

YAPAY ZEKÂ KAYGISININ ÇALIŞAN PERFORMANSI VE İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ÜZERİNE ETKİSİ: AMPİRİK BİR ARAŞTIRMA

Yüksel MAVİ¹
Salih YEŞİL²
Ayşegül ÖZBAĞIŞ³

ÖZ

Bu çalışmada, yapay zekâ kaygısı, çalışan performansı ve iş güvencesizliği konuları ele alınmıştır. Çalışmanın amacı, yapay zekâ kaygısı ve boyutlarının (öğrenme, iş değiştirme, sosyo-teknik körlük ve yapay zekâ yapılandırması) çalışan performansı ve iş güvencesizliği üzerine etkisini tespit etmektir. Çalışmada, nicel araştırma yönteminden faydalanılmıştır. Veri toplama aracı olarak anket formuna başvurulmuştur. Çalışmanın örneklemini, İstanbul'da havacılık sektöründeki 205 idari çalışan meydana getirmiştir. Verileri analiz etmek için SPSS 25.0 yazılım programı kullanılmıştır. Veriler normallik dağılım testi, frekans analizi, güvenilirlik analizi, Pearson korelasyon analizi ve regresyon analiziyle test edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre; yapay zekâ kaygısının çalışan performansını negatif yönde etkilediği görülmüştür. Yapay zekâ kaygısı boyutlarından öğrenmenin, iş değiştirmenin, sosyo-teknik körlüğün ve yapay zekâ yapılandırmasının çalışan performansını etkilemediği belirlenmiştir. Yapay zekâ kaygısının iş güvencesizliğini pozitif yönde etkilediği saptanmıştır. Yapay zekâ kaygısı boyutlarından yapay zekâ yapılandırmasının iş güvencesizliğini pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Yapay zekâ kaygısı boyutlarından öğrenmenin, iş değiştirmenin ve sosyo-teknik körlüğün iş güvencesizliğini negatif yönde etkilediği belirlenmiştir. Elde edilen bulgular teorik ve uygulama bağlamında tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yapay Zekâ Kaygısı, Çalışan Performansı, İş Güvencesizliği

THE EFFECT OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE ANXIETY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AND JOB INSECURITY: AN EMPIRICAL RESEARCH

ABSTRACT

This study addresses the issues of artificial intelligence anxiety, employee performance, and job insecurity. The aim of the study is to determine the effect of artificial intelligence anxiety and its dimensions (learning, job replacement, socio-technical blindness, and artificial intelligence configuration) on employee performance and job insecurity. This study utilized a quantitative research method. A survey form was used as a data collection tool. The sample of the study consisted of 205 administrative employees working in the aviation sector in Istanbul. The data were tested using normality test, frequency analysis, reliability analysis, Pearson correlation analysis, and regression analysis. According to the analysis results; it has been observed that artificial intelligence anxiety negatively affects employee performance. It has been determined that the dimensions of artificial intelligence anxiety learning, job replacement, socio-technical blindness, and artificial intelligence configuration do not affect employee performance. It has been found that artificial intelligence anxiety positively affects job insecurity. It has been observed that, among the dimensions of artificial intelligence anxiety, artificial intelligence configuration positively affects job insecurity. It has been determined that, among the dimensions of artificial intelligence anxiety, learning, job replacement, and socio-technical blindness negatively affect job insecurity. The findings obtained have been discussed in both theoretical and practical contexts.

Keywords: Artificial Intelligence Anxiety, Employee Performance, Job Insecurity

Makale Geliş/Kabul Tarihi: 02.04.2026/ 30.04.2026

¹ Dr., yuksel4689@hotmail.com, Orcid ID: 0000-0002-9724-7135

² Prof. Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, syes66@hotmail.com, Orcid ID: 0000-0003-3237-2258

³ Uzm., ozbagisaysee@gmail.com, Orcid ID: 0000-0002-7139-0734

Uluslararası Stratejik Boyut Dergisi, 5(1), 1-17. Doi: 10.63742/ustbd.1922042

GİRİŞ

Son yıllarda yapay zekâ üzerinde en çok bahsedilen konulardan biri olarak önümüze çıkmaktadır (Akçakanat, 2024: 53). Bu noktada, yapay zekânın, önemli derecede ilerleme sağladığı görülmektedir (Banaz, 2024: 36). Bilhassa savunma sanayi, eğitim, teknoloji, finans, sağlık, uzay teknolojileri ve bilgisayar bilimi gibi alanlarda güçlü yapay zekâ uygulamaları yaygın kullanılmaktadır. Gelişerek, farklılaşarak yaygınlaşmaya ve kullanım alanlarını genişletmeye devam etmektedir (Özkan ve Kaygısız, 2025: 185). Yapay zekâ temelli teknolojilerin çok daha hızlı ve isabetli karar verme, 7/24 kesintisiz hizmet sunma, maliyetleri düşürme, satın alma isteği oluşturma, kişiselleştirilmiş hizmet sağlama gibi pek çok alanda firmaların önemli iş ortakları arasında yerini aldığını görülmektedir (Temiz vd., 2025: 262). Buna karşın, yapay zekâ kullanımının yaygınlaşması, yapay zekâ kaygısının artmasında etkili olmuştur (Ülkü vd., 2025: 21).

Yapay zekâ açısından insanlığın sahip olduğu korku ve endişeleri tanımlamak için yapay zekâ kaygısı kavramının ortaya çıktığını söylemek gerekir (Johnson ve Verdicchio, 2017). Yapay zekâ kaygısı, kontrol dışı yapay zekâyâ dair belirtilen endişe ve korkuyu ifade etmek adına kullanılan bir kavramdır (Akkaya vd., 2021). Yapay zekâ kaygısı; insanların yapay zekâ uygulamalarının gelişimi doğrultusunda bilgi eksikliği sebebiyle bilgisayar, teknolojik ürünlerin/uygulamaların tümünün çalışma hayatında işgörenlerin yerini alacağı ve işsiz kalacakları noktasında yaşadığı sinirlilik ve panik durumudur (Johnson ve Verdicchio, 2017). Yapay zekâ kaygısı, kişinin yapay zekâ ile etkileşime girmesini engelleyen, operasyonel olarak çoklu boyutlara sahip, duygusal kaygı ya da korku durumunu ifade eder. Bununla birlikte, yapay zekâ kaygısının iş değiştirme, öğrenme, yapay zekâ yapılandırması ve sosyo-teknik körlük şeklinde dört boyutlu yapıya sahip olduğunu da açıklamak gerekir (Wang ve Wang, 2019).

Yapay zekâ kaygısını anlamak, bugünün toplumunda büyük öneme sahiptir. Çünkü bu teknoloji, hayatımızın birçok alanında yaygın olarak kullanılmaktadır (Johnson ve Verdicchio, 2017). Brynjolfsson ve McAfee (2014)'e göre bazı araştırmacı ve uygulayıcılar yapay zekâ teknolojilerinin bilhassa işgücü üzerinde yıkıcı etkisi olabileceğini belirtmiştir (Brynjolfsson ve McAfee, 2014). Yapay zekânın insanlardan daha akıllı olduğu (Granter vd., 2017) yapay zekânın gelecekte insanların işlerini ele geçireceği (Li ve Huang, 2020) yapay zekânın önünde sonunda insanlar için olumsuz sonuçlar oluşturacağı (Müller ve Bostrom, 2014) düşünceleri yapay zekâ kaygısını artırmaktadır. Bu bağlamda, yapay zekâ kaygısı, kişilerin ilerde atacakları adımlar üzerinde kritik etkiye sahiptir (Johnson ve Verdicchio, 2017, Aktaran, Ülkü vd., 2025: 14). Yapay zekâ kaygısındaki artışla birlikte gelir grupları arasındaki dijital uçurumun artması (Eubanks, 2018) insanlardaki etik standartların gerilemesi (Müller ve Bostrom, 2014) toplum içinde yalnız kalma ihtiyacının artması beklentileri de (Sharkey ve Sharkey, 2012) mevcuttur.

