ve Wang (2019) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe versiyonu kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması Akkaya vd. (2021) tarafından gerçekleştirilmiştir. Orjinal ölçekte 21 madde bulunmaktadır ancak Türkçe'ye uyarlanması sonucu yapay zekâ kaygı ölçeğinin Türkçe formunun 16 ifade ve 4 boyuttan oluştuğu saptanmıştır. İş tatmini Ölçeği için Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen, Judge, Locke, Durham ve Kluger (1998) tarafından kısaltılan ölçek tercih edilmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması, Başol ve Çömlekçi (2020) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek tek boyut 5 ifadeden oluşmaktadır. Örgütsel Vatandaşlık davranışı ölçeği için Van Dyne ve LePine tarafından 1998 yılında geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek, Sancar ve Bekaroğlu (2020) tarafından Türkçeye çevrilmiş olup 17 ifade, 3 boyuttan oluşmaktadır.

## 2.4. Verilerin Analizi

Analizlerden önce verilerin normal dağılımda olup olmadığını tespit etmek için öncelikle normallik testi yapılmıştır. Daha sonra bütün ölçeklerin iç tutarlılığını ölçmek amacıyla güvenilirlik testi, tüm ölçeklerin yapı geçerliliğini belirlemek amacıyla keşfedici faktör analizi ve değişkenler arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla korelasyon analizi ve son olarak hipotezleri test etmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır.

## 3. Bulgular

### 3.1. Ölçeklere İlişkin Normallik Testleri

Analizlerden önce verilerin normal dağılımda olup olmadığına karar verilmelidir. Çünkü parametrik veya non-parametrik testlerin hangisinin uygulanması gerektiğine karar verilmesi gerekmektedir. Veriler normal dağılım gösterdikleri takdirde parametrik testler kullanılabilir (Gürbüz ve Şahin, 2017). Verilerin normal dağılımını gösteren ve en yaygın olarak kullanılan yöntem çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmasıdır. Basıklık ve çarpıklık değerleri -1,5 ile +1,5 arasında ise veriler normal dağılım göstermektedir (Tabachnick vd., 2013).

**Tablo: 3.1. Ölçeklere İlişkin Normallik Testleri**

| Değişkenler          | Ort    | Standart Sapma | Çarpıklık(s) | Basıklık(k) |
|----------------------|--------|----------------|--------------|-------------|
| Yapay Zekâ K.        | 2,9457 | ,67015         | -,035        | 1,336       |
| Örgütsel Vatandaşlık | 3,1478 | ,68313         | ,297         | -,637       |
| İş tatmini           | 3,3211 | ,80338         | -,443        | -,237       |

Tablo 3.1.'de görüldüğü üzere; çarpıklık ve basıklık katsayıları incelendiğinde katsayıların (-1,5 , +1,5) değerleri arasında olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre, normal dağılım şartı sağlanmıştır. Analizlerde parametrik yöntemler kullanılması uygundur.

### 3.2. Ölçeklere İlişkin Güvenirlilik Analiz Sonuçları ve Yorumları

Sosyal bilim araştırmalarında, ölçeklerin tutarlı ölçülüp ölçülmediğinin ve ölçek maddeleri arasında tutarlılık olup olmadığının eş zamanlı olarak belirlenmesi gerekmektedir. Bu bağlamda en sık kullanılan analiz güvenirlilik analizidir. Güvenirlilik analizinde iç tutarlılığın belirlenmesinde en sık kullanılan yöntem Cronbach alfa değerlerinin belirlenmesidir. Bu değerin 0,70' den büyük veya ona eşit olması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017:155-158). İş tatmini ölçeğinin güvenirlilik katsayı 0,70 çok yakın olduğu için kabul edilebilir. Aşağıdaki tabloda (Tablo: 3.2) görüldüğü üzere tüm ölçekler güvenilirlerdir.

