

Araştırma Makalesi / Research Article

## ÇALIŞANLARIN İŞ GÜVENCESİ ALGISI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİNDE YAPAY ZEKÂ KAYGISININ ARACILIK ROLÜNÜN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Güray YILMAZ<sup>1</sup> , Muhammet YÖRÜBULUT<sup>2</sup> 

### ÖZET

Bu araştırmanın amacı, çalışanların iş güvencesi algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde yapay zekâ kaygısının kısmi aracı rolünü belirlemektir. Araştırmanın evrenini Türkiye’de bulunan Memur Sendikaları Konfederasyonu’nun 195.695 üyesi oluşturmaktadır. Bu çalışmada örneklem, söz konusu sendikaya üye olan 541 kişiden oluşmaktadır. Araştırmanın verileri çevrimiçi anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Toplanan veriler üzerinde, frekans analizi, güvenirlilik analizi, normallik testi, keşfedici faktör analizi, korelasyon analizi ve hiyerarşik regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen korelasyon analizinin sonucunda iş güvencesi algısı ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve olumsuz bir ilişki, iş güvencesi algısı ile yapay zekâ kaygısı arasında anlamlı ve olumsuz bir ilişki, yapay zekâ kaygısı ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki bulunmuştur. Hiyerarşik regresyon analizinin neticesinde ise iş güvencesi algısının işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde yapay zekâ kaygısının kısmi aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir. Çalışmanın, iş güvencesi algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi yapay zekâ kaygısı bağlamında ele alarak, özellikle çalışanların yapay zekâ teknolojilerine dair kaygılarını inceleyerek alan yazına katkıda bulunması umulmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** İş Güvencesi Algısı, Yapay Zekâ Kaygısı, İşten Ayrılma Niyeti

**JEL Sınıflandırması:** M12, O33, J63

## A FIELD STUDY ON THE MEDIATING ROLE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE ANXIETY IN THE RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEES’ PERCEPTION OF JOB SECURITY AND TURNOVER INTENTION

### ABSTRACT

This study aims to examine the mediating role of artificial intelligence anxiety in the relationship between employees’ perceptions of job security and their turnover intentions. The population of the research consists of 195,695 members of a trade union located in Turkey. The sample of the study

<sup>1</sup> Dr., Bağımsız Araştırmacı, Balıkesir, Türkiye, gurayyilmaz23@hotmail.de

<sup>2</sup> Öğr. Gör., Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Rektörlük, Balıkesir, Türkiye, muhammeyorubulut@bandirma.edu.tr

**Bu makaleye yapılacak atf:** Yılmaz, G., Yörübulut, M. (2026). Çalışanların iş güvencesi algısı ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde yapay zekâ kaygısının aracılık rolünün incelenmesine yönelik bir alan araştırması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 22(1), 130-155. <https://doi.org/10.17130/ijmeh.1696306>

ISSN:2147-9208 E-ISSN:2147-9194

<http://dx.doi.org/10.17130/ijmeh.1696306>

Başvuru Tarihi: 10.05.2025, Yayına Kabul Tarihi: 18.08.2025

Bu çalışma için Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu’nun 25.12.2024 tarihli toplantısında etik kurul izni alınmıştır.

*comprises 541 members drawn from this union. Data for the study were collected through an online questionnaire. Frequency analysis, reliability analysis, normality testing, exploratory factor analysis, correlation analysis, and hierarchical regression analysis were conducted on the obtained data. According to the results of the correlation analysis, a significant negative relationship was found between job security perception and turnover intention, a significant negative relationship between job security perception and artificial intelligence anxiety, and a significant positive relationship between artificial intelligence anxiety and turnover intention. Hierarchical regression analysis revealed that artificial intelligence anxiety plays a partial mediating role in the effect of job security perception on turnover intention. This research is expected to contribute to the literature by examining the relationship between job security perception and turnover intention within the context of artificial intelligence anxiety, particularly by addressing employees' concerns regarding artificial intelligence technologies.*

**Keywords:** *Job Security Perception, Artificial Intelligence Anxiety, Turnover Intention*

**JEL Classification Codes:** *M12, O33, J63*

## **EXTENDED SUMMARY**

### **Research Purpose**

The aim of this study is to examine the mediating role of artificial intelligence anxiety in the effect of job security perception on turnover intention. To date, no study has been found in the literature that investigates these variables together. This highlights the originality of the research and indicates its potential to address a gap in the existing literature.

### **Population and Sample of the Research**

The population of this study consists of 195,695 members of a trade union in Turkey. The study sample comprises 541 union members selected from these union members.

### **Methodology**

The reliability analyses of the scales used for the variables in the study were conducted. Based on the literature review and the theoretical framework underpinning the study, the hypotheses and research model were developed. Using data collected through an online survey, frequency analysis, reliability analysis, normality testing, exploratory factor analysis, correlation analysis, and hierarchical regression analysis were performed.

### **Results and Conclusion**

As a result of the correlation analysis conducted within the scope of the study, it was revealed that there was a significant, negative relationship between job security perception and turnover intention, a significant, negative relationship between job security perception and AI anxiety, and a significant, positive relationship between AI anxiety and turnover intention. According to the results of the hierarchical regression analysis, it was determined that artificial intelligence anxiety has a partial mediating effect on the effect of job security perception on turnover intention. In today's ever-changing business world, digital transformation processes, especially with the increasing integration of artificial intelligence into the system, have led to significant changes in the perception of job security of working individuals. Although techno-

logical developments aim to increase competitiveness and corporate efficiency, the concern of employees about losing their jobs has also emerged in this process. Within the scope of the results of this study, psychological and emotional dimensions need to be managed in order to reinforce the perception of job security and at the same time minimize the anxiety of artificial intelligence. In particular, organizations that want to retain their talented employees should not only provide structural job security, but also develop digital trust and a sense of technological belonging in employees. By reducing anxiety about artificial intelligence through training and support processes, the commitment of working individuals can be strengthened and a more resilient, future-ready workforce can be created.

## 1. Giriş

Günümüz iş dünyasında küreselleşme, dijitalleşme ve teknolojiadaki değişimler, iş ilişkilerini derin bir biçimde etkilemektedir. Ekonomik belirsizliklerin ve üst düzey rekabetin yer aldığı bu yeni düzende, çalışanların sıklıkla ihtiyaç duyduğu, “İş Güvencesi” kavramı gittikçe daha hassas bir yapı haline gelmiştir. Çalışanların işlerini sürdürmeyi istemeleri ve bu konuda endişe duymaları, örgütlerin hedefledikleri verimlilik odaklı ve karlılık gibi yaklaşımlarıyla çoğunlukla örtüşmemektedir. Bu nedenle, iş güvencesi algısı, çalışanların örgütle bağlılıklarından, psikolojik olarak iyi oluş hallerine kadar birçok unsur üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır (Sverke, Hellgren & Näswall, 2002).

Yeni teknolojik gelişmelerle beraber örgütler, rekabet güçlerini artırma motivasyonları doğrultusunda iş süreçlerini, gelişmelere hızla entegre etmektedirler. Özellikle yapay zeka uygulamaları, iş akışlarını kolaylaştırmak, maliyetleri azaltmak ve verimliliği artırmak gibi önemli katkılar sağlamakta; bir yandan da işlerini kaybetme riskinin sürekli gündemde olmasına sebep olmaktadır. Bu çatışan iki durum, yani sağlanan teknolojik faydalar ve çalışan psikolojisinde yaratılan belirsizlik, günümüz örgütlerinin yönetimindeki sorulara dikkatlice odaklanılması gereken bir çelişki durumu sunmaktadır (Nilsson, 1998).

Yapay zekanın neden olduğu kaygıların incelenmesi, iş güvencesi algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi anlamak için önem taşımaktadır. Çalışan kendisini güvende hissetmediği bir örgüt içerisinde, yeni teknolojilerin kendini tehdit ettiğine inanarak, alternatif istihdam fırsatlarına yönelme durumu artmaktadır. Bu eğilimle beraber, sadece bireysel bir durumun söz konusu olmadığı için, örgütlerin iş gücü devir oranları ve kurumsal sürdürülebilirlik hedefleri bakımından da oldukça önemli sonuçlar doğurabilmektedir. Nitelikli iş gücünü kaybetmek, özellikle örgütler açısından rekabet avantajının sürdürülebilirliği noktasında ciddi riskler oluşturmaktadır. Bu nedenle, iş güvencesi algısı, kontrollü risk stratejileri bağlamında değerlendirilmeli ve sosyo-teknik dönüşümler ise insan merkezli değerlendirilerek örgütsel politikalara odaklanılması önem taşımaktadır. Bu tür kaygılar dolayısıyla çalışanların iş güvencesi algıları ile işten ayrılma niyetleri, karşılıklı etkileşimde bulundukları teknolojik gelişmeler çerçevesinde incelenmektedir. Elde edilen bulguların literatüre katkı sağlamasının yanı sıra, insanı ön plana alan yönetim politikaları geliştirmek isteyen yöneticilere de yol gösterici olması hedeflenmektedir.

Bu çalışmada, teknolojik gelişmelerin çalışan psikolojisine yansımaları, yapay zekâ kaygısının, iş güvencesi algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki bağı nasıl şekillendirdiği sorusu

üzerinden ele alınacaktır. Elde edilecek bulguların, literatüre katkı sunmanın yanı sıra, insan odaklı yönetim politikaları geliştirmek isteyen uygulayıcılara da yol gösterici olması hedeflenmektedir.

Bu çalışma kapsamında öncelikle iş güvencesi algısı, yapay zekâ kaygısı ve işten ayrılma niyeti kavramlarının kuramsal arka planına ve alt boyutlarına ayrıntılı biçimde yer verilmiştir. İlgili değişkenlerin literatürde nasıl tanımlandığı ve örgütsel bağlamda ne tür etkiler yarattığı açıklanarak konuya ilişkin kavramsal bir çerçeve oluşturulmuştur. Araştırmanın ampirik aşamasında, veri toplama sürecinden elde edilen bulgular aşamalı biçimde analiz edilmiştir. Öncelikle örneklemin demografik yapısını ve temel dağılım özelliklerini belirlemek amacıyla frekans analizleri yapılmıştır. Ölçeklerin yapı geçerliliğini ve faktör dağılımlarını sınamak amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ve Açıklayıcı Faktör Analizi (KFA) uygulanmış, kurulan modelin doğruluğunu test etmek için ise Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerin iç tutarlılık düzeylerini belirlemek amacıyla güvenilirlik analizleri, değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla korelasyon analizleri yürütülmüştür. Değişkenler arası nedensel etkileri ve aracı rolü test etmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi yapılmış, aracı etki modelinin güvenilirliğini pekiştirmek için ek olarak Bootstrap yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın sonunda, elde edilen bulgular bütüncül bir yaklaşımla değerlendirilerek, iş güvencesi algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde yapay zekâ kaygısının aracı rolü kapsamlı biçimde tartışılmış ve elde edilen sonuçlara yer verilmiştir.

## **2. Kavramsal Çerçeve**

Çalışmada çalışanların iş güvencesi algısı ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde yapay zekâ kaygısının rolü araştırılacaktır. Bu kapsamda iş güvencesi algısı, yapay zekâ kaygısı ve işten ayrılma niyeti kavramları sırayla açıklanacaktır.