Literatürde yapay zekâ kaygısıyla ilgili teorik ve ampirik çalışmaların yapıldığı görülmüştür. Yapılan birtakım çalışmalarda, yapay zekâ kaygısının kariyer kararlılığı (Gültekin vd., 2022), yenilik odaklı davranış (Öztürk, 2023), teknoloji kaynaklı işsizlik endişesi (Akçakanat, 2024), iş stresi ve işten ayrılma niyeti (Biçer, 2025), yaşam tatmini (Bozgüney ve Alp, 2025), teknostres ve iş güvencesizliği (Özden, 2025), iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı (Şeker vd., 2025), gelecek kaygısı ve yenilikçi iş davranışı (Ülkü vd., 2025) üzerine etkisi incelenmiştir. Bazı çalışmalarda ise öz yeterlilik algısı ve örgütsel hazırlığın (Hasırcı ve Örüçü, 2024) ve mental iyi oluşun (Filiz ve Karagöz, 2024) yapay zekâ kaygısı üzerine etkisi ele alınmıştır. Bu çalışmada, yapay zekâ kaygısı üzerine önemle yoğunlaşmıştır. Yapay zekâ kaygısıyla birlikte çalışan performansı ve iş güvencesizliği araştırmanın diğer değişkenleri olarak belirlenmiştir. Çalışmada, yapay zekâ kaygısı ve boyutlarının (öğrenme, iş değiştirme, sosyo-teknik körlük, yapay zekâ yapılandırması) çalışan performansı ve iş güvencesizliği üzerine etkisini tespit etmek amaçlanmıştır. Nicel araştırma yöntemine başvurulmuş olup, veri toplama

aracı olarak anket formundan yararlanılmıştır. Çalışmanın örneklemini, İstanbul'da havacılık sektöründeki 205 idari çalışan oluşturmuştur. Verileri analiz etmek için SPSS 25.0 yazılım programı kullanılmıştır. Bütün bunların çalışmayı öncü kılacağı, literatürdeki boşluğu dolduracağı ve bulgularla birlikte benzer çalışmalara rehber olacağı düşünülmüştür.

Buradan hareketle, bu çalışmada, teorik çerçeveye yer verilmiş, araştırma modeli ve hipotez geliştirme sunulmuş, yönteme dair bilgiler açıklanmış, bulgulara yer verilmiş ve çalışma sonuçla bitirilmiştir.

TEORİK ÇERÇEVE

Bu bölümde, yapay zekâ kaygısı, çalışan performansı ve iş güvencesizliğine teorik çerçevede yer verilmiştir.

Yapay Zekâ Kaygısı

İş dünyasının, yapay zekâ teknolojilerinin hızla benimsenmesiyle kritik bir dönüşüm yaşadığı görülmektedir (Onan ve Dalmış, 2025: 300). Bu yönüyle, yapay zekâ, işletmelerin yönetim süreçlerinin ayrılmaz bir parçası haline gelmiş durumdadır (Yigit ve Kanbach, 2023; Jarrahi, 2018). Yapay zekâ teknolojileri gelişiminin hızı dikkate alındığında ise bazı güçlüklerin başlamasının çok yakın olduğunu da söylemek yerinde olacaktır (Aktaş-Reyhan ve Dağlı, 2023: 295). Bu kapsamda, teknolojideki gelişmeler pek çok kişi için yeni şeyler öğrenme zorunda kalma, adapte olamama, işini kaybetme, teknolojik gelişmelerin nasıl olduğunu tam anlayamama ve bunların yaratacağı sonuçlar açısından kaygı uyandırıcı olabilir (Takıl vd., 2022: 343). Dolayısıyla, gelişen teknolojiyle beraber gelecekteki rolü bilinmeyen, kontrolden çıkma ihtimali gözetilen yapay zekâya ilişkin kaygının görülmesi beklenen bir durumdur (Johnson ve Verdicchio, 2017).

İnsanların yaşamını kolaylaştırmanın yanında yapay zekâ çeşitli endişelere yol açmaktadır. Literatürde söz konusu bu endişeler ise yapay zekâ kaygısı şeklinde yer almaktadır (Ulukapı-Yılmaz ve Yılmaz, 2024). Bu kavramın uzun bir geçmişe dayandığını ifade etmek mümkündür (Johnson ve Verdicchio, 2017). Yapay zekâ kaygısı, insanların yapay zekânın etkilerine dair endişe ve düşüncelerini belirten bir kavramdır (Li ve Huang, 2020). Yapay zekâya yönelik kaygı, insanların yapay zekâ sistemlerinin öğrenilmesi, kullanımı ve bu sistemlerin sosyal, mesleki ya da teknik etkileri noktasında duymuş olduğu negatif duygusal tepkilerdir. Bununla birlikte, yapay zekâ kaygısının insanlarda yapay zekâ uygulamalarının takip edilmesinin zorlaşması, gelişime adapte olamama kaygısı, işsiz kalma korkusu, hatalı/eksik inançların varlığı ya da yapay zekâ uygulamalarının oluşturduğu korkuyla ortaya çıktığı söylenebilir (Wang ve Wang, 2019).

Yapay zekâ kaygısı, iş değiştirme, sosyo-teknik körlük, öğrenme ve yapay zekâ yapılandırması olarak dört boyutlu bir yapıdan meydana gelmektedir (Wang ve Wang, 2019). Bu kapsamda, Wang ve Wang (2019)'ın yapay zekâ kaygısını; yapay zekânın çalışma yaşamı üzerindeki olumsuz etkilerinden duyulan korkuyu belirten iş değiştirme kaygısı, yapay zekânın kişilere bağımlılığının tam olarak anlaşılmasından kaynaklanan kaygıyı belirten sosyo-teknik körlük, insansı yapay zekâya yönelik korkuyu belirten yapay zekâ yapılandırma kaygısı ve yapay zekâ teknolojilerini öğrenmeye dair kaygıyı belirten yapay zekâ öğrenme kaygısı boyutları altında ele aldığı görülmüştür (Akçakanat, 2024: 55).

Yaşamın her alanında etkili olan teknolojik gelişmeler bireylere çeşitli faydalar sağlar (Akkaya vd., 2021: 1127). Bunun yanında, yapay zekâ firmalara maliyet azalışı, operasyonel verimlilik ve rekabet üstünlüğü gibi fırsatlar da sunar (Onan ve Dalmış, 2025: 300). Ancak, işgörenler yapay zekânın iş süreçlerine entegre edilmesinden kaynaklanan kaygılar yaşar. Bu kaygılar ise yeni teknolojiye uyum sağlayamama, iş kaybetme ve gizlilik haklarının ihlal edilmesi gibi kaygılardır (Brynjolfsson ve McAfee, 2014). Bu bağlamda, yapay zekâ kaygısı insanların teknolojiye duymuş olduğu güveni azaltmaktadır (Calo, 2017). Diğer taraftan, yapay zekâ kaygısına sebep olan gelişmelerle, yapay zekâ kaygısındaki artış sonrası potansiyel sonuçlara da değinmek gerekir. Bu kapsamda, yapay zekâ

kullanımına bağılı olarak otomasyona dayalı işlerde çalışanlar için kaygının artmasıyla, işsizlik korkusu artar (Bessen, 2019).

Çalışan Performansı

Bugünün rekabet ortamında kurumların rekabet üstünlüğü sağlayabilmesi ve ayakta kalabilmesi noktasında pek çok faktör etkilidir. Söz konusu faktörlerden biri de işgörenlerin nitelikleri ve performans düzeyleridir (İnce ve Tosun 2015). Yüksek çalışan performansının, işgörenlerin verimliliğinde artış yaratacağı beklenen bir durumdur (Masharyono vd., 2023: 853). Kurumlar açısından kritik role sahip çalışan performansının az olması ise kurumların hedeflerine ulaşmasını engeller (Widodo, 2014: 62). Çalışan performansı, işgörenin kendine verilen görevleri tamamlama ve gerekli sorumlulukları yerine getirme biçimini ifade eder (Omar vd., 2022). Çalışan performansı, bireyin kendine verilen görevleri ve sorumlulukları yerine getirirken, ortaya koyduğu iş miktarını ve kalitesini belirtir (Hermina ve Yosepha, 2019). Çalışan performansı, bireyin işini gerçekleştirirken, elde ettiği sonucu ve başarı düzeyini yansıtmaktadır (Al Mehrzi ve Singh, 2016). Çalışan performansı, kurumda ortaya konan davranışların toplamını da yansıtır (Durak, 2026: 196). Çalışan performansının, kurumların sürdürülebilir rekabet üstünlüğü yakalamalarında kritik bir gösterge olduğunu da vurgulamak gerekir. İşgörenin görevlerini ve sorumluluklarını yerine getirme derecesi ile beceri, bilgi ve yetkinliğini iş sonuçlarına yansıtma düzeyini belirten performansın sadece bireysel verimliliği değil, bunun yanında işin kalitesi, zamanında tamamlanması ve ekip çalışmasına katkıyı içerdiği de görülür (Riski ve Rino, 2024; Işık, 2024).