**Tablo: 3. 2. Ölçeklere İlişkin Güvenirlilik Analiz Sonuçları ve Yorumları**

| Ölçekler             | İfade Sayısı | Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) |
|----------------------|--------------|-------------------------------|
| Yapay Zekâ K.        | 16           | 0,771                         |
| Örgütsel Vatandaşlık | 17           | 0,827                         |
| İş tatmini           | 5            | 0,678                         |

### 3.3.Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları ve Yorumu

Ölçeğin yapı geçerliliğinin istatistiksel olarak belirlenmesi amacıyla açımlayıcı faktör analizi teknikleri kullanılmıştır. Ölçeğin faktör analizine uygun olup olmadığını anlamak için öncelikle KMO testi ve Bartlett testi yapılmıştır. Örneklem büyüklüğünü test etmek için KMO katsayısı hesaplanır. Kaiser, bulunan değerlerin 1'e yaklaştıkça mükemmel olduğunu, 0,50'den küçük olması durumunda ise kabul edilemez olduğunu belirtmektedir. (0,90 mükemmel, 0,80 çok iyi, 0,70 ve 0,60 orta, 0,50 ise zayıf) (Tavşancıl, 2005).

**Tablo 3.3.1. Yapay Zekâ Kaygısı KFA Sonuçları**

| Ölçek Maddeleri | 1     |
|-----------------|-------|
| YZK1            | ,635  |
| YZK2            | ,620  |
| YZK3            | ,540  |
| YZK4            | ,563  |
| YZK5            | ,628  |
| YZK6            | ,347  |
| YZK7            | ,275  |
| YZK8            | ,513  |
| YZK9            | ,334  |
| YZK10           | -,051 |

**Tablo 3.3.1. Yapay Zekâ Kaygısı KFA Sonuçları (devamı)**

|                            |         |
|----------------------------|---------|
| YZK11                      | ,200    |
| YZK12                      | ,276    |
| YZK13                      | ,547    |
| YZK14                      | ,711    |
| YZK15                      | ,646    |
| YZK16                      | ,523    |
| Toplam Açıklanan Varyans % | 24,840  |
| KMO                        | 0,628   |
| Barlett X <sup>2</sup>     | 413,123 |
| p                          | 0,001   |

\*p<0,05

Tablo: 3.3.1 görüldüğü üzere; KMO ve Barlett test sonuçlarına göre; yapay zekâ kaygısı (KMO=0,628) ölçeğinde KMO değeri 0,500'den büyük ve Bartlett X2 testi anlamlı bulunmuştur (X2=,413,123 p<0,05). Buna göre ölçekler, keşifsel faktör analizine uygundur, Ölçek tek boyut üzerinden değerlendirilmiştir. Ölçekte, faktör yükü 0,30'dan düşük toplam 4 (7, 10, 11, 12' nolu maddeler) madde ölçekten çıkarılmıştır. Toplam açıklanan varyans oranı %24,840'dır. Ölçek 12 maddeden oluşmaktadır.

**Tablo 3.3.2. İş Tatmini Ölçeği KFA Sonuçları**

| Ölçek Maddeleri            | 1      |
|----------------------------|--------|
| İŞ1                        | ,489   |
| İŞT2                       | ,700   |
| İŞT3                       | ,792   |
| İŞT4                       | ,773   |
| İŞT5                       | ,527   |
| Toplam Açıklanan Varyans % | 44,652 |
| KMO                        | 0,591  |
| Barlett X <sup>2</sup>     | 80,859 |
| p                          | 0,001  |

\*p<0,05

Tablo 3.3.2 görüldüğü üzere; KMO ve Barlett test sonuçlarına göre; iş tatmini (KMO=0,591) ölçeğinde KMO değeri 0,500'den büyük ve Bartlett X2 testi anlamlı bulunmuştur (X2=80,859 p<0,05). Buna göre ölçek, keşifsel faktör analizine uygundur. Ölçek tek boyut üzerinden değerlendirilmiştir. Toplam 5 maddeden oluşmaktadır. Ölçekten madde çıkarılmamıştır. Toplam açıklanan varyans oranı %44,652'dir.

**Tablo 3.3.3. Ölçeği KFA Sonuçları**

| Ölçek Maddeleri | 1    |
|-----------------|------|
| ÖVD1            | ,477 |
| ÖVD2            | ,575 |
| ÖVD3            | ,548 |

**Tablo 3.3.3. Ölçeği KFA Sonuçları (devamı)**

|                            |         |
|----------------------------|---------|
| ÖVD4                       | ,517    |
| ÖVD5                       | ,644    |
| ÖVD6                       | ,543    |
| ÖVD7                       | ,449    |
| ÖVD8                       | ,311    |
| ÖVD9                       | ,568    |
| ÖVD10                      | ,523    |
| ÖVD11                      | ,387    |
| ÖVD12                      | ,507    |
| ÖVD13                      | ,489    |
| ÖVD14                      | ,586    |
| ÖVD15                      | ,638    |
| ÖVD16                      | ,533    |
| ÖVD17                      | ,458    |
| Toplam Açıklanan Varyans % | 27,166  |
| KMO                        | 0,622   |
| Barlett X <sup>2</sup>     | 509,205 |
| p                          | 0,001   |