### **2.1. İş Güvencesi Algısı**

Küresel ekonomide son 30 yılda, işin yapısında ve rekabet koşullarında önemli değişiklikler meydana gelmiştir. Bu gelişmelerle beraber, dış kaynak kullanımı, küçülme ve de yalın üretim gibi ortaya çıkan yeni üretim tekniklerinin uygulanmaya başlaması ve kamu hizmetlerinin özelleştirilmesi durumları işgücü piyasasında ve istihdam koşullarında farklılıklara yol açarak ve geleneksel tam zamanlı iş modelini sarsarak psikososyal anlamda risklerin artmasına neden olmuştur (Landsbergis vd., 2014: 496). Dünyada yaşanan bu değişimler, çalışanlar üzerinde iş güvencesi noktasında kaygının nedeni olarak çalışma hayatında önemli konular arasında yerini almaktadır (Dursun ve Bayram, 2013).

İş güvencesi kavramına ilk kez 1950-1970 yılları arasında motivasyon teorileri kapsamında ele alındığı görülmektedir. Maslow (1954) yayınlamış olduğu “Motivation and Personality” adlı eserinde iş güvencesi kavramını, çalışanlara motivasyon sağlayan unsurlardan biri olarak yer vermiştir (Maslow, 1954). Söz konusu dönemde, Frederick Herzberg de “Çift Faktör” kuramı kapsamında bireylere motivasyon sağlayan hijyen faktörlerini sıralarken ücret ve çalışma koşullarının yanı sıra iş güvencesi kavramına da değinmiştir (Herzberg, 1959).

İş güvencesi, çalışan bireylerin işveren tarafından haklı bir sebep olmadan işten çıkarılması durumunda, işveren tarafın gerçekleştirilen fesih işlemini sınırlayan veya engelleyen, mevcut iş ilişkisinin sürekliliğini hukuki anlamda sağlayan ve koruyuculuğu öne

çıkarıcı düzenlemeleri kapsamaktadır (Davy vd., 1997; Bakan & Büyükbeşe, 2004). Çalışma hakkının sürekliliği ve keyfi durumlarla işten çıkarmaların sınırlandırılması şeklinde ifade edilirken iş performansı üzerinde önemli düzeyde olumlu bir etkiye sahiptir (Kayar & Yeşilada, 2024: 2-3). Bu doğrultuda çalışan bireyler, işin sürekliliği, kendi gelecekleri ve kariyerleri bakımından güvensizlik hissetmeleriyle beraber örgüte karşı olan bağlılıkları ve güvenleri olumsuz anlamda etkilenecektir ve söz konusu durum zamanla çalışanların kendilerini iş güvencesi bakımından daha iyi hissedebilecekleri yeni iş arayışlarına yönlendirebilecektir (Poyraz & Kama, 2008: 144). Böylece iş güvenliği kavramı, çalışan bireylerin sahip olduğu mevcut iş durumu ve bu iş durumunda süreklilik sağlaması için kullanılmaktadır. Ömür boyu istihdam edilebilirlik olmaması ve geçici sözleşmeler, çalışanlar açısından iş güvencesinin azalmasına neden olmaktadır. Bu süreç, iş güvencesi konusunda eksiklikler yaşanmasına yol açmaktadır (Bernstrom vd., 2019: 1). İş güvencesi durumunun olmamasıyla zihinsel ve fiziksel sağlıkla alakalı olumsuz algılara sebep olmakla beraber çalışanlardaki iş doyumunun da azalmasına sebep olmaktadır (Hellgren vd., 1999). Buradan hareketle, çalışan bireylerin çalışma hayatları süresince önem verdikleri durumların başında gelen iş güvencesinin her koşulda koruyamadığı kabul edilmelidir (Özcan & Tunçbilek, 2022). İş güvencesinin belirleyicileri olarak genellikle pozisyona bağlı faktörler olan geçici iş sözleşmeleri veya işsizlik gibi durumlar, bireylerin iş güvencesi algısını etkilemektedir. Diğer bir yandan yönetime güvensizlik, yeniden yapılanma ve kişilik özellikleri de iş güvencesini tehdit eden unsurlar arasında yer almaktadır. Ayrıca, işletmenin çalışanlarıyla iletişim problemi yaşaması, belirsizlik hissini artırarak stres düzeyini yükseltmektedir. Bu durum beraberinde bilgi eksikliğini getirerek, korkuya dayalı söylentileri güçlendirir ve çalışanlar arasındaki stres ve kaygı düzeyini artırmaktadır. İlgili olumsuz algıların önlenmesi amacıyla işletme, değişikliklerin etkileri noktasında gerekli zamanlarda iletişimi artırmalıdır (Kinnunen vd., 1999: 245).

## 2.2. Yapay Zekâ Kaygısı

İnsanlık tarihi süresince, makineler aracılığıyla insanları hem zihinsel hem de fiziksel emekten özgürleştirme arayışları kesintisiz bir şekilde devam etmiştir. Özellikle birinci sanayi devrimiyle başlayan sürecin ardından tüm sanayi devrimleri boyunca ağır iş yükleri bireyden ziyade makinelerin üstlenmesi sağlanarak kayda değer bir şekilde toplumsal ve ekonomik faydalar sağlanmıştır. Bu dönemde, zamanla beraber zihinsel emeği hafifletmek amacıyla insana benzeyen akıllı makineler geliştirme ve bunlardan yararlanma gereksinimi doğmuştur (Shi, 2011).

Son yıllarda bilimsel gelişmelerin sağladığı teknolojik ilerlemelerle beraber sürekli bir inovasyon döngüsü mümkün kılınmıştır. Söz konusu döngünün parçalarından birisi de yapay zekâdır. Yapay zekâ, “makinelere öğrenen, karar veren ve tahmin yürütebilen varlıklar haline getirme fikri” temelinde ortaya çıkmıştır (Yılmaz, 2019). Soyut bir kavram olan zekânın “yapay” niteliğiyle birlikte ele alınması günümüzde “yapay zekâ” kavramını ortaya çıkarmıştır. İlgili kavramın kökeni 1950’lere dayanmaktadır. Yapay zekâ genel anlamda “insan gibi düşünebilen makinelerin bilimi” şeklinde tanımlanabilir (Pirim, 2006: 84). Daha kapsamlı bir ifadeyle ise yapay zekâ; bilgisayarların sahip olduğu sistem gibi görsel algılama, konuşma, diller arası çeviri, karar verme ve tanıma gibi insan zekâsına özgü işlevlerde geliştirilmesini amaçlayan bir bilim olarak verilmektedir (Lillehaug & Lajoie, 1998: 198; Pannu, 2015: 79). Günümüzde ise yapay zekâ teknolojisinin hayatının her alanında giderek yer almaya başlaması

gözlemlenmektedir. Araçlar, ev içi cihazlar ve akıllı telefonlarda bulunan yapay zekâ sistemleri, modern hayatta sıklıkla kullanılan vazgeçilmezler haline gelmişlerdir (Köse, 2018). Yapay zeka tabanlı bu teknolojilerin artmasıyla beraber insan hayatının da bu durumlardan etkilenmesi mutlak hale gelmektedir. Bu evrelerde gerçekleşen değişimler ve yenilikler insanların kolay bir şekilde uyum sağlayacağı durumlar olmamakla beraber insan hayatına etki ederek olumlu durumların yanında güvensizlik ve mutsuzluk gibi olumsuz durumlara da sebep olabilmektedir (Brundage, 2015: 34).

Son zamanlarda araştırmacılar, yapay zekânın mevcut sorunlarına ve de kusurlarına odaklanmaya başlamışlardır. Bu nedenle kişisel mahremiyetle alakalı endişeler ortaya çıkmıştır (Stahl & Wright, 2018; Bostrom, 2014; Etzioni & Etzioni, 2017). Diğer bir yandan Johnson ve Verdicchio (2017) ise yapay zekâ kaygısını, kontrolü kaybetmeye ilişkin endişe ve korku durumu olarak açıklarken yapay zekâ kaygısının rasyonelliğini reddetmişlerdir. Tanımlardan elde edilen çerçeve doğrultusunda yapay zekâ kaygısını ifade ederken, literatürde yer alan başka bir kavram teknofobiyi açıklamak gerekmektedir. Böylece teknofobi, bireylerin ileri teknolojik durumlar karşısında hissettikleri anormal endişe ve korku durumu olarak tanımlanabilir. Belirtilen durum sağlık problemlerine yol açabileceği gibi bireyin verimli olarak çalışma sürecini de olumsuz anlamda etkilemektedir (Ha vd., 2011: 17). Yeni teknolojilere karşı bazı insanların mesafeli durmaları, teknofobinin varlığına işaret eden göstergeler arasındadır. Özellikle de tutum ve kaygı gibi faktörlerin daha spesifik bir şekilde bilgisayar tutumuyla ve bilgisayar kaygısıyla bir araya geldiğinde teknofobi kavramının ortaya çıkmaya başladığı görülmektedir (Brosnan, 2002). Yapılan açıklamalar ışığında, genel bir ifadeyle yapay zekâ kaygısı, kontrol dışında olan yapay zekâyâ yönelik endişe ve korkuyu ifade etmek amacıyla kullanılmaktadır. İnsanların düşünme yetileri sayesinde benzersiz olarak kabul edilirken, bilgisayarların da düşünme kapasitesine sahip olmasıyla beraber insan olmanın anlamına ilişkin temel kavramları sorgulanabilir hale getirmektedir. Yapay zekânın kökenleri, bilgisayarların insan olmanın anlamını tehdit etmeye başladığı ilk modern bilgisayarların ortaya çıktığı dönemlere uzanmaktadır (Johnson & Verdicchio, 2017).

Teknofobi kavramına yer verilmesinin temel nedeni, yapay zekâ kaygısı kavramını daha net ayırt edebilmesini sağlamaktır. Literatürde genel olarak teknofobi, bireylerin yeni veya gelişmekte olan teknolojilere dair hissettikleri yaygın tedirginliği ifade ederken; yapay zekâ kaygısı, özellikle insan kontrolü dışında hareket edebilecek, özerk kararlar verebilecek sistemlere yönelik endişeyi tanımlar. Dolayısıyla teknofobi geniş kapsamlı bir teknoloji kaygısını betimlerken, yapay zekâ kaygısı bu geniş yelpazenin içinde daha dar, odaklı ve özgün bir boyutu işaret etmektedir. Bu açıklama ile kavramlar arasındaki sınır çizilmekte, araştırmanın kuramsal altyapısında kavram karmaşasının önüne geçilmesi amaçlanmaktadır.

Literatürde yapay zekâ kaygısı dört boyutta ele alınmaktadır. Belirtilen dört boyuttan ilki olan öğrenme boyutu, bireylerin yapay zekâ tekniklerini ve de ürünlerini öğrenme sürecinde hissettikleri endişe durumunu ifade etmektedir. İkinci boyut iş değiştirir. Bu boyuta göre, yapay zekâ uygulamalarının artmasıyla beraber yeni teknolojik gelişmelerin mevcut işleri tehdit etme potansiyelini ve bireylerin işlerini kaybetme korkusunu kapsamaktadır. Bir diğer boyut olan sosyoteknik körlük boyutu, yapay zekânın bireylerin kontrolünden çıkması yönündeki kaygı durumlarını ifade etmektedir. Son olarak yapılandırma boyutu ise, insansı yapay zekâ ürünlerinin ve tekniklerinin bireyler tarafınca tehditkâr veya ürkütücü bulunma-

sından kaynaklanan kaygılardır (Piniel & Csizér, 2013; Johnson & Verdicchio, 2017; Wang & Wang, 2019).