İş Güvencesizliği

İş dünyasındaki küçülme, birleşme, satın alma ve küresel kriz işlerin devamlılığı noktasında belirsizlik ya da işgörenlerin işsiz kalmasına yol açar. İşgörenlerin iş güvencesizliği hissetmelerine neden olur (Shin, 2019). Bu bakımdan, iş güvencesizliği algısını kaldıracak ya da bunun en azından etkilerini azaltacak faktörleri belirlemek, çalışan ve örgüt için oldukça önemlidir (Richter vd., 2013: 485). İş güvencesizliği, bireyin çalıştığı işe güven duygusunun azalması ya da bunun tamamen kaybedilmesini belirtir (Köse vd., 2019). İş güvencesizliği, gelecekteki istihdamın devamına ilişkin kaygıyı ifade eder (De Witte vd., 2016: 25). İş güvencesizliği kişilerin işlerindeki sorumlulukları üzerindeki tehdit, fırsat ve kontrol algılarıyla alakalıdır. Söz konusu tehditler, fırsatlardan fazla olduğunda ve kişiler işleri üzerindeki kontrol algılarını yitirdiğinde iş güvencesizliği yaşamaları kaçınılmaz olur (Chowwen ve Ivensor, 2009: 318). İş güvencesizliği işgörenlerin işyerindeki tutum ve davranışını ve sağlığını etkilemekte olup, çalışanlar dışında birçok sonuçta meydana getirir (Lim, 1997; Miana vd., 2011; Probst ve Brubaker, 2001). İş güvencesizliği çalışanlarda profesyonel anlamda gelişimi azaltır, işgörenlerin mevcut işle ilgili algıları ve motivasyonunda düşüş yaratır ve psikolojilerini etkiler (Salas-Nicás vd., 2020). İş güvencesizliğinin kurumlar üzerinde etkileri olduğunu da söylemek gerekir. İş güvencesizliği, kurumların karlılığı ve verimliliğinde düşüş yaratır (Adewale, 2015: 112).

HİPOTEZ GELİŞTİRME VE ARAŞTIRMA MODELİ

Bu bölümde, yapay zekâ kaygısının çalışan performansı ve iş güvencesizliğiyle arasındaki ilişki ve etkiler incelenmiştir.

Yapay Zekâ Kaygısının Çalışan Performansı Üzerine Etkisi

Birleşik Teknoloji Kabul ve Kullanım Teorisi Modeli, teknoloji kabulünü performans beklentisi, çaba beklentisi, sosyal etki ve kolaylaştırıcı koşullar üzerinden ele almaktadır (Venkatesh vd., 2003). Nitekim, yapay zekâ kaygısı bu boyutların her birinde olumsuz etki gösterebilmekte: kaygı performans inancını zayıflatmakta, çabayı maliyetli yapmakta, sosyal etkiler aracılığıyla niyeti azaltmakta ve eğitim/destek eksikliğinde süreci güçleştirmektedir (Venkatesh vd., 2012). Bu noktada, *Birleşik Teknoloji Kabul ve Kullanım Teorisi*, yapay zekâ kaygısının sadece bireysel değil, sosyal ve örgütsel koşullar tarafından şekillenen çok boyutlu bir süreç olduğunu da göstermektedir (Gençer, 2025: 10). Johnson ve Verdicchio (2017) yapay zekânın çalışan gelişimi üzerindeki etkisini üretim yapan

firmalarda incelemiş, yapay zekânın iş baskısı, iş güvencesizliği ve iş performansı üzerinde olumsuz etkilere neden olabileceğini ve bu kaygıların kurumlarda ele alınması gerektiğini ortaya koymuştur. Erkutlu vd. (2023) yaptığı çalışmada, yapay zekânın örgütlerde gerek işlevsel gerek çalışan ve takım davranışları üzerinde faydalı kullanım alanları olmasına karşın, işgörenlerde genel olarak strese yol açtığını; işten ayrılma niyeti, motivasyon ve performans azalışı gibi etkilerinin olduğunu belirlemiştir. Şeker vd. (2025: 54)'e göre yapay zekâyla ilgili kaygıların yönetimi ise çalışanların bağlılığı ve motivasyonunda artışa neden olurken, örgütsel performansı da olumlu etkileyecektir.

Bu bilgiler ışığından hareketle, bu çalışmada, yapay zekâ kaygısı ve boyutlarının (öğrenme, iş değiştirme, sosyo-teknik körlük, yapay zekâ yapılandırması) çalışan performansını etkileyeceği varsayılmış ve ilgili hipotezler geliştirilmiştir.

H1. Yapay zekâ kaygısının çalışan performansı üzerinde negatif yönde etkisi vardır.

H1a. Yapay zekâ kaygısı boyutlarından olan öğrenmenin çalışan performansı üzerinde negatif yönde etkisi vardır.

H1b. Yapay zekâ kaygısı boyutlarından olan iş değiştirmenin çalışan performansı üzerinde negatif yönde etkisi vardır.

H1c. Yapay zekâ kaygısı boyutlarından olan sosyo-teknik körlüğün çalışan performansı üzerinde negatif yönde etkisi vardır.

H1d. Yapay zekâ kaygısı boyutlarından olan yapay zekâ yapılandırmasının çalışan performansı üzerinde negatif yönde etkisi vardır.

Yapay Zekâ Kaygısının İş Güvencesizliği Üzerine Etkisi

Yapay zekâ; insan zekâsını taklit eden, öğrenme ve karar verme kapasitesine sahip teknolojilerdir (Boden, 2014; Buchanan, 2005). Büyük veri analizi, robotik otomasyon ve otonom sistemler gibi alanlarda kullanılan bu teknolojiler kurumların verimliliğini artırırken, işgörenlerde bazı endişeler oluşturur (Johnson ve Verdicchio, 2017). Nitekim, otomasyon ve yapay zekâ, özellikle tekrarlayan görevlerde insan işgücüne olan ihtiyacı azaltır. Söz konusu bu durum, iş güvencesi hususunda endişeler meydana getirir (Pektaş, 2024). Özellikle otomasyon ve yapay zekânın pek çok sektörde insan gücünün yerini alabileceğine ilişkin öngörüler, iş güvencesi konusundaki kaygılarda artış yaşandığını göstermektedir (Brynjolfsson ve McAfee, 2014). Yapay zekâ kaygısının psikolojik etkileri, teknolojinin hızlı ilerlemesi ve iş güvencesinin tehdit edilmesi kaygılarına dayanır (Wang ve Wang, 2019). Bunun yanında Sharma vd. (2024) teknolojik ilerleme ve gelişmelerin (*yapay zekâ gibi*) iş stresini büyük ölçüde etkilediğini belirtmiştir. Yapay zekâ teknolojilerinin örgütsel işleyişe daha fazla dâhil edilmesinin, işgörenlerde iş güvencesine dair kaygı ve stresin artmasına yol açacağını da vurgulamıştır. Literatürde, İsveç merkezli bir çalışmada, katılımcılar bilişsel ve duygusal perspektiflerle ele alınmış ve yapay zekânın öğrenmeye destek olduğu, aynı zamanda hızlı gelişimi sebebiyle gizlilik ve iş güvencesi gibi kaygılar meydana getirdiği görülmüştür (Walan, 2025). Özden (2025) yaptığı çalışmada, yapay zekâ kaygısı boyutları (öğrenme, iş değiştirme, sosyo-teknik körlük ve yapay zekâ yapılandırması) ile iş güvencesizliği arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğunu saptamıştır. Yapay zekâ kaygısı boyutlarından öğrenme, iş değiştirme ve yapay zekâ yapılandırmasının iş güvencesizliği üzerinde anlamlı etkisi olduğunu belirlerken, sosyo-teknik körlüğün ise iş güvencesizliği üzerinde anlamlı etkisi olmadığını tespit etmiştir. Karaca-Karalınç (2025) çalışmasında, yapay zekâ kaygısı ile iş güvencesizliği arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğunu saptamıştır. Yapay zekâ kaygısının iş güvencesizliğini pozitif yönde etkilediğini belirlemiştir. Literatür incelendiğinde konuyla ilgili olarak yapılan çalışmalarda benzer bulgulara ulaşılmıştır (Mashego, 2022; Gull vd., 2023; Koo vd., 2021). Karaca-Karalınç (2025) yapay zekâ kaygısının iş güvencesizliğine etkisinde öz yeterliliğin aracılık rolü bulunduğunu tespit etmiştir.