\*p&lt;0,05

Tablo 3.3.3 görüldüğü üzere; KMO ve Barlett test sonuçlarına göre; örgütsel vatandaşlık davranışı (KMO=0,622) ölçeğinde KMO değeri 0,500'den büyük ve Bartlett X2 testi anlamlı bulunmuştur (X2=509,205 p<0,05). Buna göre ölçek, keşifsel faktör analizine uygundur. Ölçek tek boyut üzerinden değerlendirilmiştir. Ölçekte faktör yükü düşük madde bulunmamaktadır. Madde çıkarılmamıştır. Toplam açıklanan varyans oranı %27,166.

### 3. 4. Korelasyon Analiz Sonuçları

Araştırma kapsamında, değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Aşağıda bulunan Tablo 3.4'de değişkenler arasındaki korelasyon analizi sonuçlarına değinilmiştir.

**Tablo 3.4. Korelasyon Analiz Sonuçları**

|                      | Yapay Zekâ K | Örgütsel Vatandaşlık | İş tatmini |
|----------------------|--------------|----------------------|------------|
| Yapay Zekâ K.        | 1            | -,532                | -,411      |
| Örgütsel Vatandaşlık |              | 1                    | ,318       |
| İş tatmini           |              |                      | 1          |

\*\*p<0,01 , \*p<0,05 anlamlı ilişki var, p>0,05 anlamlı ilişki yok, 0≤r≤0,25 çok zayıf, 0,26≤r≤0,49 zayıf, 0,50≤r≤0,69 orta, 0,70≤r≤0,89 güçlü, 0,90≤r≤1 çok güçlü (Akgül vd. 2003).

Pearson korelasyon testi sonuçlarına göre; yapay zeka kaygısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında (r=-,532 p<0,01) negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmaktadır. Yapay zekâ kaygısı ile iş tatmini arasında (r=-,411 p<0,01) negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş tatmini arasında (r= 318 p<0,01) pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmaktadır.

### 3. 5. Hiyerarşik Regresyon Aracı Etki Testi Sonuçları ve Yorumu

Aracı değişken, bağımsız değişkenin etkisini, bağımlı değişkene ileten değişkendir. Diğer bir ifadeyle, aracılık etkisinde bağımsız değişken aracı değişkeni etkilerken, aracı değişken bağımlı değişkeni etkilemektedir. Nedensel Adım Yaklaşımı'na göre, aracılığı tespit edebilmek için modeldeki bağımsız, aracı ve bağımlı değişkenler arasında anlamlı ilişkilerin olması gerekmektedir. Aracı değişkenin analize dâhil edilmesiyle bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki etki anlamsız hale geliyorsa tam aracılık, etkide azalma görülüyorsa kısmi aracılık etkisinden söz edilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017:285). Aracılık etkisinde bahsedebilmek için bağımlı-bağımsız, bağımlı-aracı, aracı-bağımsız değişkenler arasındaki etkilerin (Baron ve Kenny 1986) istatistiksel olarak anlamlı olması gerekmektedir. Ayrıca analiz sonucu, dolaylı etkinin anlamlılığı SOBEL testi (Sobel, 1982) ile desteklenmelidir.