### 2.3. İşten Ayrılma Niyeti

Giderek karmaşıklaşan iş dünyasında, çalışan bireylerin edinmiş oldukları beceriler, örgütler açısından önemli bir yatırım olarak değerlendirilmektedir. Böylece kalifiye personelin elde tutulmasını sağlayacak stratejilerin geliştirilmesi, örgütün temel yetkinliğini tehdit edecek strateji geliştirme çabalarından daha az bir nitelikte değildir (Steel vd., 2002). Son yıllarda, uzmanlık gerektiren becerilere sahip çalışan bireylerin örgüt bünyesinde tutulması, modern organizasyon yapıların stratejik öncelikleri arasındadır (Van Dyk & Coetzee, 2012).

İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın yakın bir zamanda işinden ayrılma düşüncesini ifade etmektedir (Mobley, 1982: 10). Bir çalışanın kendi kurumunda hizmet vermeye devam etmeme arzusu olarak tanımlanan işten ayrılma niyeti, devir niyeti (turnover intent) olarak da bilinmektedir (Henryhand, 2009: 40). Çalışanın işten ayrılma eğilimini en iyi gösteren faktörlerden biri işten ayrılma niyetidir (Tett & Meyer, 1993). Süreç boyunca çalışan, işinden ayrılmayı ciddi bir şekilde değerlendirir ve alternatif iş imkanlarını araştırır. İlgili durum fiili olarak işten ayrılma davranışının gösterileceği bir işaret olarak görülür (Daly & Dee, 2006). Bir çalışanın işten ayrılma niyeti, fiili olarak işten ayrılma davranışına dönüşmesi belirli bir dizi aşamayı içermektedir ve bu süreç birçok farklı faktörden etkilenebilir (Hom vd., 1992: 905). Belirtilen faktörler arasında; deneyim, yaş, görev süresi, cinsiyet, iş piyasasının yapısı, tazminat ve eğitim düzeyi yer almaktadır. Bunun yanı sıra, örgütsel bağlılık, yönetim tarzından memnuniyet, prosedürel adalet ve ücret seviyesi gibi faktörlerin de işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olabileceği belirtilmektedir (Kaur vd., 2013). İlgili bağlamda örgüt ve çalışanlar arasındaki ilişkilerin olumlu olabilmesi için iki tarafından da beklentilerinin uyumlu bir hale getirilmesi gerekmektedir. Örgüt bünyesinde yer alan çalışan bireyler, örgüt için karlılığı ve verimliliği sağlamaya çalışırken bu süreçte maddi ve manevi beklentiler içinde olmaktadır. Çalışan bireyler bu faktörlerin etkisiyle mevcut iş durumlarını değerlendirir ve işinden tatmin olup olmadığı kararını verir. Eğer tatminsizlik söz konusuysa, işten ayrılma durumunun mümkün olup olmadığını ve alternatif olarak başka bir iş aramanın fayda sağlayıp sağlamayacağını inceler. Sonuç olarak, mevcut iş fırsatları ile mevcut işi arasında karşılaştırma yaparak kararını verir (Mobley, 1977). Günümüzde bu beklentileri karşılanmayan ve ekonomik, psikolojik ve fiziksel açılardan kendini kötü hisseden çalışanların mesleki verimlilikleri düşerken, işlerinden ayrılma kararı alabilmektedirler. Örgüt, hayatta kalabilmek için çalışanlarının ayrılmalarını engellemeli ve bağlılıklarını artırmalıdır (Derin & Demirel, 2012). İyi bir çalışanın işten ayrılması, hem insan kaynağının kaybına yol açarken hem de iş akışını kesintiye uğratarak örgütleri olumsuz olarak etkilemektedir (Cascio, 1991).

### 2.4. Literatür Taraması ve Hipotezler

Bu başlık altında, değişkenlere ilişkin önceki araştırmalar kapsamlı şekilde incelenmiş olup, elde edilen bulgular doğrultusunda çalışmanın hipotezleri şekillendirilmiştir.

#### 2.4.1. İş Güvencesi Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Literatürde iş güvencesi algısı ile işten ayrılma niyeti ilişkisini ele alan çalışmalar incelendiğinde, iş güvencesi algısının işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği sonuçların elde

edildiği görülmektedir. Dıgın & Ünsar (2010) yapmış oldukları 277 çalışanın büyük oranda sendika üyesi olduğu, çalışanların iş güvencesi algısının belirleyicileri, iş güvencesinden memnuniyetin organizasyonel bağlılık, iş stresi ve işten ayrılma niyetini araştırmayı amaçlamışlardır. Çalışmanın sonucunda, iş güvencesinden memnuniyet ile işten ayrılma eğilimi arasında negatif yönlü ilişki olduğu, iş güvencesi memnuniyeti arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığı ve sendika üyesi çalışanların sendika üyesi olmayanlara kıyasla daha yüksek iş güvencesine sahip oldukları sonuçlarına ulaşılmıştır. Sverke & Goslinga (2003) yapmış oldukları çalışmada Avrupa ülkesindeki sendika üyesi çalışanlarla algılanan iş güvencesizliği ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Çalışmanın sonucunda, iş güvencesizliği yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Falatah vd. (2021) yapmış oldukları çalışmalarda, sağlık sistemi reformunda iş güvencesi, iş memnuniyeti ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi araştırmayı amaçlamışlardır. Çalışma, Suudi Arabistan'daki hastanelerde çalışan 423 hemşireyle anket yolu ile gerçekleştirilmiştir. İş Güvencesi algısının işten ayrılma niyetini negatif ve anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Diğer çalışmalarda da buna benzer şekilde, Bozkurt & Demirel (2019) Antalya ilinde yapmış olduğu 385 otel çalışanı ile yapılan çalışmada, Sokhanvar vd. (2018)'in Tahran'da 558 hemşireyle gerçekleştirdiği çalışmada da iki değişken arasında negatif sonuçlara ulaşıldığı tespit edilmiştir. Bu doğrultuda aşağıdaki hipotez kurulmuştur:

H<sub>1</sub>: İş güvencesi algısının işten ayrılma niyetini etkilemektedir.

#### **2.4.2. İş Güvencesi Algısı ve Yapay Zekâ Kaygısı Arasındaki İlişki**

Literatürde iş güvencesi algısı ile yapay zekâ kaygısı arasındaki çalışmalar incelendiğinde, iş güvencesi algısının yapay zekâ kaygısını negatif yönde etkilediğine ilişkin sonuçlara ulaşılmıştır. Breaban vd. (2024) yapmış oldukları çalışmada, Romanya'da 131 otel çalışanı ile gerçekleştirdikleri çalışma ile Wu vd. (2024) tarafından gerçekleştirilen çalışmanın sonuçlarında iki değişken arasında negatif bir etkinin olduğu sonuçlarının olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda aşağıdaki hipotez kurulmuştur:

H<sub>2</sub>: İş güvencesi algısı yapay zekâ kaygısını etkilemektedir.

#### **2.4.3. Yapay Zekâ Kaygısı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki**

Literatürde yapay zekâ kaygısı ve işten ayrılma niyeti ilişkisini ele alan çalışmalar çoğunlukla bire bir aynı olmasa da benzer kavramlar arasında da yapılmıştır. Böylece, Bhargava vd., (2021) yapmış oldukları çalışmada, robotik, yapay zekâ ve otomasyonun çalışanların iş güvencesi, iş tatmini ve istihdam edilebilirlik algıları üzerindeki etkilerini nitel olarak araştırmayı amaçlamışlardır. Kesitsel ve keşifsel tasarım yoluyla farklı sektörlerden ve farklı kıdem seviyelerinden 21 katılımcıyla yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın sonucunda insan dokunuşu ve yumuşak becerilerin otomasyon tarafından ikame edilemeyeceği, çalışanların otomasyonu tehdit değil fırsat olarak algıladıkları, iş tatmini konusunda ikilem yaşadıkları bulgularına varılmıştır. Kato & Koizumi (2023) yapmış oldukları çalışmada teknoloji kullanımının çalışanların iş tatmini ve işten ayrılma niyetine olan etkilerini araştırmayı amaçlamışlardır. Çalışma, Japonya'da yer alan küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışan 571 tam zamanlı çalışana uygulanan anket ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın sonucunda temel teknolojilerin uygulanmasının iş tatmini üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu ve ileri teknolojile-

rin uygulanmasının ise işten ayrılma niyetini artırdığını, eski teknolojilerin kaldırılmasının ise anlamlı bir etkisinin olmadığı bulgularına varılmıştır. Molla (2024) yapmış olduğu çalışmada, Bangladeş’de yer alan banka çalışanlarının yapay zekâyı benimsemeleri ve iş kaybı korkusu arasındaki ilişkiyi araştırmayı amaçlamaktadır. Çalışma, 120 banka çalışanı ile anket yoluyla ve 10 üst düzey banka yöneticisi ile yapılan görüşmeler yoluyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın sonucunda, çalışanların %80’i yapay zekâ kaynaklı iş kaybı korkusu yaşadıkları sonucuna varılmıştır. Bu doğrultuda aşağıdaki hipotez kurulmuştur:

H<sub>3</sub>: Yapay zekâ kaygısı işten ayrılma niyetini etkilemektedir.

#### 2.4.4. İş Güvencesi Algısı, Yapay Zekâ Kaygısı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Literatürde ortaya konan bulgular ve tanımlanan değişkenler ışığında, bu çalışmada söz konusu değişkenler arasındaki ilişki incelenmektedir. Blau (1964)’nın ortaya çıkardığı, bireylerin birbirleri arasındaki ilişkilerini bir tür alışveriş gibi değerlendirecek, süreç içerisinde kararlarını fayda-maliyet temelli aldıklarını ileri süren sosyal değişim teorisiyle açıklamak mümkündür. Blau (1964) çalışan bireylerle örgüt arasında gerçekleşen etkileşimin sosyal ve ekonomik olmak üzere iki boyutta gerçekleşebileceğini ifade etmiştir. Böylece sosyal değişim, sadece maddi değil aynı zamanda statü, sevgi ve psikolojik destek gibi soyut soyut unsurlarla da değişimin mümkün olacağını açıklayan bir sistemdir (Cropanzano & Mitchell, 2005: 880). Gouldner (1960)’ın “karşılıklılık normu” temelli geliştirilen sosyal değişim teorisine göre bireylere kendilerine yapılan iyilikler karşısında duyarsız kalmak istemezler ve böylece sosyal ilişkilerde karşılıklı bir sorumluluk durumunun oluşmasına sebep olunur (Gouldner, 1960). Bu teoriden yola çıkarak, çalışan bireylerin örgüt bünyesindeki örgüte ilişkin iş güvencesi algıları, örgüt tarafından bireye sağlanan bir içsel ödül olarak değerlendirilmektedir. İş güvencesi algısı yüksek düzeyde olan çalışan bireyler, örgütle girmiş oldukları değişim durumundan menfaat sağladığını düşünüp örgüte olan aidiyetini artıracaktır (Sönmez, 2022). Ancak yapay zekâ ve otomasyonun iş süreçlerine entegre edilmesi, çalışanların örgütten sağladığı bu faydayı tehdit edebilecek yeni bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışan bireyler, işlerini kaybetme riski veya rollerinin dönüşmesi gibi durumları, örgütün artık kendilerine yeterli sosyal ve ekonomik karşılığı sunmadığı şeklinde algılayabilmektedir. Bu bağlamda yapay zekâ kaynaklı otomasyon, bireyde iş güvencesine yönelik kaygı yaratarak Sosyal Değişim Teorisi’ndeki karşılıklılık normunu zedeleyebilir. Böylece birey, örgütten beklediği karşılığı alamadığı düşüncesiyle mevcut değişim dengesini sorgulamakta ve işten ayrılma niyetini güçlendirmektedir. Bu nedenle bu çalışmada ele alınan yapay zekâ kaygısı, Sosyal Değişim Teorisi kapsamında, çalışan ile örgüt arasındaki karşılıklılık ilişkisinin zayıflamasının bir sonucu olarak değerlendirilmektedir.