Bu bilgiler ışığından hareketle, bu çalışmada, yapay zekâ kaygısı ve boyutlarının (öğrenme, iş değiştirme, sosyo-teknik körlük, yapay zekâ yapılandırması) iş güvencesizliğini etkileyeceği varsayılmış ve ilgili hipotezler geliştirilmiştir.

H2. Yapay zekâ kaygısının iş güvencesizliği üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

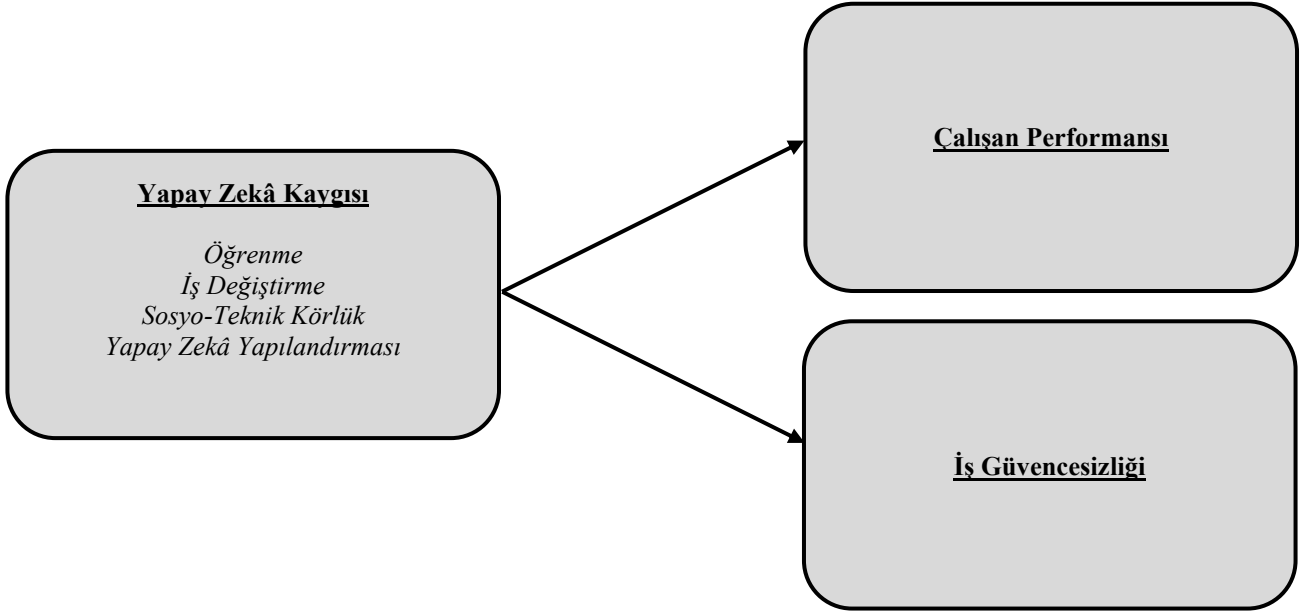
H2a. Yapay zekâ kaygısı boyutlarından olan öğrenmenin iş güvencesizliği üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

H2b. Yapay zekâ kaygısı boyutlarından olan iş değiştirmenin iş güvencesizliği üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

H2c. Yapay zekâ kaygısı boyutlarından olan sosyo-teknik körlüğün iş güvencesizliği üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

H2d. Yapay zekâ kaygısı boyutlarından olan yapay zekâ yapılandırmasının iş güvencesizliği üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

Şekil 1. Araştırma Modeli



YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın amacı, sınırlılıkları, yöntemi, evreni ve örnekleme, ölçekleri ve verilerin analizine yer verilmiştir.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, yapay zekâ kaygısı, çalışan performansı ve iş güvencesizliği ele alınmıştır. Çalışmanın amacı, yapay zekâ kaygısı ve boyutlarının (öğrenme, iş değiştirme, sosyo-teknik körlük ve yapay zekâ yapılandırması) çalışan performansı ve iş güvencesizliği üzerine etkisini belirlemektir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışmada veriler, *Google Forms* aracılığıyla elektronik ortamda toplanmıştır. Çalışmanın en büyük sınırlılığını, sadece İstanbul'da havacılık sektöründeki idari çalışanlara yapılması oluşturmuştur. Verilerin çevrimiçi toplanması, anket formunu doldurma süresinin 10-12 dk. olması ve katılımcılardan bazılarının anket formunu doldurmaması diğer sınırlılıklar arasındadır. Bu durum, daha fazla veriye ulaşılamamasına neden olmuştur.

Araştırmanın Yöntemi, Evreni ve Örnekleme

Bu çalışmada, nicel araştırma yönteminden yararlanılmış ve veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formu, dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, sosyo-demografik özellikleri (*cinsiyet, medeni durum, yaş aralığı, eğitim düzeyi ve çalışma süresi*) ölçmek için beş soru sorulmuştur. İkinci bölümdeki yapay zekâ kaygısı, üçüncü bölümdeki çalışan performansı ve dördüncü bölümdeki iş güvencesizliğine ilişkin ifadeleri ölçmek için 5’li Likert tipten faydalanılmıştır. Çalışmanın evrenini, İstanbul’da havacılık sektöründeki 250 idari çalışan oluşturmuştur. Nitekim, bu evren içerisinde örneklem büyüklüğünü tespit etmek için %95 güven seviyesinde %0,05 kabul edilebilir hataya göre hesaplanan örneklem sayısı, 250 ana kütle için 151’dir (Gürbüz ve Şahin, 2018). Bu çalışmanın örneklemini ise havacılık sektöründeki 205 idari çalışan meydana getirmiştir. Bu durum, çalışmanın yeterli sayıda katılımcıdan oluştuğunu göstermektedir.

Araştırmanın Ölçekleri

Bu çalışmada, yapay zekâ kaygısı, çalışan performansı ve iş güvencesizliği ölçekleri kullanılmıştır. Bunlara aşağıda yer verilmiştir.

Yapay Zekâ Kaygı Ölçeği: Bu çalışmada, Wang ve Wang (2019)’ın geliştirdiği ve Akkaya vd. (2021)’nin Türkçe’ye uyarladığı yapay zekâ kaygı ölçeği kullanılmıştır. Yapay zekâ kaygı ölçeği, 16 önerme ve 4 boyuttan oluşmaktadır.

Çalışan Performansı Ölçeği: Bu çalışmada, Kirkman ve Rosen (1999)’ın geliştirdiği çalışan performansı ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçeği, Çöl (2008) Türkçe’ye uyarlamış olup, ölçek 7 önerme ve tek boyuttan oluşmaktadır.

İş Güvencesizliği Ölçeği: Bu çalışmada, De Witte (2000)’nin geliştirdiği iş güvencesizliği ölçeği kullanılmıştır. Literatürde çeşitli çalışmalarda, bu ölçekten (Cuyper vd., 2010; Çalışkan, 2019) yararlanılmıştır. İş güvencesizliği ölçeği, 4 önerme ve tek boyuttan oluşmaktadır.

Verilerin Analizi

Bu çalışmada, toplanan verileri analiz etmek için SPSS 25.0 yazılım programından faydalanılmıştır.

BULGULAR

Bu çalışmanın verileri normallik dağılım testi, frekans analizi, güvenilirlik analizi, Pearson korelasyon analizi ve regresyon analiziyle test edilmiştir.

Normallik Dağılım Testi

Bu çalışmada, verilerin normal dağılım gösterip göstermediği test edilmiş ve sonuçlar Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Normallik Dağılım Testi

Değişken	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Yapay Zekâ Kaygısı	3,9395	,81391	-1,071	1,587
Öğrenme	4,0520	,81043	-1,416	1,861
İş Değiştirme	3,9657	,79719	-1,008	1,251
Sosyo-Teknik Körlük	4,0159	,76849	-1,164	1,715
Yapay Zekâ Yapılandırması	4,0003	,70275	-1,302	2,340
Çalışan Performansı	2,6429	,91638	-,268	-1,165
İş Güvencesizliği	3,1887	1,40589	-,411	-1,359

Tablo 1 incelendiğinde veri setinin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Nitekim, çarpıklık ve basıklığın (-3) ile (+3) aralığında değerler alması normal dağılım göstereceğine işaret eder (Kalaycı, 2010). Bu sonuçlara göre çalışmada parametrik yöntemlere başvurulmuştur.