**Tablo 3.5.Yapay Zekâ Kaygısı Aracılık Testi Analizi Sonuçları**

| <b>Değişkenler</b>                    | <b>İş<br/>tatmini</b> | <b>Örgütsel<br/>Vatandaşlık D.</b> |
|---------------------------------------|-----------------------|------------------------------------|
| <b>Model1</b>                         | <b>β</b>              | <b>β</b>                           |
| <b>Yapay Zekâ Kaygısı</b>             | -411                  | x                                  |
| p                                     | 0,001                 | x                                  |
| F                                     | 15,048                | x                                  |
| R <sup>2</sup>                        | ,169                  | x                                  |
| Düzeltil. R <sup>2</sup>              | ,158                  | x                                  |
| <b>Model2</b>                         | <b>β</b>              | <b>β</b>                           |
| <b>Yapay Zekâ Kaygısı</b>             | x                     | -532                               |
| p                                     | x                     | 0,001                              |
| F                                     | x                     | 29,170                             |
| R <sup>2</sup>                        | x                     | ,283                               |
| Düzeltil. R <sup>2</sup>              | x                     | ,273                               |
| <b>Model 3</b>                        | <b>β</b>              | <b>β</b>                           |
| <b>Örgütsel Vatandaşlık D.</b>        | ,318                  | x                                  |
| p                                     | 0,005                 | x                                  |
| F                                     | 8,305                 | x                                  |
| R <sup>2</sup>                        | ,101                  | x                                  |
| Düzeltil. R <sup>2</sup>              | ,089                  | x                                  |
| <b>Model 4(Aracılık)</b>              | <b>β</b>              | <b>β</b>                           |
| <b>Yapay Zekâ Kaygısı</b>             | -338                  | x                                  |
| p                                     | 0,009                 | x                                  |
| F                                     | 8,158                 | x                                  |
| R <sup>2</sup>                        | ,183                  | x                                  |
| Düzeltil. R <sup>2</sup>              | ,160                  | x                                  |
| <b>Örgütsel Vatandaşlık Davranışı</b> | ,138                  | x                                  |
| p                                     | ,273                  | x                                  |
| F                                     | 8,158                 | x                                  |
| R <sup>2</sup>                        | ,183                  | x                                  |
| Düzeltil. R <sup>2</sup>              | ,160                  | x                                  |

\*p<0,05 anlamlı etki var, p>0,05 anlamlı etki yok; Hiyerarşik regresyon

Analiz sonuçlarına göre; Model 1 incelendiğinde, yapay zekâ kaygısının, iş tatmini üzerindeki etkisinin ( $\beta=-411$ ,  $p<0,05$ ) negatif yönlü, istatistiksel olarak anlamlı olduğu görünmektedir. Bu bağlamda; “H1: Yapay zekâ kaygısının iş tatmini üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

Model 2 incelendiğinde, yapay zekâ kaygısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinin ( $\beta=-532$ ,  $p<0,05$ ) negatif yönde ve anlamlı olduğu görünmektedir. Bu bağlamda; “H2: Yapay zekâ kaygısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

Model 3 incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini üzerindeki etkisinin ( $\beta=-318$ ,  $p<0,05$ ) pozitif yönde ve anlamlı olduğu görünmektedir. Bu bağlamda; “H3: Örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

Model 4’te yapay zekâ kaygısı ve örgütsel vatandaşlık davranışının birlikte iş tatmini üzerindeki etkisi değerlendirildiğinde, örgütsel vatandaşlık davranışının etkisinin ( $\beta=-318$ ,  $p>0,05$ ) istatistiksel olarak anlamsız olduğu görünmektedir. Bu bağlamda; “H4: Yapay zekâ kaygısının iş tatminine etkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık rolü vardır” hipotezi red edilmiştir. Özetle yapay zekâ kaygısının iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık rolü yoktur.

#### 4.Sonuç ve Öneriler

Elde edilen bulgulara göre; yapay zekâ kaygısının iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki olumsuz etkilerini net bir şekilde görülmektedir. Model 1’de elde edilen sonuçlar, yapay zekâ kaygısının iş tatmini üzerinde negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir ( $\beta=-411$ ,  $p<0,05$ ). Bu sonuç, çalışanların yapay zekâ ile ilgili kaygılarının arttıkça iş tatminlerinin azaldığını ifade etmektedir. Sonuç olarak bu durum, yapay zekanın iş süreçlerine entegre edilmesi durumunda çalışanların kaygı düzeylerinin göz önünde bulundurulması gerektiğini ortaya koymaktadır. Model 2’de yapay zekâ kaygısının örgütsel vatandaşlık davranışını da olumsuz etkilediği ( $\beta=-532$ ,  $p<0,05$ ) tespit edilmiştir. Bu sonuç, çalışanların yapay zekâ ile ilgili endişelerinin, iş yerindeki genel davranışlarını ve iş birliği düzeylerini olumsuz etkileyebileceğini göstermektedir. Model 3’te, örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini üzerindeki etkisi pozitif yöndedir ( $\beta=-318$ ,  $p<0,05$ ). Bu durum, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları arttıkça, iş tatminlerinin de olumlu etkilendiğini göstermektedir.