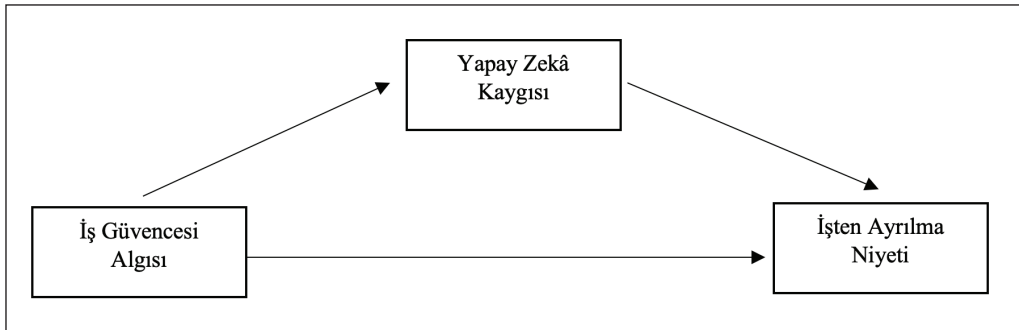
Literatürdeki araştırmalar gözden geçirildiğinde, iş güvencesi algısı, yapay zekâ kaygısı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi bir arada inceleyen sınırlı sayıda çalışma olduğu ve bunlardan sadece birinin doğrudan bu konuyu ele aldığı tespit edilmiştir. Zhang vd. (2023) yapmış oldukları çalışmada, otel çalışanlarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki robot kullanımının çift yönlü etkisini incelemeyi amaçlamaktadırlar. Ayrıca çalışmada, iş özerkliği ve iş güvencesizliğinin aracılık rolünü, vicdanlılığın ise düzenleyici rolü araştırılmıştır. Çalışma, Çin’deki 18 otelden 370 çalışan ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın sonucunda, robot kullanımı iş özerkliği aracılığıyla işten ayrılma niyetini azaltmakta ve iş güvencesizliği aracılığıyla işten ayrılma niyetini artırmaktadır. Vicdanlılık ise robot kullanımının iş özerkliği ve iş güvence-

sizliği üzerindeki etkilerini ve bu değişkenlerin dolaylı etkilerini düzenlemiştir. Ragu-Nathan vd. (2008) ABD’de yapmış oldukları 661 çalışan ile gerçekleştirdikleri çalışmada, teknostres, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki durumunu araştırmışlardır. Çalışmanın sonucunda teknostresin tatmini azalttığı, bağlılığı düşürdüğü ve işten ayrılma niyetini artırdığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Dhaouadi vd. (2024) tarafından Tunus’da 290 denetçi ile gerçekleştirildikleri çalışmada teknostres, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki araştırılmıştır. Çalışmanın sonucunda, teknostresin çalışanların tükenmişliğini artırdığı ve tükenmişliğin işten ayrılma niyetine etkisi üzerinde tam aracı olarak etki yaptığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Brougham & Haar (2020) yapmış oldukları çalışma ABD, Avustralya ve Yeni Zelanda’da çeşitli sektörlerden 1516 çalışan ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada, Doğrulamalı Faktör Analizi, Yapısal Eşitlik Modellemesi kullanılmıştır. Çalışmada, teknolojik tehdit algısı, iş güvencesi algısı, işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırmanın sonucunda, teknolojik tehdit algısının iş güvencesini pozitif anlamalı etkilediği, teknolojik tehdit algısının işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği, iş güvencesinin işten ayrılma niyetini artırdığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Söz konusu değişkenler literatürde farklı kavramlarla ele alınmakla birlikte, Türkiye özelinde bu üç değişkenin bir arada incelendiği ve aralarındaki aracılık ilişkisinin test edildiği bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Böylece bu çalışmanın literatürdeki bir boşluğu kapatacağı ve özgün bir çalışma olarak değerlendirileceği düşünülmektedir. Bu değerlendirmeler doğrultusunda aşağıdaki hipotez kurulmuştur:

H<sub>4</sub>: İş güvencesi algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde yapay zekâ kaygısının kısmi aracılık etkisi vardır.

Bu çerçevede, çalışmanın araştırma modeline Şekil 1’de yer verilmiştir.

**Şekil 1: Araştırma Modeli**



### 3. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada yapay zekâ kaygısı değişkeni, alt boyutlar yerine toplam bir kaygı skoru üzerinden ele alınmıştır. Bu tercih, teknoloji kaygısı, bilgisayar kaygısı ve technostress gibi çok boyutlu yapıların genelde tek bir üst yapı olarak kavramsallaştırılması ve alt boyutlar arasında yüksek korelasyon bulunması gerekçesine dayanmaktadır. Örneğin Beckers & Schmidt (2001),

Bilgisayar Kaygısı Ölçeği'nde faktör analizi sonucunda alt boyutlar belirlenmiş olsa da, 'the factors are highly intercorrelated, suggesting they form a general computer anxiety dimension' ifadesiyle toplam skor kullanımını önermektedir. Benzer şekilde Tarafdar vd. (2007), technostress bileşenlerinin birden fazla boyut içerdiğini belirtmekle birlikte, 'The five constructs are correlated and together represent the overall technostress creators' diyerek toplam bir endeksin uygun olduğunu vurgulamaktadır. Bu doğrultuda, bu çalışmada da yapay zekâ kaynaklı kaygının genel bir yapı olarak ele alınması, değişkenin aracılık modellerinde bütüncül bir kavram-sallaştırmaya hizmet etmesi amacıyla tercih edilmiştir. Wang & Wang (2019) tarafından geliştirilen yapay zekâ kaygısı ölçeğinde dört alt boyut (öğrenme kaygısı, iş kaygısı, sosyoteknik körlük, yapılandırma kaygısı) bulunmasına rağmen, bu boyutlar arasında 0.52–0.71 arasında korelasyon değerleri saptanmıştır. Bu düzeydeki güçlü iç korelasyon, yapay zekâ kaygısını tek bir genel üst yapı (total skor) olarak değerlendirmeyi desteklemektedir.

### 3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışma, yapay zekâ kaygısının, çalışanların iş güvencesine ilişkin algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide rolünü incelemeyi amaçlamaktadır. Literatür taraması ve kavramsal çerçeve doğrultusunda geliştirilen hipotezler, çalışanlardan elde edilen veriler kullanılarak test edilmiştir. Çalışma iş güvencesi algısı, yapay zekâ kaygısı ve işten ayrılma niyeti gibi temel değişkenler ve bu değişkenlerin arasındaki ilişkilere ışık tutmayı hedeflemektedir. Yapay zekânın giderek yaygınlaştığı ve toplumsal yaşamın hemen hemen her alanına nüfuz ettiği günümüzde, bu tür çalışmalar hem çalışanların teknolojiye adapte olma süreçlerinin anlaşılmasına hem de örgütlerin stratejik karar almalarında önemli katkılar sunmaktadır.

### 3.2. Araştırmanın Önemi

Günümüzde teknolojik gelişmelerin hızla iş yaşamına entegre olması, çalışanların iş güvencesine dair algılarını önemli ölçüde etkilemektedir. Özellikle yapay zekâ uygulamalarının iş süreçlerine dahil edilmesi, bazı meslek gruplarında çalışanların mevcut pozisyonlarını kaybetme kaygısını tetikleyerek iş güvencesi algısını zayıflatabilmektedir. Bu bağlamda, iş güvencesi algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi, yapay zekâ kaynaklı kaygılarla birlikte ele alındığında daha anlamlı bir boyut kazanmaktadır. Dolayısıyla bu çalışma, iş güvencesi ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde yapay zekâ kaygısının olası rolünü açıklayarak hem literatüre yeni bir bakış açısı sunmakta hem de teknoloji temelli dönüşümlerin çalışan davranışları üzerindeki etkilerine dikkat çekmektedir.

### 3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışma kapsamında bazı kısıtlılıklar olduğu da göz önünde bulundurulmuştur. Çalışma sadece bir sendikanın üyelerinden oluşan sınırlı bir örneklem grubuyla gerçekleştirilmiştir. Veriler çevrimiçi anket aracılığıyla toplanmıştır. Öncelikle, araştırmada kullanılan veri toplama yöntemi nedeniyle katılımcılar kendi kendine seçilmiştir; bu durum örneklemde seçim yanlılığına (self-selection bias) yol açabilir ve bulguların genellenebilirliğini sınırlayabilir. Ayrıca, sendika üyelerinin tamamının internet erişimine sahip olmama olasılığı, özellikle çevrim içi anketlerin ulaşılabilirliğini kısıtlamış ve belirli grupların temsil edilme düzeyini düşürmüş olabilir. Bu kısıtlılıklar, elde edilen sonuçların tüm sendika üyelerine veya benzer iş kollarına genellenmesini güçleştirmektedir. Bu nedenle, ilerleyen çalışmalarda daha kapsamlı

örneklem çerçeveleri, farklı veri toplama yöntemleri ve yüz yüze uygulamalarla bu sınırlılıkların giderilmesi önerilmektedir. Son olarak ise, çalışanlar, özellikle iş güvencesi veya otomasyon kaygısı gibi hassas konularda, sosyal olarak istenen yanıtları verme eğiliminde olabilir. Bu, gerçek tutumların tam olarak yansıtılamamasına sebep olur.

### 3.4. Evren ve Örneklem

Araştırmanın anketlerinin toplanabilmesi için Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi etik kurulunun 25/12/2024 tarihli 2024-12 toplantı nolu etik kurulu onayı alınmıştır. Araştırmanın evrenini Türkiye’de yer alan Memur Sendikaları Konfederasyonu (Memur-Sen) 195.695 üyesi oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, konfederasyona bağlı olarak faaliyet yürüten Eğitimciler Birliği Sendikası (Eğitim-Bir-Sen) Balıkesir 2 numaralı Şubesi Bandırma temsilciliği oluşturmaktadır. Çevrim içi anket yöntemiyle verileri toplanan bu kişiler arasından seçilen 541 üye oluşturmaktadır. Örneklemin evreni temsil ettiğine dair formül aşağıda sunulmuştur (Gürbüz & Şahin, 2017):

$$n_0 = \frac{1.96^2 \times 0.5^2}{0.05^2} = 384.1 \quad (1)$$

$$n_1 = \frac{384.16}{1 + \frac{384.16}{195695}} = 383 \quad (2)$$

### 3.5. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın veri toplama sürecinde anket yöntemi tercih edilmiştir. Anket formu dört ayrı bölümden oluşmakta olup, ilk üç bölümde iş güvencesi algısı, yapay zeka kaygısı ve işten ayrılma niyeti ölçekleri bulunmaktadır ve son bölümde ise cinsiyet ve yaş gibi demografik bilgilere ilişkin sorulara yer verilmiştir. Katılımcıların ifadelerine verdikleri katılım düzeylerini belirlemek için 5’li Likert tipi ölçeklere yer verilmiştir (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum).