Frekans Analizi

Bu çalışmada, sosyo-demografik özelliklere ilişkin sorulara verilen yanıtlar, frekans analiziyle test edilmiş ve sonuçlar Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Frekans Analizi

Sosyo-Demografik Özellik	Kategori	N	%
Cinsiyet	Kadın	116	56,6
	Erkek	89	43,4
Medeni Durum	Evli	125	61,0
	Bekâr	80	39,0
Yaş Aralığı	22-25	7	3,4
	26-29	51	24,9
	30-33	59	28,8
	34-37	50	24,4
	38 ve Üzeri	38	18,5
	Lise	9	4,4
	Ön Lisans	86	42,0
Eğitim Düzeyi	Lisans	103	50,2
	Yüksek Lisans	7	3,4
	1 Yıldan Az	8	3,9
	1-4 Yıl	29	14,1
	5-8 Yıl	67	32,7
Çalışma Süresi	9-12 Yıl	43	21,0
	13-16 Yıl	26	12,7
	17 Yıl ve Üzeri	32	15,6

Tablo 2’de katılımcıların cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde 116’sını (%56,6) kadınların ve 89’unu (%43,4) erkeklerin oluşturduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların medeni duruma göre dağılımına bakıldığında 125’ini (%61) evlilerin ve 80’ini (%39) bekârların meydana getirdiği görülmüştür.

Katılımcılardan 7’sinin 22-25 (%3,4), 51’inin (%24,9) 26-29, 59’unun (%28,8) 30-33, 50’sinin (%24,4) 34-37, 38’inin (%18,5) 38 ve üzeri yaş aralığında dağılım gösterdiği belirlenmiştir.

Katılımcıların eğitim düzeyine göre dağılımı incelendiğinde 7’sinin (%3,4) yüksek lisans, 9’unun (%5,4) lise, 86’sının (%42) ön lisans ve 103’ünün (%50,2) lisans mezunu olduğu saptanmıştır.

Katılımcılardan 8’inin (%3,9) 1-4 yıl ve 67’sinin (%32,7) 5-8 yıl çalışma süresine göre dağılım gösterdiği tespit edilmiştir.

Güvenirlilik Analizi

Bu çalışmada, yapay zekâ kaygısı, çalışan performansı ve iş güvencesizliği ölçekleri güvenirlik analiziyle test edilmiş ve sonuçlar Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3. Güvenirlilik Analizi

Değişken	Önerme Sayısı	Cronbach’s Alpha (α) Değeri
Yapay Zekâ Kaygısı	16	,944
Öğrenme	5	,885
İş Değiştirme	4	,863
Sosyo-Teknik Körlük	4	,839
Yapay Zekâ Yapılandırması	3	,833
Çalışan Performansı	7	,810
İş Güvencesizliği	4	,947

Tablo 3’e göre Cronbach’s Alpha (α) değerleri incelendiğinde; yapay zekâ kaygısı (,944), öğrenme (,885), iş değiştirme (,863), sosyo-teknik körlük (,839), yapay zekâ yapılandırması (,833), çalışan performansı (,810) ve iş güvencesizliği (,947) olarak belirlenmiştir. Nitekim, Cronbach’s Alpha

değerinin 0,70 ya da üzerinde olması ölçeğin güvenilir düzeyde olduğunu gösterir (Nunnally, 1978). Bu sonuçlar, çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

Pearson Korelasyon Analizi

Bu çalışmada, değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon analiziyle test edilmiş ve sonuçlar Tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4. Pearson Korelasyon Analizi

Değişken	Ort.	S.S.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
			1						
Yapay Zekâ Kaygısı (1)	3,94	,812	,205						
Öğrenme (2)	4,05	,809	,645**	1					
İş Değiştirme (3)	3,96	,796	,684**	,725**	1				
Sosyo-Teknik Körlük (4)	4,01	,768	,650**	,690**	,786**	1			
Yapay Zekâ Yapılandırması (5)	4,00	,702	,821**	,894**	,908**	,886**	1		
Çalışan Performansı (6)	2,64	,916	-,238**	-,322**	-,263**	-,331**	-,333**	1	
İş Güvencesizliği (7)	3,17	1,40	,319**	,213**	,216**	,212**	,266**	-,384**	1

Not: **.01; YZK= Yapay Zekâ Kaygısı, Ö= Öğrenme, İD= İş Değiştirme, SK= Sosyo-Teknik Körlük, YZY= Yapay Zekâ Yapılandırması, ÇP= Çalışan Performansı, İG= İş Güvencesizliği

Tablo 4’e göre yapay zekâ kaygısı ($r=-,238$; $p<0,1$) ile çalışan performansı arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Yapay zekâ kaygısı ($r=,319$; $p<0,1$) ile iş güvencesizliği arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Yapay zekâ kaygısı boyutlarından olan öğrenme ($r=-,322$; $p<0,1$), iş değiştirme ($r=-,263$; $p<0,1$), sosyo-tekni k körlük ($r=-,331$; $p<0,1$) ve yapay zekâ yapılandırması ($r=-,333$; $p<0,1$) ile çalışan performansı arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Yapay zekâ kaygısı boyutlarından olan öğrenme ($r=,213$; $p<0,1$), iş değiştirme ($r=,216$; $p<0,1$), sosyo-tekni k körlük ($r=,212$; $p<0,1$) ve yapay zekâ yapılandırması ($r=,266$; $p<0,1$) ile iş güvencesizliği arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür.

Regresyon Analizi

Bu çalışmada, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerine etkisi regresyon analiziyle test edilmiştir. Regresyon analizi ve sonuçlarına aşağıdaki tablolarda yer verilmiştir.

Bu çalışmada, “**H1.** Yapay zekâ kaygısının çalışan performansı üzerinde negatif yönde etkisi vardır” regresyon analiziyle test edilmiş ve sonuçlar Tablo 5’te gösterilmiştir.

Tablo 5. Yapay Zekâ Kaygısının Çalışan Performansı Üzerine Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

	Standartlaşmamış Katsayılar	Standartlaşmış Katsayılar					
	B	Standart Hata	β	t.	p.	F	R ²
(Constant)	3,697	,310		11,944	,000	12,087	,056
YZK	-,268	,077	-,238	-3,477	,001		,052

Bağımlı Değişken: Çalışan Performansı

Tablo 5 incelendiğinde yapay zekâ kaygısının ($\beta=-,238$; $p<,05$) çalışan performansını negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Çalışan performansına ait varyansın %5,2’si yapay zekâ kaygısı tarafından açıklanmıştır ($\Delta R^2=,052$). Durbin-Watson değerinin 1,656 olması modelde otokorelasyon sorununun olmadığını göstermiştir. Bu sonuca göre **H1**. kabul edilmiştir.

Bu çalışmada, “**H1a**. Yapay zekâ kaygısı boyutlarından olan öğrenmenin çalışan performansı üzerinde negatif yönde etkisi vardır”, “**H1b**. Yapay zekâ kaygısı boyutlarından olan iş değiştirmenin çalışan performansı üzerinde negatif yönde etkisi vardır”, “**H1c**. Yapay zekâ kaygısı boyutlarından olan sosyo-teknik körlüğün çalışan performansı üzerinde negatif yönde etkisi vardır” ve “**H1d**. Yapay zekâ kaygısı boyutlarından olan yapay zekâ yapılandırmasının çalışan performansı üzerinde negatif yönde etkisi vardır” regresyon analiziyle test edilmiş ve sonuçlar Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6. Yapay Zekâ Kaygısı Boyutlarının Çalışan Performansı Üzerine Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

	Standartlaşmamış Katsayılar		Standartlaşmış Katsayılar		F	R ²	ΔR^2	
	B	Standart Hata	β	t.				p.
(Constant)	4,421	,353		12,539	,000	7,399	,129	,112
Ö	-,253	,238	-,224	-1,062	,289			
İD	,099	,226	,086	,438	,662			
SK	-,320	,215	-,269	-1,489	,138			
YZY	,035	,579	,027	,060	,952			
Durbin-Watson= 1,632								

Bağımlı Değişken: Çalışan Performansı

Tablo 6 incelendiğinde yapay zekâ kaygısı boyutlarından olan öğrenmenin ($\beta=-,224$; $p>,05$), iş değiştirmenin ($\beta=,086$; $p>,05$), sosyo-teknik körlüğün ($\beta=-,269$; $p>,05$) ve yapay zekâ yapılandırmasının ($\beta=,027$; $p>,05$) çalışan performansını etkilemediği tespit edilmiştir. Çalışan performansına ait varyansın %1,12’si yapay zekâ kaygısı boyutları tarafından açıklanmıştır ($\Delta R^2=,112$). Durbin-Watson değerinin 1,632 olması modelde otokorelasyon sorununun olmadığını göstermiştir. Bu sonuçlara göre **H1a**., **H1b**., **H1c**. ve **H1d**. reddedilmiştir.