Model 4’de yapılan analizde, örgütsel vatandaşlık davranışının yapay zekâ kaygısının iş tatmini üzerindeki etkisinde aracılık rolü oynamadığı ( $\beta=-138$ ,  $p>0,05$ ) belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuç, yapay zekâ kaygısının doğrudan iş tatmini üzerinde etkili olduğunu ve bu etkiyi dolaylı olarak örgütsel vatandaşlık davranışının etkilemediğini göstermektedir. Ancak, sosyal bilimlerde araştırmalardan elde edilen sonuçların kesinliği tartışmaya açık olabilir. Bu durumun nedenleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Şeker,2024)

- 1.Araştırmaların birtakım varsayımlara dayandırılması.
- 2.Araştırma kısıtlarının varlığı.
- 3.Araştırma verilerinin toplanmasında tercih edilen yöntemlerin değişkenlik göstermesi.
- 4.Araştırmada, kullanılan ölçüm araçlarının değişmesi.
- 5.Araştırmada, verilerin analizi için kullanılan paket programlarının farklılık göstermesi.

6.Araştırma verilerinin farklı evren ve örneklem büyüklüklerinden elde edilmesi, araştırma değişkenlerinin tanımlarının farklılık arz etmesi. Bu bağlamda araştırmacılara araştırma sonuçlarının farklı evren ve büyüklüklerde tekrar tekrar test edilmesi önerilir. Bu araştırmanın en önemli kısıt evren ve örneklem sayısının yeterli büyüklükte olmamasıdır. Bu sonuçlar doğrultusunda, iş süreçlerine yapay zekâyı entegre eden örgütlere, örgütsel vatandaşlık davranışını ve iş tatminini artırmak için aşağıdaki tavsiyeler önerilir.

Çalışanlara, yapay zekâ hakkında bilgi veren eğitim programları düzenlemek, çalışanların kaygılarını azaltabilir. Bu programlar, yapay zekânın iş süreçlerini nasıl geliştirdiği ve çalışanların rollerinin nasıl etkileneceği konusunda net bir anlayış sağlamak amacıyla hazırlanmalıdır. Yapay zekâ uygulamalarının, iş yerinde nasıl kullanılacağına dair şeffaflık sağlamak, çalışanların kaygılarını azaltabilir. Üst yönetim, çalışanların bu süreçlere dahil edildiğini hissetmelidir. Çalışanların kaygılarını dile getirebilecekleri, psikolojik destek alabilecekleri platformlar oluşturmak önemlidir. Duygusal destek, çalışanların iş tatminlerini artırabilir ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını teşvik edebilir. Çalışanların birbirlerine destek olmalarını teşvik eden bir kültür oluşturmak, örgütsel vatandaşlık davranışını artırabilir. Ayrıca bu tür davranışların ödüllendirilmesi, çalışanların iş tatminini olumlu yönde etkileyecektir. Yapay zekâ uygulamalarının etkileri hakkında düzenli ve açık iletişim kurmak, çalışanların bu konudaki belirsizliklerini azaltabilir. İyi bir iletişim stratejisi, çalışanların kaygılarını ve endişelerini azaltmaya yardımcı olabilir. Genel olarak, örgütlerin yapay zekâ kaygısını ele alması ve çalışanların iş tatminini artırmak için etkili stratejiler geliştirmesi gerekmektedir. Yapay zekâ ile ilgili kaygıların yönetimi, çalışanların motivasyonunu ve bağlılığını artırırken, örgütsel performansı da olumlu yönde etkileyecektir.