**İş Güvencesi algısı ölçeği:** Çalışmada, Probst (2003) tarafından oluşturulan ve Türkçe uyarlaması Önder & Wasti tarafından uygulanan iş güvencesi ölçeği kullanılmıştır. Altı ifadeden oluşan bu ölçeğin, Türkiye’de yapılan uyarlama çalışmasında Cronbach’s alpha katsayısı 0,80 olarak bulunmuştur (Önder & Wasti, 2002).

**Yapay zekâ kaygısı ölçeği:** Wang & Wang (2019) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlaması Akkaya vd. (2021) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek 16 ifade ve 4 boyuttan oluşmaktadır. Boyutların Cronbach’s alpha değerleri; öğrenme boyutunun 0,94; İş değiştirme boyutunun 0,89; sosyoteknik körlük boyutunun 0,87 ve yapay zekâ yapılandırması boyutunun 0,95 olduğu bulgusuna varılmıştır.

**İşten ayrılma niyeti ölçeği:** Rosin & Korabik (1995) tarafından geliştirilen ve toplam 4 ifadeden oluşan işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe formuna uyarlanması

(Kitapçı vd., 2013) tarafından gerçekleştirilmiştir ve çalışmadaki Cronbach's alpha değeri 0,93 olarak tespit edilmiştir (Kitapçı vd., 2013).

#### 4. Araştırmanın Bulguları

##### 4.1 Frekans Analizi Bulguları

Frekans analizi sonuçlarına göre, araştırmaya katılan bireylerin %48,1'i kadın (N=260) ve %51,9'u erkek (N=281) olarak dağılmıştır. Yaş grupları incelendiğinde, en büyük katılım 34-41 yaş aralığında (%39,4, N=213) ve 42-49 yaş aralığında (%34,6, N=187) olmuştur. 50 ve üzeri yaş grubunda %21,8 (N=118) katılım bulunmaktadır. Katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde, %18,1'inin (N=98) önlisans, %66,0'ının (N=357) lisans ve %15,9'unun (N=86) lisansüstü eğitim seviyesine sahip olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 1: Frekans Analizi Bulguları**

| Bilgiler      | Gruplar     | N   | %    |
|---------------|-------------|-----|------|
| Cinsiyet      | Kadın       | 260 | 48,1 |
|               | Erkek       | 281 | 51,9 |
|               | 18-25       | 6   | 1,1  |
|               | 26-33       | 17  | 3,1  |
| Yaş           | 34-41       | 213 | 39,4 |
|               | 42-49       | 187 | 34,6 |
|               | 50 ve üzeri | 118 | 21,8 |
| Eğitim Durumu | Önlisans    | 98  | 18,1 |
|               | Lisans      | 357 | 66,0 |
|               | Lisansüstü  | 86  | 15,9 |

##### 4.2. Keşfedici Faktör Analizi (KFA) Bulguları ve Uyum İyiliği Değerleri

Keşfedici faktör analizi, gözlemlenen değişkenlerin belirlenmesi, özetlenmesi ve analiz edilebilir faktörlere indirgenmesi amacıyla uygulanmaktadır (Gürbüz & Şahin, 2017). Bu yöntem, ölçeklerin yapı geçerliliğini değerlendirmek için kullanılan önemli bir istatistiksel tekniktir.

İş güvencesi algısına ilişkin yapılan Keşfedici Faktör Analizi (KFA) sonuçlarına göre, ölçek maddelerinin tamamının tek faktörlü bir yapı gösterdiği görülmüştür. Hesaplanan KMO değeri 0,924 olarak bulunmuş ve bu durum, örneklem faktör analizi için uygun büyüklükte olduğunu göstermektedir. Bartlett Küresellik Testi istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır ( $p<0,001$ ); bu da değişkenler arasında yeterli düzeyde ilişki bulunduğunu ve faktör analizinin yürütülebilir olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, ortaya çıkan tek faktörün, toplam varyansın %71,599'unu açıkladığı tespit edilmiştir.

**Tablo 2: İş Güvencesi Algısı KFA Sonuçları**

| Değişken (İş Güvencesi Algısı) | Madde | Faktör Yükleri |
|--------------------------------|-------|----------------|
|                                | İGA_2 | 0,862          |
|                                | İGA_1 | 0,857          |
|                                | İGA_6 | 0,855          |
|                                | İGA_5 | 0,854          |
|                                | İGA_3 | 0,853          |
|                                | İGA_4 | 0,795          |

Not: KMO Değeri= 0,924

Sig.= ,000

Ki-Kare Değeri= 2142,480

**Tablo 3: Yapay Zekâ Kaygısı KFA Sonuçları**

| Değişken (Yapay Zekâ Kaygısı) | Faktör 1 | Faktör 2 | Faktör 3 | Faktör4 |
|-------------------------------|----------|----------|----------|---------|
| OGR_4                         | 0,844    |          |          |         |
| OGR_3_                        | 0,833    |          |          |         |
| OGR_2                         | 0,827    |          |          |         |
| OGR_5                         | 0,825    |          |          |         |
| OGR_1                         | 0,787    |          |          |         |
| ID_9                          |          | 0,814    |          |         |
| ID_8                          |          | 0,810    |          |         |
| ID_6                          |          | 0,804    |          |         |
| ID_7                          |          | 0,803    |          |         |
| SK_10                         |          |          | 0,838    |         |
| SK_12                         |          |          | 0,811    |         |
| SK_11                         |          |          | 0,803    |         |
| SK_13                         |          |          | 0,789    |         |
| YZ_16                         |          |          |          | 0,839   |
| YZ_15                         |          |          |          | 0,827   |
| YZ_14                         |          |          |          | 0,827   |

Not: KMO Değeri= 0,916

Sig.= ,000

Ki Kare Değeri= 5381,320

OGR=Öğrenme, ID=İş Değiştirme, SK=Sosyoteknik Körlük, YZ=Yapay Zekâ Yapılandırması

Yapay zeka kaygısı ölçeğine ilişkin gerçekleştirilen keşfedici faktör analizi neticesinde, dört faktörlü bir yapıya sahip olduğu, KMO değerinin 0,916 olduğu, dört faktörün toplam variansın %75,429'unu açıkladığı belirlenmiştir.

**Tablo 4: İşten Ayrılma Niyeti KFA Sonuçları**

| Değişken (İşten Ayrılma Niyeti) | Madde | Faktör Yükleri |
|---------------------------------|-------|----------------|
|                                 | İAN_2 | 0,904          |
|                                 | İAN_1 | 0,895          |
|                                 | İAN_3 | 0,883          |
|                                 | İAN_4 | 0,731          |

Not: KMO Değeri= 0,819

Sig.= ,000

Ki Kare Değeri= 1230,320

İAN=İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyetine yönelik ölçeğe uygulanan Keşfedici Faktör Analizi (KFA) sonucunda, ölçeğin tüm maddelerinin tek bir faktör altında toplandığı saptanmıştır. KMO değeri 0,819 olarak hesaplanmış olup, bu değer örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Ayrıca belirlenen tek faktör, toplam varyansın %73,299'unu açıklama gücüne sahiptir.

Verilerin tamamı tek bir kaynaktan (çalışanların kendileri) ve tek bir zaman diliminde (kesitsel) anket yoluyla toplandığı için, ortak yöntem yanlılığı (Common Method Bias) riski bulunmaktadır. Bu nedenle, olası ortak yöntem yanlılığı riskini test etmek amacıyla Harman Tek Faktör Testi uygulanmış; analizde ilk faktörün toplam varyansın %35,846'sını açıkladığı görülmüştür. Bu oran genel kabul gören %50 eşiğinin altında kaldığından, ortak yöntem yanlılığı riskinin düşük olduğu değerlendirilmiştir (Podsakoff vd., 2003).

Uyum iyiliği değerleri incelendiğinde, iş güvencesi algısına ilişkin RMSEA değerinin 0,027, CFI değerinin 0,998, GFI değerinin 0,993 ve CMIN/df değerinin 1,393 olduğu tespit edilmiştir. Yapay zekâ kaygısı için hesaplanan uyum iyiliği değerleri RMSEA 0,024, CFI 0,994, GFI 0,971 ve CMIN/df 1,301 olarak belirlenmiştir. İşten ayrılma niyeti değişkeni açısından değerlendirildiğinde ise RMSEA 0,012, CFI 0,999, GFI 0,998 ve CMIN/df 1,074 olarak bulunmuştur. Sonuç olarak, tüm uyum iyiliği değerlerinin kabul edilen eşik aralıklarında olduğu görülmektedir (Gürbüz, 2021).

#### 4.3. Güvenirlilik Analizi Bulguları

Bir ölçüm aracının güvenilirliğini ve iç tutarlılığını belirlemek amacıyla Cronbach's Alfa katsayısı kullanılmaktadır. Bu katsayı, ölçeğin aynı kuramsal yapıyı ne derece tutarlı ve güvenilir biçimde ölçtüğünü değerlendirmeye yarar (Gürbüz & Şahin, 2017: 330). Çalışmada kullanılan ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizinin sonuçları ise Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5'te sunulan Cronbach's Alfa değerleri, tüm ölçeklerin iç tutarlılık katsayılarının 0,70'in üzerinde olduğunu göstermektedir. Bu nedenle, her ölçeğin güvenilirlik düzeyinin kabul edilebilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 5: Güvenilirlik Analizi Sonuçları**

| Ölçek                | İfade Sayısı | Cronbach's Alfa |
|----------------------|--------------|-----------------|
| İş Güvencesi Algısı  | 6            | 0,921           |
| Yapay Zekâ Kaygısı   | 16           | 0,913           |
| İşten Ayrılma Niyeti | 4            | 0,877           |

#### 4.4. Normallik Analizi Bulguları

İstatistiksel çözümlemelerde, verilerin dağılım yapısını değerlendirmek, normal dağılıma uyum durumunu belirlemek ve uç değerleri saptamak için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) ölçütlerinden yararlanılmaktadır. Skewness ve kurtosis istatistiklerinin kabul edilebilir sınırlar olan -1,5 ile +1,5 arasında olması, verilerin normal dağılım varsayımını karşıladığını ve parametrik testlerin kullanılabileceğini göstermektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). Tablo 6'da raporlanan çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayıları, değişkenlerin normal dağılıma uygunluğunu ortaya koymaktadır.