Bu çalışmada, “**H2**. Yapay zekâ kaygısının iş güvencesizliği üzerinde pozitif yönde etkisi vardır” regresyon analiziyle test edilmiş ve sonuçlar Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7. Yapay Zekâ Kaygısının İş Güvencesizliği Üzerine Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

	Standartlaşmamış Katsayılar		Standartlaşmış Katsayılar		F	R ²	ΔR^2	
	B	Standart Hata	β	t.				p.
(Constant)	,996	,464		2,146	,033	23,054	,102	,098
YZK	,554	,115	,319	4,801	,000			

Bağımlı Değişken: İş Güvencesizliği

Tablo 7 incelendiğinde yapay zekâ kaygısının ($\beta=,319$; $p<,05$) iş güvencesizliğini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. İş güvencesizliğine ait varyansın %9,8’i yapay zekâ kaygısı tarafından açıklanmıştır ($\Delta R^2=,098$). Durbin-Watson değerinin 1,513 olması modelde otokorelasyon sorununun olmadığını göstermiştir. Bu sonuca göre **H2**. kabul edilmiştir.

Bu çalışmada, “**H2a**. Yapay zekâ kaygısı boyutlarından olan öğrenmenin iş güvencesizliği üzerinde pozitif yönde etkisi vardır”, “**H2b**. Yapay zekâ kaygısı boyutlarından olan iş değiştirmenin iş güvencesizliği üzerinde pozitif yönde etkisi vardır”, “**H2c**. Yapay zekâ kaygısı boyutlarından olan sosyo-teknik körlüğün iş güvencesizliği üzerinde pozitif yönde etkisi vardır” ve “**H2d**. Yapay zekâ kaygısı

boyutlarından olan yapay zekâ yapılandırmasının iş güvencesizliği üzerinde pozitif yönde etkisi vardır” regresyon analiziyle test edilmiş ve sonuçlar Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8. Yapay Zekâ Kaygısı Boyutlarının İş Güvencesizliği Üzerine Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

	Standartlaşmamış Katsayılar		Standartlaşmış Katsayılar			F	R ²	ΔR ²
	B	Hata Standart	β	t.	p.			
(Constant)	,963	,550		1,751	,081	5,693	,102	,084
Ö	-,880	,372	-,505	-2,367	,019			
İD	-,767	,353	-,433	-2,175	,031			
SK	-,703	,336	-,383	-2,094	,038			
YZY	2,911	,905	1,450	3,217	,002			
Durbin-Watson= 1,548								

Bağımlı Değişken: İş Güvencesizliği

Tablo 8 incelendiğinde yapay zekâ kaygısı boyutlarından olan yapay zekâ yapılandırmasının ($\beta=1,450$; $p<,05$) iş güvencesizliğini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Yapay zekâ kaygısı boyutlarından olan öğrenmenin ($\beta=-,505$; $p<,05$), iş değiştirmenin ($\beta=-,433$; $p<,05$) ve sosyo-teknik körlüğün ($\beta=-,383$; $p<,05$) iş güvencesizliğini negatif yönde etkilediği saptanmıştır. İş güvencesizliğine ait varyansın %8,4’ü yapay zekâ kaygısı boyutları tarafından açıklanmıştır ($\Delta R^2=,084$). Durbin-Watson değerinin 1,548 olması modelde otokorelasyon sorununun olmadığını göstermiştir. Bu sonuçlara göre H_{2d} . kabul edilirken, H_{2a} ., H_{2b} ., ve H_{2c} . ise reddedilmiştir.

SONUÇ

Teknolojide yaşanan gelişmelerle birlikte dijital çağın getirdiği değişimler, iş dünyasını etkilemekte ve insanların iş yaşamı deneyimlerinde önemli rol oynamaktadır. Yaşanan en önemli değişikliklerden biri de yapay zekânın yaygınlaşmasıdır (Telli, 2022). Yapay zekâ temelli uygulama ve cihazlar eğitim, sağlık, işgücü piyasası ve ulusal güvenlik gibi sektörlerde gelişme göstermektedir (De Saint-Laurent, 2018). Yapay zekâ temelli birçok uygulama birey yaşamını kolaylaştıran özellikleri sebebiyle rahatlıkla benimsenmektedir (Temiz vd., 2025: 262). Ayrıca, yapay zekânın günlük hayata katkıları ve farklı alanların yapay zekâya gereksiniminde artış görülmektedir (Kaplan, 2016). Yapay zekânın ekonomik ve sosyal alanda giderek daha önemli rolleri üstlenip, ilerlemeyi sürdüreceği de düşünülmektedir (Lu vd., 2018; Cockburn vd., 2018). Buna karşın, yapay zekânın gelecekteki gelişimiyle ilgili çeşitli kaygıların ise birçok yerde önümüze çıktığını vurgulamak yerinde olacaktır (Akkaya vd., 2021: 1127). Buradan hareketle, bu çalışmada, yapay zekâ kaygısı üzerinde önemle durulmuştur. Yapay zekâ kaygısıyla birlikte çalışan performansı ve iş güvencesizliği çalışmanın diğer değişkenlerini oluşturmuştur. Çalışmada, yapay zekâ kaygısı ve boyutlarının (öğrenme, iş değiştirme, sosyo-teknik körlük ve yapay zekâ yapılandırması) çalışan performansına ve iş güvencesizliğine etkisi test edilmiştir. Çalışmanın sonuçlarıyla ilgili değerlendirmelere aşağıda yer verilmiştir.

Bu çalışma kapsamında hipotez testi sonuçları incelendiğinde; yapay zekâ kaygısının çalışan performansını negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu sonuca dayanarak, H_1 . kabul edilmiştir. Bu bulgu, çalışmadan beklenen sonucun teyit edildiğini ortaya koymuştur. Fakat, yapay zekâ kaygısı boyutlarından öğrenmenin, iş değiştirmenin, sosyo-teknik körlüğün ve yapay zekâ yapılandırmasının çalışan performansını etkilemediği görülmüştür. Bu bulgulara dayanarak, H_{1a} ., H_{1b} ., H_{1c} . ve H_{1d} . ise reddedilmiştir. Bu sonuçlar, çalışmadan beklenen bulguların teyit edilemediğini göstermiştir. Konuyla ilgili olarak literatürde bu çalışmanın sonuçlarıyla benzer olan veya çelişki gösteren herhangi bir bulguya ise rastlanılmamıştır. Bu durum, çalışmanın sonuçlarına ilişkin karşılaştırma yapılamamasına neden olmuştur.

Kurumların değişen çevre koşullarına adapte olabilmesi, rekabet üstünlüğü yakalayabilmesi ve performansını devam ettirebilmesi için önemli unsurlardan biri çalışanlar olarak görülmektedir (Durak, 2026: 193). Performansı yüksek olan işgörenler, kurumların performansını yükselttiğinden, kurumlar amaçlarına ve hedeflerine ulaşmak, rekabet üstünlüğü sağlamak ve hayatta kalmak için böyle çalışanlara ihtiyaç duyar (Türe-Orhan, 2023: 466). Diğer taraftan, karar alıcılarda kurumların etkinliğini yükseltmek adına çalışan performansını en verimli biçimde kullanmanın gerekliliğini farkındadırlar. Çalışan performans kayıplarını en aza düşürmenin yolunu bulmak, karar vericiler için öncelikli bir hedef olmuştur (Durak, 2026: 193). Bu doğrultuda, yapay zekâ teknolojilerinin iş hayatına entegrasyonu sürecinde çalışan kaygılarını düşürmeye yönelik eğitim ve destek programları geliştirilmesi gereklidir (Çetin ve Büyükyılmaz, 2025: 482).