## Kaynakça

- Akgül A., Çevik O. (2003). İstatistiksel Analiz Teknikleri, Emek Ofset, Ankara
- Akkaya, B., Özkan, A. & Özkan, H. (2021). Yapay Zekâ Kaygı (YZK) Ölçeği: Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Alanya Akademik Bakış*, 5(2), Sayfa No.1125-1146.
- Anderson, P. (1999). Perspective: Complexity Theory And Organization Science. *Organization Science*, 10(3), 216-232.
- Başcılar, M., Karataş, M., & Güre, M. D. P. (2022). Dijital çağda sosyal algoritmalar: yapay zekâ ve sosyal hizmet. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 22(56), 539-565.
- Başol, O. ve Çömlekçi, M. F. (2020). İş Tatmini Ölçeğinin Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(2), 16-29.
- Bayır, M. Y. Ö. (2024). Çalışanlarda Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (Övd) Ve Motivasyonun İşten Ayrılma Niyetine Ve İş Tatminine Etkileri Üzerine Bir Araştırma. *Social sciences studies journal (SSSJJournal)*, 4(20), 2502-2523.
- Bochniarz, K. T., Czerwiński, S. K., Sawicki, A. ve Atroszko, P. A. (2022). Attitudes to AI among high school students: Understanding distrust towards humans will not help us understand distrust towards AI. *Personality and Individual Differences*, 185, 111299.
- Brayfield, A. & Rothe, H. F. (1951). An Index of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), pp. 307-311.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies. WW Norton & company.
- Buçaklar, K., Balı, A. İ., Koyuncular, A., & Erkal, A. (2024). Öğretmenlerin İş Tatmini ve Motivasyonu. *International QMX Journal*, 2(1), 1-10.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). "Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review". *Journal of Management*, 31(6), 874-900.
- Çetiner, N., & Çetinkaya, F. Ö. (2024). Çalışanların Yapay Zekâ Kaygısı İle Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişki: Turizm Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Alanya Akademik Bakış*, 8(1), 159-173.
- Dede, N. P. (2019). Örgütsel vatandaşlık davranışı: Kuramsal bir çalışma. *Ekonomi İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi*, 1(3), 294-304.
- Erkutlu, H., Erdemir Ergün, E., Köseoğlu, İ., & Vurgun, T. (2023). Yapay zekâ ve örgütsel davranış. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 13(3), 1403-1417.
- Filiz, M., & Karagöz, Y. (2024). Sağlık Çalışanlarının Mental İyi Oluş Düzeylerinin Yapay Zekâ Kaygısı Üzerindeki Etkisi. *Sağlık Profesyonelleri Araştırma Dergisi*, 6(2), 105-114.
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?. *Technological forecasting and social change*, 114, 254-280.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2017). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. Seçkin Yayınevi, Ankara.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C & Kluger, A. N. (1998). Dispositional Effects on Job and Life satisfaction: The Role of Core Evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), pp. 17-34.
- Lukić, A. Et AL, (2023). First-Year Nursing Students' Attitudes Towards Artificial Intelligence: Cross-Sectional Multi-Center Study. *Nurse Education In Practice*, V:71, S:103735
- Öktem, M., & Çolakoğlu, T. (2024). Tekirdağ İlının Malkara İlçesi Banka Şubelerinde Çalışan Beyaz Yakalıların İş Tatmini Ve Motivasyonu Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Uygulama. *Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 110-129.

- Öztürk, 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.
- Öztürk, M.(2023).Yapay Zekâ Kaygısının Çalışanların Yenilik Odaklı Davranışlarına Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *Optimum Journal of Economics and Management Sciences*, 10(2), 267-286
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Bommer, W. H. (1996). Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citize. *Journal of management*, 22(2), 259-298.
- Sancar, O., & Bekaroğlu, Ş. B. (2020). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Journal of Emerging Economics and Policy*, 5(2), 99-107.
- Schermerhorn Jr, J. R., Osborn, R. N., Uhl-Bien, M., & Hunt, J. G. (2011). *Organizational behavior*. John Wiley & sons.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effects in Structural Equations Models, In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological Methodology*, Vol.13, 290-312.
- Susskind, R., & Susskind, D. (2015). *The Future of the Professions: How Technology Will Transform the Work of Human Experts*. Oxford University Press.
- Şeker, C., Örucü, E., & Ercan Önbıçak, A. (2024). Örgütlerde İnovasyon, Örgütsel Öğrenme İlişkisinde Yapay Zekâ Kaygısının Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 16(1), 328–345.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2013). *Using multivariate statistics* (Vol. 6, pp. 497-516). Boston, MA: pearson.
- Tavşancıl, E. (2005). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Terzi, R. (2020). An adaptation of artificial intelligence anxiety scale into Turkish: reliability and validity study, *International Online Journal of Education and Teaching (IOJET)*, 7(4), 1501-1515.
- Van Dyne, L., & LePine, J. A. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal*, 41(1), 108-119. DOI: 10.2307/256902
- 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*, 1–16
- Yıldırım, A., Özkul, R. F., Kaplan, N., & Ertek, M. Y. (2024). Psikolojik Dayanıklılık Ve İş Tatmini İlişkisinde İçsel Motivasyonun Aracı Rolü: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(4), 780-794.
- Şeker, C. (2024). Örgütlerde değişime direnç performans ilişkisinde öğrenen örgüt algısı ve dönüşümcü liderliğin rolü (Doktora tezi). Bandırma Onyedil Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.