**Tablo 6: Normallik Analizi Sonuçları**

|     | A. Ortalama | Standart Sapma | Çarpıklık | Basıklık |
|-----|-------------|----------------|-----------|----------|
| İGA | 3,0616      | 0,75031        | 0,097     | 0,058    |
| YZK | 3,0103      | 0,57774        | -0,081    | 0,105    |
| İAN | 2,9644      | 0,84943        | -0,020    | -0,364   |

Not:İş Güvencesi Algısı (İGA)  
Yapay Zekâ Kaygısı (YZK)  
İşten Ayrılma Niyeti (İAN)

Verilerin dağılımına ilişkin Tablo 6'da sunulan çarpıklık ve basıklık değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içinde -1,5 ile +1,5 kalması, çalışmada kullanılan değişkenlerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda parametrik analizlerin uygulanabilir olduğu görülmektedir.

#### 4.5. Korelasyon Analizi Bulguları

Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkiselliği değerlendirmek için korelasyon analizi kullanılmıştır; bu analiz, ilişkinin yönü ve gücü hakkında bilgi sağlamaktadır. Bu analiz, değişkenlerden birinin değeri arttığında diğerinin nasıl değiştiğini inceleyerek aralarındaki ilişkinin yönünü ve anlamlılığını ortaya koymaktadır. Tablo 7, çalışmada gerçekleştirilen korelasyon analizinin bulgularını içermektedir.

Tablo 7'de raporlanan korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde, iş güvencesi algısı ile yapay zekâ kaygısı arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu ( $r(541) = -0,352^{**}$ ,  $p < 0,001$ ), iş güvencesi algısı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu ( $r(541)$ :

-0,472\*\*,  $p < 0,001$ ), ayrıca yapay zekâ kaygısı ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ( $r(541) = 0,541$ \*\*,  $p < 0,001$ ) belirlenmiştir.

**Tablo 7: Korelasyon Analizi Sonuçları**

|     | İGA      | YZK      | İAN      |
|-----|----------|----------|----------|
| İGA | 1        | -0,352** | -0,472** |
| YZK | -0,352** | 1        | 0,541**  |
| İAN | -0,472** | 0,541**  | 1        |

**Not:** İş Güvencesi Algısı (İGA), Yapay Zekâ Kaygısı (YZK), İşten Ayrılma Niyeti (İAN)

Yapay zeka kaygısı ölçeğinin dört alt boyutu arasında hesaplanan Pearson korelasyon katsayılarının 0.37–0.48 aralığında bulunması, boyutların anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu orta düzey iç korelasyonlar, yapay zekâ kaygısının tek bir bütüncül yapı olarak ele alınmasını desteklemektedir. Dolayısıyla bu çalışmada toplam skor kullanımı teorik ve psikometrik açıdan uygundur.

#### 4.6. Regresyon Analizi Bulguları

Aracı değişken, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini yönlendirerek bu etkileşimin altında yatan mekanizmayı açıklamaya katkıda bulunan bir değişkendir. Aynı zamanda bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki ilişkiye aracılık eden bir mekanizma işlevi görmektedir. Aracılık modelinin doğrulanabilmesi için bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunmalı, bağımsız değişken ile aracı değişken arasında anlamlı bir ilişki olmalı ve aracı değişken modele eklendiğinde bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkinin değişmesi gerekmektedir. Eğer bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişki tamamen kaybolursa tam aracılık, kısmen azalursa kısmi aracılık söz konusudur (Gürbüz & Şahin, 2017). Aşağıda belirtilen Tablo 8, Tablo 9, Tablo 10 ve Tablo 11’de aracı regresyon analizi ve dört aşaması sunulmuştur;

**Tablo 8: Yapay Zeka Kaygısı Ölçeği Boyutları Arasındaki Korelasyon Sonuçları**

|     | OGR     | ID      | SK      | YZ      |
|-----|---------|---------|---------|---------|
| OGR | 1       | 0,409** | 0,390** | 0,375** |
| ID  | 0,409** | 1       | 0,484** | 0,482** |
| SK  | 0,390** | 0,484** | 1       | 0,472   |
| YZ  | 0,375** | 0,482** | 0,472** | 1       |

OGR=Öğrenme, ID=İş Değiştirme, SK=Sosyoteknik Körlük, YZ=Yapay Zekâ Yapılandırması

**Tablo 9: İş Güvencesi Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi (1. Adım)**

| Bağımlı Değişken | Bağımsız Değişken | Düz. R <sup>2</sup> | R <sup>2</sup> | Beta   | Sig.  |
|------------------|-------------------|---------------------|----------------|--------|-------|
| İAN              | İGA               | 0,221               | 0,223          | -0,472 | 0,000 |
| F=154,487        |                   |                     |                |        |       |

Not: İş Güvencesi Algısı (İGA), İşten Ayrılma Niyeti (İAN)

**Tablo 10: İş Güvencesi Algısının Yapay Zekâ Kaygısı Üzerindeki Etkisi (2. Adım)**

| Bağımlı Değişken | Bağımsız Değişken | Düz. R <sup>2</sup> | R <sup>2</sup> | Beta   | Sig.  |
|------------------|-------------------|---------------------|----------------|--------|-------|
| YZK              | İGA               | 0,122               | 0,124          | -0,352 | 0,000 |
| F=76,137         |                   |                     |                |        |       |

Not: İş Güvencesi Algısı (İGA), Yapay Zekâ Kaygısı (YZK)

**Tablo 11: Yapay Zekâ Kaygısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi (3. Adım)**

| Bağımlı Değişken | Bağımsız Değişken | Düz. R <sup>2</sup> | R <sup>2</sup> | Beta  | Sig.  |
|------------------|-------------------|---------------------|----------------|-------|-------|
| İAN              | YZK               | 0,292               | 0,293          | 0,541 | 0,000 |
| F=223,522        |                   |                     |                |       |       |

Not: İşten Ayrılma Niyeti (İAN), Yapay Zekâ Kaygısı (YZK)

Tablo 8’de aracı regresyon analizinin 1. aşaması sunulmuştur. Regresyon analizi bulguları doğrultusunda, iş güvencesi algısının işten ayrılma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir ( $p<0,05$ , Beta= -0,472). Bu doğrultuda  $H_1$  hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 9’da, aracı değişkenin etkisini test etmeye yönelik regresyon analizinin ikinci aşaması sunulmuştur. Elde edilen regresyon bulgularına göre, iş güvencesi algısının yapay zekâ kaygısı üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir ( $p<0,05$ , Beta= -0,352). Bu doğrultuda  $H_2$  hipotezi kabul edilmiştir.

Aracılık etkisinin test edildiği regresyon analizinin üçüncü basamağı Tablo 10’da sunulmuştur. Analiz neticesinde elde edilen sonuçlara göre, yapay zekâ kaygısının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir ( $p<0,05$ , Beta= 0,541). Bu doğrultuda  $H_3$  hipotezi kabul edilmiştir.

Regresyon analizinin dördüncü adımına dair sonuçlar Tablo 11’de sunulmuştur. Elde edilen analiz bulgularına göre,, iş güvencesi algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde yapay zekâ kaygısının modelde kısmi bir aracı rol üstlendiği sonucuna ulaşılmıştır. ( $p<0,05$ ). Analizlerden elde edilen veriler çerçevesinde,  $H_4$  hipotezi kabul edilmiştir. Genel model incelendiğinde, çoklu regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu, Beta katsayısının ilk aşamada iş güvencesi algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide -0,472 iken, dördüncü aşamada yapay zekâ kaygısı modele dahil edildiğinde -0,321 olarak azaldığı tespit edilmiştir.

Bu durum, iş güvencesi algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde yapay zekâ kaygısının kısmi aracılık rolü üstlendiğini göstermektedir.  $R^2$  değeri (0,384), bağımlı değişkendeki (işten ayrılma niyeti) değişimin %38,4'ünün bağımsız değişkenler (iş güvencesi algısı ve yapay zekâ kaygısı) tarafından açıklandığını göstermektedir. Düzeltilmiş  $R^2$  (0,381) değeri, bağımlı değişkendeki varyansın bağımsız değişkenler tarafından açıklanan kısmını ifade etmektedir. Tolerans değeri ( $1-R^2 = 1-0,384 = 0,616$ ) İlgili katsayının kritik eşiği aşması, çoklu eş doğrusallık riskinin modelde mevcut olmadığını ortaya koymaktadır. (Gürbüz & Şahin, 2017) ve (2,210) olarak hesaplanan Durbin-Watson değeri, otokorelasyon probleminin modelde mevcut olmadığını göstermektedir. Sobel testi sonucunda elde edilen Sobel Z skoru (-7.04), 1.96 değerinden büyük ve anlamlı bulunmuştur ( $p < .001$ ); bu durum, aracı etkinin varlığını desteklemektedir. Bu sonucun ardından, aracı değişkenin etkisini daha ayrıntılı biçimde değerlendirmek amacıyla bootstrap yöntemi kullanılarak gerçekleştirilen analizlerin bulguları Tablo 12'de sunulmuştur.

**Tablo 12: İş Güvencesi Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Yapay Zekâ Kaygısının Aracılık Rolü (4. Adım)**

| Bağımlı Değişken | Bağımsız Değişken | B      | Beta   | Tol.  | Sig.  | VIF   |
|------------------|-------------------|--------|--------|-------|-------|-------|
| İAN              | YZK               | 0,630  | 0,428  | 0,616 | 0,000 | 1,623 |
|                  | İGA               | -0,364 | -0,321 | 0,616 | 0,000 | 1,623 |

$R^2= 0,384$

Düzeltilmiş  $R^2= 0,381$

F= 167,387

DW= 2,210

Not: İşten Ayrılma Niyeti (İAN), Yapay Zekâ Kaygısı (YZK), İş Güvencesi Algısı (İGA),

**Tablo 13: İş Güvencesi Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Yapay Zekâ Kaygısının Aracılık Etkisine Ait Bootstrap Sonucu**

| Etkiler                | Yollar         | B      | S.E.  | t       | p     | LLCI   | ULCI   |
|------------------------|----------------|--------|-------|---------|-------|--------|--------|
| Aracısız (Direkt) Etki | İGA→İAN        | -0,534 | 0,043 | -12,429 | 0,000 | -0,619 | -0,450 |
| Aracılı Etki           | İGA→YZK        | -0,271 | 0,031 | -8,726  | 0,000 | -0,332 | -0,210 |
|                        | YZ → İAN       | 0,630  | 0,053 | 11,847  | 0,000 | 0,525  | 0,734  |
| Dolaylı Etki           | İGA → YZ → İAN | -0,171 | 0,029 | -       | -     | -0,231 | -0,117 |

Not: İşten Ayrılma Niyeti (İAN), Yapay Zekâ Kaygısı (YZK), İş Güvencesi Algısı (İGA),  $p<0.05$

Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki doğrudan etkisi, aracı değişkenin dahil edilmediği modelde incelendiğinde, iş güvencesi algısının işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür ( $\beta = -0.534$ ;  $t = -12.429$ ; [LLCI: -0.619, ULCI: -0.450];  $p < 0.001$ ). Güven aralığının sıfır içermemesi, bu etkinin anlamlılığını teyit etmektedir.

İş güvencesi algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisi, yapay zeka kaygısı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Bu etkiye ilişkin standardize edilmemiş dolaylı etki katsayısının anlamlı olduğu ( $\beta = -0.171$ ;  $SE = 0.029$ ; [LLCI: -0.231, ULCI: -0.117]) ve güven aralığının sıfır içermemesi dolaylı etkinin anlamlılığını göstermektedir. Bu bulgu, yapay zeka kaygısının iş güvencesi algısı ile işten ayrılma niyeti arasında aracı bir rol üstlendiğini ortaya koymaktadır.