Bu çalışma kapsamında hipotez testi sonuçları incelendiğinde; yapay zekâ kaygısının iş güvencesizliğini pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Yapay zekâ kaygısı boyutlarından yapay zekâ yapılandırmasının iş güvencesizliğini pozitif yönde etkilediği saptanmıştır. Bu sonuçlara dayanarak, **H2**. ve **H2a**. kabul edilmiştir. Bu bulgular, çalışmadan beklenen sonuçların teyit edildiğini ortaya koymuştur. Literatürde bu çalışmanın bulgularıyla paralel olan başka sonuçlarla karşılaşılmıştır. Karaca-Karalınç (2025), yapay zekâ kaygısının iş güvencesizliğini pozitif yönde etkilediğini görmüştür. Özden (2025) yapay zekâ kaygısı boyutlarından yapay zekâ yapılandırmasının iş güvencesizliği üzerinde anlamlı etkisi olduğunu tespit etmiştir (Özden, 2025). Buna karşın, çalışmamızda yapay zekâ kaygısı boyutlarından öğrenmenin, iş değiştirmenin ve sosyo-teknik körlüğün iş güvencesizliğini negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu bulgulara dayanarak, **H2a**., **H2b**. ve **H2c**. ise reddedilmiştir. Bu sonuçlar, çalışmadan beklenen bulguların teyit edilemediğini göstermiştir. Konuyla ilgili olarak bu çalışmanın sonuçlarıyla çelişki gösteren Özden (2025)'in çalışmasında, yapay zekâ kaygısı boyutlarından öğrenmenin ve iş değiştirmenin iş güvencesizliği üzerinde anlamlı etkisi olduğu görülmüştür. Sosyo-teknik körlüğün iş güvencesizliği üzerinde anlamlı etkisi olmadığı saptanmıştır.

İş güvencesizliği yüksek olan işgörenlerin firmalara katkısı sınırlı düzeyde olacağından, firmalar açısından istenmeyen bir durumdur (Tulunay ve Türköz, 2025: 538). Bilhassa, bilgi yoğun sektörlerde çalışan beyaz yakalılar için mesleki statü ve uzmanlıklarının yapay zekâ sistemleri tarafından gölgelenme olasılığı iş güvencesizliği hissiyatında artış meydana getirmektedir (Gençer, 2025: 12). Bu bağlamda, işgörenlerin iş güvencesi endişelerini gidermek adına yapay zekâ teknolojilerinin işlerini tamamen ortadan kaldırmayacağı, bu durumun tersine işgörenlerin yeteneklerini geliştireceğinin vurgulanması gerekmektedir (Çetin ve Büyükyılmaz, 2025: 482).

Bütün bunlardan hareketle yapılacak çalışmalar için araştırmacı ve uygulayıcılara bazı önerilerde bulunulabilir. Yapay zekâ kaygısı konulu çalışmalarda yeni değişkenler kullanılabilir, başka yöntem (*karma yöntem ya da nitel yöntem*) ve tekniklere (*mülakat veya gözlem*) başvurulabilir, farklı modellerle aracılık ve ılımlaştırıcı etki incelenebilir, değişik analiz yöntemlerinden yararlanılabilir. Çalışmalar kamu sektöründe ve özel sektörde birlikte uygulanabilir, farklı il ve bölgelerde gerçekleştirilebilir, daha büyük örneklemelere yapılabilir. Böylece, elde edilen bulguların geçerliliği artırılabilir. Diğer yandan, çalışanların yapay zekâ kaygı düzeylerini azaltmak için örgütlerde eğitim ve geliştirme programları düzenlenebilir ve bu tür programlara katılımları sağlanabilir. Çalışanlara yapay zekâ kaygısıyla başa çıkabilmeleri hususunda bilgilendirmeler yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Adewale, A. A. (2015). Perceived job insecurity: its individual, organisational and societal effects. *European Scientific Journal*, 1, 100-118.
- Akçakanat, Ö. (2024). Yapay zekâ kaygısının teknoloji kaynaklı işsizlik endişesi üzerine etkisi: muhasebe meslek mensupları üzerine bir araştırma. *KocatepeİİBFD*, 26(Özel Sayı), 53-67.
- Akkaya, B., Özkan, A., & Özkan, H. (2021). Yapay zekâ kaygı (YZK) ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Alanya Akademik Bakış Dergisi*, 5(2), 1125-1146.
- Aktaş-Reyhan, F., & Dağlı, E. (2023). Evaluation of midwifery students' anxiety regarding artificial intelligence used in the field of health. *Journal of Health Sciences Institute*, 8(Special Issue), 290-296.
- Al Mehrzi, N., & Singh, S. K. (2016). Competing through employee engagement: a proposed framework. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 831-843.
- Banaz, E. (2024). Türkçe öğretmenlerinin yapay zekâ kaygılarının incelenmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 48, 35-58.
- Bessen, J. (2019). Automation and jobs: when technology boosts employment. *Economic Policy*, 34(100), 589-626.
- Biçer, İ. (2025). Yapay zekâ kaygısı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti: sağlık çalışanları üzerinde bir analiz. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 34(Özel Sayı), 109-124.
- Boden, M. A. (2014). *Creativity and artificial intelligence: a contradiction in terms*. In E. S. Paul & S. B. Kaufman (Ed.), *The Philosophy of Creativity: New Essays* (224-246). Oxford: Oxford University Press.
- Bozgüney, R., & Alp, H. (2025). Akademisyenlerde yapay zekâ kaygısının yaşam tatminlerine etkisinin incelenmesi. *Ulusal Kinesyoloji Dergisi*, 6(2), 76-85.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: work progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. W.W. Norton & Company.
- Buchanan, B. G. (2005). A (very) brief history of artificial intelligence. *AI Magazine*, 26(4), 53-60.
- Calo, R. (2017). Artificial intelligence policy: a primer and roadmap. *Uc Davis Law Review*, 51, 399-435.
- Chowwen, C., & Ivensor, E. (2009). Job insecurity and motivation among women in Nigerian consolidated banks. *Gender in Management: An International Journal*, 24(5), 316-326.
- Cockburn, I. M., Henderson, R., & Stern, S. (2018). *The impact of artificial intelligence on innovation* (24449). Cambridge, Ma, USA: National Bureau of Economic Research Inc.
- Cuyper, N. D., Witte, H. D., Elst, T. V., & Handaja, Y. (2010). Objective threat of unemployment and situational uncertainty during a restructuring: associations with perceived job insecurity and strain. *Journal of Business Psychology*, 25, 75-85.
- Çalışkan, N. (2019). *Konaklama işletmeleri çalışanlarının örgütsel değişim ve iş güvencesizliği alguları arasındaki ilişkide istihdam edilebilirliğin düzenleyici rolü* (No.: 577668) [Doktora Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.

- Çetin, B., & Büyükyılmaz, O. (2025). *Kamu çalışanlarında yapay zekâ kaygısının işe bağlılığa etkisi: ankara ilinde bir araştırma* (473-484). II. International Congress on Economics and Administrative Sciences, Bingöl, Türkiye.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- De Saint-Laurent, C. (2018). In defence of machine learning: debunking the myths of artificial intelligence. *Europe's Journal of Psychology*, 14(4), 734-747.
- De Witte, H. (2000). *Arbeidsethos en jobonzekerheid: meting en gevolgen voor welzijn, evredenheid en inzet op het werk (work ethic and job insecurity: assessment and consequences for wellbeing, satisfaction and performance at work)*. In R. Bouwen, K. De Witte, H. De Witte, & T. Taillieu (Ed.), *Van groep naar gemeenschap (from group to community)*. Liber Amicorum Leo Lagrou (325-350). Leuven: Garant.
- De Witte, H., Pienaar, J., & De Cuyper, N. (2016). Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being: is there causal evidence? *Australian Psychologist*, 51(1), 18-31.
- Durak, H. S. (2026). Dijital yorgunluk ve örgütsel yalnızlığın çalışan performansı üzerine etkisinde bilgi paylaşımının rolü. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 41, 191-210.
- Erkutlu, H. V., Erdemir-Ergün, E., Köseoğlu, İ., & Vurgun, T. (2023). Yapay zekâ ve örgütsel davranış. *Neşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 13(3), 1403-1417.
- Eubanks, V. (2018). *Automating inequality: how high-tech tools profile, police, and punish the poor*. St. Martin's Press.
- Filiz, M., & Karagöz, Y. (2024). Y. sağlık çalışanlarının mental iyi oluş düzeylerinin yapay zekâ kaygısı üzerindeki etkisi. *Journal of Health Professionals Research*, 6(2), 105-114.
- Gençer, F. (2025). *Yapay zekâ kaygısının çalışan deneyimi üzerine etkileri* (No.: 984658) [Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Granter, S. R., Beck, A. H., & Papke, & D. J. (2017). AlphaGO, deep learning, and the future of the human microscopist. *Archives of Pathology & Laboratory Medicine*, 141(5), 619-621.
- Gull, A., Dilawar, S., & Sher, F. (2023). Data-driven artificial intelligence at the crossroads: investigating the role of affective job insecurity in the relationship between artificial intelligence identity threat and employee well-being. *The Asian Bulletin of Big Data Management*, 3(1), 18-34.
- Gültekin, Z., Urgan, S., & Ak, M. (2022). Yapay zekâ kaygısının kariyer kararlılığına etkisine yönelik bir araştırma: Ondokuz mayıs üniversitesi öğrencileri örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(3), 477-491.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri felsefe-yöntem-analiz*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hasırcı, I., & Örucü, E. (2024). Öz yeterlilik algısı ve örgütsel hazırlığın yapay zekâ kaygısı üzerindeki etkileri: bir araştırma. *Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 732-760.
- Hermına, U. N., & Yosepha, S. Y. (2019). The model of employee performance. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 69-73.