Ayrıca, aracılık etkisinin başka bir kanıtı olarak Sobel testi sonucu da anlamlı bulunmuştur (Sobel  $Z = -7.04$ ;  $p < 0.001$ ). Bu durum, dolaylı etki bulgusunu desteklemektedir.

Aracılığın düzeyini belirlemek amacıyla, aracı değişkenin modele dahil edilmesiyle birlikte bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki doğrudan etkisinde meydana gelen değişim analiz edilmiştir. Aracı değişken dahil edilmeden önce iş güvencesi algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan etkisi  $\beta = -0.534$  iken, aracı değişken (yapay zeka kaygısı) eklendiğinde bu değer  $\beta = -0.364$  olarak bulunmuştur. Etkideki azalma dikkate alındığında, her iki etki de istatistiksel olarak anlamlı olduğundan yapay zeka kaygısının kısmi aracılık rolü üstlendiği söylenebilir.

## 5. Sonuç

Araştırma kapsamında, iş güvencesi algısının artmasıyla beraber çalışanların işten ayrılma niyetinin azaldığı tespit edilmiştir. Bu bulgu, mevcut literatürdeki önceki çalışmalarla uyumlu sonuçlar ortaya koymaktadır. İş güvencesi algısının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve olumsuz bir etkisi olduğunu tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuç, Bozkurt & Demirel'in (2019) Antalya ilinde gerçekleştirdiği ve 385 otel çalışanını kapsayan çalışmanın sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Tahran'da 558 hemşirenin katılımıyla gerçekleştirilen çalışmada, Sokhanvar vd. (2018), incelenen iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı ve ters yönlü bir ilişki bulunduğunu rapor etmiştir. Regresyon analizinin ikinci aşamasından elde edilen sonuca göre iş güvencesi algısının yapay zekâ kaygısı üzerinde anlamlı ve olumsuz bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, Breaban vd. (2024) Romanya'da 131 otel çalışanı ile gerçekleştirilen çalışmanın sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Wu vd. (2024) Çin'de farklı sektörlerden 350 çalışan ile gerçekleştirilen çalışmada iki değişken arasında bu çalışmanın sonuçlarıyla benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

Regresyon analizinin üçüncü aşamasına göre, yapay zekâ kaygısının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Molla (2024) Bangladeş'de 120 banka çalışanı ile gerçekleştirdiği çalışmada, yapay zeka destekli sistemlerde çalışan bireylerin ciddi bir iş kaybı korkusu yaşadığı sonucu, bu çalışmanın sonucu ile benzerlik göstermektedir. Kato & Koizumi (2023) Japonya'da 571 çalışan ile gerçekleştirdiği çalışmasında teknoloji kullanımının işten ayrılma niyetini artırdığı, yapay zeka ve robotik unsurların kullanılması çalışanlar açısından iş güvencesi kaygısını artırarak, işten ayrılma eğilimini artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, bu çalışmayla benzerlik göstermektedir. Regresyon analizinin

dördüncü ve son adımında gerçekleştirilen çoklu regresyon analizinin sonucuna göre iş güvencesi algısının işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde yapay zekâ kaygısının kısmi aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca regresyon analizinin birinci adımında iş güvencesi algısının işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde elde edilen beta katsayısının dördüncü adımda yapay zekâ kaygısının modele dahil edildiğinde azalması ile ulaşılmıştır. Elde edilen bu sonucun benzeri Zhang vd. (2023) Çin’de yer alan 18 otelde 370 çalışan ile gerçekleştirilen çalışmanın sonucuyla benzerdir. Bununla birlikte, araştırmamızın asıl öne çıkan katkısı, yapay zekâ kaygısının bu ilişki üzerindeki aracı etkisini ortaya koymuş olmasıdır. Yapay zekâ kaygısı, iş güvencesi algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracı bir rol oynamaktadır ve elde edilen bulgulara göre, bu aracılık etkisinin özellikle yapay zekâ kaygısı düzeyi yüksek olan bireylerde daha belirgin olduğu çıkarımı yapılabilir. Bu sonuç, yapay zekâ teknolojilerinin iş hayatında giderek yaygınlaşmasının, çalışanlarda rollerinin geleceği konusunda kaygılara yol açtığını ve bu kaygının iş güvencesi algısının önemini daha da artırdığını ortaya koymaktadır.

## Öneriler

Yöneticilerin, çalışanların iş güvencesine olan inançlarını artırmak onların hem verimliliklerini hem de işyerine olan bağlılıklarını doğrudan etkileyebilir. Bu doğrultuda, yöneticiler uzun vadeli planlar yaparak çalışanlarının iş güvencesine olan inançlarını artırması önemlidir. Bu bağlamda çalışanların kariyer hedeflerini destekleyen sözleşmeler ve güvence sistemleri çalışanların gelecek kaygısını azaltabilir. Yöneticilerin çalışanlarla açık ve anlaşılır bir iletişim kurması, işletmede güven duygusunu artırabilir. Özellikle teknolojik değişimlerin gerçekleştiği süreçlerde çalışanların pozisyonlarının nasıl etkileneceği konusunda şeffaf olunmalıdır. İşletme bünyesinde adaletli bir değerlendirme mekanizması kurulması, yöneticilerin, terfi ve değerlendirme süreçlerinin adil bir şekilde yürütülmesi durumunda çalışanların, örgütün geleceği hakkında olumlu bir algı geliştirmesine katkı sağlamaktadır. Diğer bir yandan, yöneticilerin, çalışanların endişelerini dinleyip, sorunlarına çözüm odaklı bir yaklaşım benimsenmesi, iş güvencesi algısını güçlendirebilir. Böylece yöneticilere liderlik ve empati odaklı eğitimler verilmelidir. Yapay zekâ teknolojilerinin iş yerlerinde yaygınlaşmasıyla beraber bu durum, çalışanların işini kaybetme korkusuna ve belirsizlik algısına yol açabilir. Yöneticiler öncülüğünde çalışanlara, yapay zekâ teknolojilerini nasıl kullanacakları konusunda eğitim verilmelidir. Böylece, teknolojinin olası olumsuz etkileri hakkındaki tutumu azaltabilir ve yapay zekâyâ uyum sağlamalarını kolaylaştırmaktadır. Yöneticiler, çalışanlarına şeffaf teknolojik politikalar belirleyerek, yapay zekânın hangi süreçlerde kullanılacağını ve çalışanların görevlerine nasıl bir etkisi olacağını açık bir şekilde anlatarak kaygı düzeyini düşürebilir. Çalışanlara, insan ve yapay zekâ arasında iş birliğinin olduğuna dair vurgu yaparak, yapay zekânın çalışanların yerini almak yerine işlerini kolaylaştıran bir araç olduğu anlatılmalıdır. Böylece yapay zekânın iş süreçlerine entegre edilmesi daha olumlu bir şekilde algılanması sağlanabilir. Yapay zekâ kaygısına yönelik danışmanlık hizmetleri sunmak, çalışanlar tarafından duygusal ve zihinsel sağlığın korunmasında etkili olacaktır. Böylece yapay zekâyâ yönelik kaygı azalırken, çalışan motivasyonu artabilir. Çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltmak için, çalışanın bağlılığını artırıcı faaliyetler gerçekleştirmek gereklidir. İş yeri ortamında çalışanların kendilerini değerli hissedecekleri sosyal etkinlikler ve geri bildirim mekanizmaları oluşturmak gereklidir. Çalışanlara, kariyer merkezli olanaklar sunmak, mesleki gelişimlerini desteklemek için terfi imkanları, beceri geliştirme programları, fırsatları sağlanmalıdır. Böylece çalışanlar iş yerinde uzun vadeli

bir kariyer planlama gerçekleştirebilirler. Çalışanlara, maddi ve manevi motivasyon sağlanarak, sadece ücret odaklı değil aynı zamanda manevi değer taşıyan ödül mekanizmaları sağlanmalıdır. Bu bağlamda takdir sertifikaları, eki içi kutlama etkinlikleri çalışanların memnuniyet düzeyini artırabilir. Son olarak, çalışanın koşullarını esnekleştirerek iş-yaşam dengesini ihtiyaçlara cevap verecek esnek çalışma modelleri geliştirilmelidir. Hibrit veya uzaktan çalışma modelleriyle, çalışanların iş tatmini artırılarak işten ayrılma niyetleri azaltılabilir. Bu öneriler, iş güvencesi algısı, işten ayrılma niyeti ve yapay zekâ kaygısı arasındaki ilişkilerin daha sağlıklı bir şekilde yönetilmesini hedeflemektedir. Çalışanların kendilerini güvende hissettiği, değer gördüğü ve geleceğe dair olumlu beklentiler taşıdığı bir ortam yaratmak, gerek bireysel gerekse kurumsal düzeyde başarının sağlanmasında temel bir faktör olarak öne çıkmaktadır

Sonuç olarak, bu çalışma yapay zekâ çağında iş güvencesi algısının önemini vurgulamakta ve işletmelerin insan kaynakları stratejilerini bu doğrultuda şekillendirmeleri gerektiğini ortaya koymaktadır. Çalışanların yapay zekâ kaygılarını azaltmak ve iş güvencesi algılarını güçlendirmek, işletmelerin yetenekli çalışanları elde tutma ve örgütsel bağlılığı artırma konusundaki çabalarına önemli katkılar sağlayacaktır. Araştırmamızda literatürdeki ilgili çalışmalar temel alınarak iş güvencesi algısı ile ilişkili olabileceği düşünülen işten ayrılma niyeti ilişkisi ve yapay zekâ kaygısı değişkenlerine yönelik bilgilere yer verilmiştir. Bu araştırmanın farklı sektörlerde, daha geniş örneklemlemler ve farklı veri toplama yöntemleri kullanılarak tekrarlanması durumunda literatüre katkılar sağlayabileceği düşünülmektedir. Ayrıca, söz konusu değişkenler literatürde çeşitli kavramlarla yer almakla birlikte, Türkiye bağlamında bu üç değişkenin bir arada ele alındığı bir çalışmanın bulunmaması, bu araştırmanın özgün yönünü ortaya koymaktadır. Bu özgün katkı, hem akademik literatüre yeni bir bakış açısı kazandırmakta hem de uygulayıcılara güncel iş dünyasının karmaşık dinamiklerini anlamada yardımcı olmaktadır.

#### **Katkı Oranı Beyanı**

Makale yazarları çalışmaya eşit oranda katkıda bulunmuşlardır.

#### **Çatışma Beyanı**

Yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

#### **Kaynakça**

- Akkaya, B., Özkan, A., & Özkan, H. (2021). Yapay zekâ kaygı (YZK) ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Alanya Akademik Bakış*, 5(2), 1125-1146.
- Bakan, İ., & Büyükebe, A. G. T. (2004). Çalışanların iş güvencesi ve genel iş davranışları ilişkisi: Bir alan çalışması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (23), 35-39.
- Beckers, J. J., & Schmidt, H. G. (2001). The structure of computer anxiety: A six-factor model. *Computers in Human Behavior*, 17(1), 35-49.
- Bernström, V. H., Drange, I., & Mamelund, S. E. (2018). Employability as an alternative to job security. *Personnel Review*, 48(1), 234-248.
- Bhargava, A., Bester, M., & Bolton, L. (2021). Employees' perceptions of the implementation of robotics, artificial intelligence, and automation (RAIA) on job satisfaction, job security, and employability. *Journal of Technology in Behavioral Science*, 6(1), 106-113.
- Blau, P. M. Justice in Social Exchange. *Sociological Inquiry*, 34(2), 193-206.
- Bostrom, N. S. (2014). *Paths, dangers, strategies*. Oxford University Press. Oxford, UK.

- Bozkurt, H. Ö., & Demirel, Z. (2019). Otel işletmelerinde işten ayrılma niyetinin yordayıcısı olarak iş güvencesi algısı: İşe gömülmüşlüğü aracı rolü. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(4), 1383-1404.
- Breaban, M. L., Militaru, I. A., Lanfranchi, M., & Hornoiu, R. I. (2024, June). Artificial intelligence and employee stability: The mediating effect of job engagement in Romania's health tourism sector. In *Proceedings Of The International Conference On Economics And Social Sciences* (Vol. 6, No. 1, pp. 254-264). Bucharest University of Economic Studies, Romania
- Brosnan, M. J. (2002). *Technophobia: The psychological impact of information technology*. Routledge.
- Brougham, D., & Haar, J. (2020). Technological disruption and employment: The influence on job insecurity and turnover intentions: A multi-country study. *Technological Forecasting and Social Change*, 161, 120276.
- Brundage, M. (2015). Taking superintelligence seriously: Superintelligence: Paths, dangers, strategies by nick bostrom. *Futures*, 72, 32-35.
- Cascio, W. (1991) *Costing Human Resources: The Financial Impact of Behavior in Organizations*, 3rd edition, Boston: PWSKent.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of management*, 31(6), 874-900.
- Daly, C. J., & Dee, J. R. (2006). Greener pastures: Faculty turnover intent in urban public universities. *The Journal of Higher Education*, 77(5), 776-803.
- Davy, J. A., Kinicki, A. J., & Scheck, C. L. (1997). A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18(4), 323-349.
- Demir, F. (1999). İş güvencesi hukuku. 2. Baskı. İzmir: Barış Yayınları.
- Derin, N., & Demirel, T. E. (2012). Tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılığı zayıflatıcı etkilerinin Malatya merkez'de görev yapan hemşireler üzerinde incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 509-530.
- Dhaouadi, A., Khedhaouria, A., & Boulila, N. (2024). The adverse consequences of technostress on strain and turnover intentions among auditors: The mitigating effect of segmentation mindset. *Journal of Accounting & Management Information Systems/Contabilitate si Informatica de Gestiune*, 23(3), 551-570.
- Dığın, Ö., & Ünsar, S. (2010). Çalışanların iş güvencesi algısının belirleyicileri ve iş güvencesinden memnuniyetin organizasyonel bağlılık, iş stresi ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(26), 133-145.
- Dursun, Y., & Bayram, P. (2013). İş güvencesizliği algısının çalışanların kaygı düzeyleri üzerine etkisi: Bir uygulama. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 15(3), 20-27.
- Etzioni, A., & Etzioni, O. (2017). Incorporating ethics into artificial intelligence. *The Journal of Ethics*, 21, 403-418.
- Falatah, R., Almuqati, J., Almuqati, H., & Altunbakti, K. (2021). Linking nurses' job security to job satisfaction and turnover intention during reform and privatization: A cross-sectional survey. *Journal of Nursing Management*, 29(6), 1578-1586.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American sociological review*, 25(2) 161-178.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri felsefe-yöntem-analiz*. 4. Baskı. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Gürbüz, S. (2021). *Amos ile yapısal eşitlik modellemesi: temel ilkeler ve uygulamalı analizler*. 2. Baskı. Ankara: Seçkin Yayınları.

- Ha, J. G., Page, T., & Thorsteinsson, G. (2011). A study on technophobia and mobile device design. *International Journal of Contents*, 7(2): 17–25.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European journal of work and organizational psychology*, 8(2), 179-195.
- Henryhand, C. J., (2009), *The effect of employee recognition and employee engagement on job satisfaction and intent to leave in the public sector*, (Ph. D. Thesis), Capella University, USA.
- Herzberg, F. (1959). *Motivation to Work*. Transaction Publishers.
- Hom, P. W., Caranikas-Walker, F., Prussia, G. E., & Griffeth, R. W. (1992). A meta-analytical structural equations analysis of a model of employee turnover. *Journal of applied psychology*, 77(6), 890.
- Johnson, D. G., & Verdicchio, M. (2017). AI anxiety. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 68(9), 2267-2270.
- Kato, T., & Koizumi, M. (2023, August). Effects of artificial intelligence and robots on job satisfaction and turnover intention. In *2023 IEEE 6th International Conference on Knowledge Innovation and Invention (ICKII)* (pp. 773-777). IEEE.
- Kaur, B., Mohindru & Pankaj (2013). Antecedents of turnover intentions: A literature review. *Global Journal of Management and Business Studies*. 3(10), 1219-1230.
- Kayar, S., & Yeşilada, T. (2024). Quartet of sustainable job security, job performance, organizational commitment, and motivation in an emerging economy: Focusing on Northern Cyprus. *Sustainability*, 16(16), 6764.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Natti, J., & Happonen, M. (1999). Perceived job insecurity: A longitudinal study among Finnish employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 243-260.
- Kitapçı, H., Kaynak, R., & Ökten, S. S. (2013). Güçlendirmenin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi: Kamu ve özel sektörde mukayeseli bir araştırma. *International Review of Economics and Management*, 1(1), 49–73.
- Köse, U. (2018). Are we safe enough in the future of artificial intelligence? A discussion on machine ethics and artificial intelligence safety. *Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*, 9(2), 184-197.
- Kurniawan, D. T., Prameka, A. S., & Praktikto, H. (2022, September). STARA is in sight: the effect of STARA on job outcome through job insecurity perception about future workplace on private companies in east java, Indonesia. In *2022 3rd International Conference on Big Data Analytics and Practices (IBDAP)* (pp. 52-56). IEEE.
- Landsbergis, P. A., Grzywacz, J. G., & LaMontagne, A. D. (2014). Work organization, job insecurity, and occupational health disparities. *American journal of industrial medicine*, 57(5), 495-515.
- Li, J. J., Bonn, M. A., & Ye, B. H. (2019). Hotel employee's artificial intelligence and robotics awareness and its impact on turnover intention: The moderating roles of perceived organizational support and competitive psychological climate. *Tourism Management*, 73, 172-181.
- Lillehaug, S. I. & Lajoie, S. P. (1998). AI in medical education—another grand challenge for medical informatics. *Artificial Intelligence in Medicine*, 12(3), 197-225.
- Maslow, Abraham H. (1954). *Motivation and Personality*. Prabhat Books.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of applied psychology*, 62(2), 237.
- Mobley, W.H. (1982) *Employee Turnover: Causes, Consequences and Control*, MA: Addison-Wesley.

- Molla, M. M. (2024). Artificial intelligence (AI) and fear of job displacement in banks in Bangladesh. *International Journal of Science and Business*, 42(1), 1-18.
- Nilsson, N. J. (1998). *Introduction to machine learning: An early draft of a proposed textbook*. Stanford, CA: Robotics Laboratory, Department of Computer Science, Stanford University.
- Önder, Ç., & Wasti, A. (2003, Mayıs). İş güvencesi: Kapsamlı bir model testi. *11. Ulusal Yönetim ve Örgüt Kongresi Bildiri Kitabı*, Afyon Kocatepe Üniversitesi, 22-24 Mayıs, Afyon.
- Önder, Ç., & Wasti, S. A. (2002). İş güvencesi endeksi ve iş güvencesi memnuniyeti ölçeği: Güvenirlilik ve geçerlik analizi. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 23-47.
- Özcan, H. A., & Tunçbilek, M. M. (2022). Demografik özellikler bağlamında çalışanların iş güvencesi algısı. *Uluslararası Bankacılık Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 27-54.
- Pannu, A. (2015). Artificial intelligence and its application in different areas. *Artificial Intelligence*, 4(10), 79-84.
- Piniel, K., & Csizér K. (2013). L2 motivation, anxiety and self-efficacy: The interrelationship of individual variables in the secondary school context. *Studies in second language learning and teaching*, 3(4), 523-550.
- Pirim, A. G. H. (2006). Yapay zekâ. *Journal of Yaşar University*, 1(1), 81-93.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of applied psychology*, 88(5), 879.
- Poyraz, K. & Kama, B. (2008). Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve isten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 143-164
- Probst, T. M. (2003). Development and validation of the job security index and the job security satisfaction scale: A Classical test theory and IRT approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(4), 451-467.
- Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S., & Tu, Q. (2008). The consequences of technostress for end users in organizations: Conceptual development and empirical validation. *Information systems research*, 19(4), 417-433.
- Rhee, T., & Jin, X. (2021). The Effect of Job Anxiety of Replacement by Artificial Intelligence on Organizational Members' Job Satisfaction in the 4th Industrial Revolution Era: The Moderating Effect of Job Uncertainty. *Journal of Digital Convergence*, 19(7).
- Rosin, H., & Korabik, K. (1995). Organizational experiences and propensity to leave: A multivariate investigation of men and women managers. *Journal of Vocational Behavior*, 46(1), 1-16.
- Shi, Z. (2011). *Advanced artificial intelligence*. World Scientific Publishing.
- Sokhanvar, M., Kakemam, E., Chegini, Z., & Sarbakhsh, P. (2018). Hospital nurses' job security and turnover intention and factors contributing to their turnover intention: A cross-Sectional study. *Nursing and Midwifery Studies*, 7(3), 133-140.
- Sönmez, M. Ö. (2022). *İş güvencesinin iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Gaziantep.
- Stahl, B. C., & Wright, D. (2018). Ethics and privacy in AI and big data: Implementing responsible research and innovation. *IEEE Security & Privacy*, 16(3), 26-33.
- Steel, R. P., Griffeth, R. W., & Hom, P. W. (2002). Practical retention policy for the practical manager. *Academy of Management Perspectives*, 16(2), 149-162.

- Sverke, M., & Goslinga, S. (2003). The consequences of job insecurity for employers and unions: Exit, voice and loyalty. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 241-270.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of occupational health psychology*, 7(3), 242.
- Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S. (2013). *Using multivariate statistics*. United States: Pearson Education.
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S., & Ragu-Nathan, T. S. (2007). The impact of technostress on role stress and productivity. *Journal of Management Information Systems*, 24(1), 301-328.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel psychology*, 46(2), 259-293.
- Van Dyk, J., & Coetzee, M. (2012). Retention factors in relation to organisational commitment in medical and information technology services. *SA Journal of Human Resource Management*, 10(2), 1-11.
- 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*.
- Wu, T. J., Liang, Y., & Wang, Y. (2024). The buffering role of workplace mindfulness: How job insecurity of human-artificial intelligence collaboration impacts employees' work-life-related outcomes. *Journal of Business and Psychology*, 39(6), 1395-1411.
- Yılmaz, A. (2019). *Yapay zekâ*. 1. Baskı. Kodlab Yayınevi.
- Zhang, L. X., Li, J. M., Wang, L. L., Mao, M. Y., & Zhang, R. X. (2023). How does the usage of robots in hotels affect employees' turnover intention? A double-edged sword study. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 57, 74-83.