- Işık, M. (2024). The mediating role of firm innovation performance in the impact of digital leadership on employee performance: evidence from startups. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(3), 1534-1549.
- İnce, A. R., & Tosun, N. (2015). İç müşteri odaklı kurumsal itibar bileşenlerinin belirlenmesi ve işgören performansına etkisinin değerlendirilmesi üzerine bir araştırma. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(11), 37-51.
- Jarrahi, M. H. (2018). Artificial intelligence and the future of work: human-AI symbiosis in organizational decision making. *Elsevier Business Horizons*, 61(4), 577-586.
- Johnson, D. G., & Verdicchio, M. (2017). AI anxiety. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 68(9), 2267-2270.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kaplan, J. (2016). *Artificial intelligence: what everyone needs to know*. Oxford University.
- Karaca-Karalıncı, C. (2025). *Yapay zekâ kaygısının iş güvencesizliği algısı üzerindeki etkisinde algılanan öz yeterliliğin rolü sağlık çalışanları üzerine bir araştırma* (No.: 927416). [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Kirkman, B. L., & Rosen, B. (1999). Beyond self-management: antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42, 58-74.
- Koo, B., Curtis, C., & Ryan, B. (2021). Examining the impact of artificial intelligence on hotel employees through job insecurity perspectives. *International Journal of Hospitality Management*, 95, 102763.
- Köse, E., Özkoç, A. G., & Bekçi, İ. (2019). İş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetine etkisi: muhasebe meslek mensuplarına yönelik bir araştırma. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 9(2), 396-409.
- Li, J., & Huang, J. S. (2020). Dimensions of artificial intelligence anxiety based on the integrated fear acquisition theory. *Technology in Society*, 63(2020), 1-10.
- Lim, V. K. G. (1997). Moderating effects of work-based support on the relationship between job insecurity and its consequences. *Work & Stress*, 11(3), 251-266.
- Lu, H., Li, Y., Chen, M., Kim, H., & Serikawa, S. (2018). Brain intelligence: go beyond artificial intelligence. *Mobile Networks and Applications*, 23, 368-375.
- Masharyono, M., Arifianti, R., Sukoco, I., Muhyi, H. A., & Surya, D. E. (2023). Influence of job characteristics, work environment, and engagement on employee performance in Indonesian state-owned enterprises. *Journal of Eastern European and Central Asian Research*, 10(6), 853-866.
- Mashego, P. P. (2022). *IT professional's perceptions of robotics, artificial intelligence and automation (RAIA) as a source of job satisfaction and job insecurity in the IT sector* (No.: 2324639) [Master's Thesis, University of the Witwatersrand, Johannesburg].
- Miana, B. S., González-Morales, M. G., Caballer, A., & Peiró, J. M. (2011). Consequences of job insecurity and the moderator role of occupational group. *The Spanish Journal of Psychology*, 14(2), 820-831.
- Müller, V. C., & Bostrom, N. (2014). Future progress in artificial intelligence: a poll among experts. *AI Matters*, 1(1), 9-11.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.

- Omar, S. N. Z., Cob, C. M. S. C., Sakarji, S. R., Thani, A. K. A., & Bakar, A. A. (2022). A preliminary study of factors influencing on employee performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(1), 1880-1891.
- Onan, G., & Dalmış, A. B. (2025). Yapay zekâ kaygısının gölgesinde: psikolojik güçlendirmenin işe adanmışlık ve işte kendini yetiştirme üzerindeki etkisi. *BMIJ*, 13(1), 300-321.
- Özden, M. (2025). *Akıllı havalimanı işgörenlerinin Endüstri 4.0 dönüşümünde yaşadıkları yapay zekâ kaygısı, teknostres ve iş güvencesizliği arasındaki ilişki* (No.: 940145) [Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Özkan, M., & Kaygısız, E. G. (2025) An assessment of academicians' concerns about artificial intelligence by generations: the case of faculty members in business administration departments. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 26(1), 183-195.
- Öztrak, M. (2023). A study on the impact of artificial intelligence anxiety on the innovation oriented-behaviours of employees. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 10(2), 267-286.
- Pektaş, T. (2024). The impact of artificial intelligence anxiety on employees: a comprehensive review of psychological and organizational dynamics. *International Journal of Education Technology and Scientific Researches*, 9(26), 194-206.
- Probst, T. M., & Brubaker, T. L. (2001). The Effects of job insecurity on employee safety outcomes: cross-sectional and longitudinal explorations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(2), 139-159.
- Richter, A., Näswall, K., Cuyper, N., Sverke, M., De Witte, H., & Hellgren, J. (2013). Coping with job insecurity. *Career Development International*, 18(5), 484-502.
- Riski, A., & Rino, R. (2024). The effect of digital leadership style, motivation, and work ability on employee performance after the Covid-19 pandemic. *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 5(1), 424-441.
- Salas-Nicás, S., Moncada, S., Llorens, C., Moriña, D., & Navarro, A. (2020). A complex view of perceived job insecurity: relationship between three domains and their respective cognitive and affective components. *Safety Science*, 129(2020), 104796.
- Sharkey, A., & Sharkey, N. (2012). Granny and the robots: ethical issues in robot care for the elderly. *Ethics and Information Technology*, 14, 27-40.
- Sharma, K., Davidson, B. G. J., George, J. P., & Muttungal, P. V. (2024). Breeding distrust during artificial intelligence (AI) era: how technological advancements, job insecurity and job stress fuel organizational cynicism? *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 13(4), 763-779.
- Shin, H.C. (2019). The relationship between psychological contract breach and job insecurity or stress in employees engaged in the restaurant business. *Sustainability*, 11(20), 5709.
- Şeker, C., Kılıçarslan, S., & Kaya, A. (2025). Yapay zekâ kaygısının iş tatminine etkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının rolü. *Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 7(1), 46-56.
- Takıl, N. B., Erden, N. K., & Sarı-Arasıl, A. B. (2022). Farklı meslek grubu adaylarının yapay zekâ teknolojisine yönelik kaygı seviyesinin incelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(48), 343-353.

- Telli, E. (2022). İşletmelerin dijital dönüşüm yolculuğunda liderlik: transformasyonel (dönüşümcü) liderlikten dijital liderliğe. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 307-318.
- Temiz, S., Sönmez, A. T., & Kurtoğlu, R. (2025). Yapay zekâ kaygısı, memnuniyet ile marka itibarı arasındaki ilişkiyi değiştirir mi? işletmelerin sunduğu sanal asistan (Chatbot) hizmetleri üzerine bir araştırma. *Pazarlama ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 18(1), 243-276.
- Tulunay, S., & Türköz, T. (2025). Elektronik izlemenin çalışanların iş güvencesizliği algısı ve işten ayrılma niyetlerine etkisinde psikolojik sağlamlığın aracı rolü. *Akademik Hassasiyetler*, 12(28), 535-563.
- Türe-Orhan, A. (2023). İşyeri yalnızlığının çalışan performansına etkisi: akademisyenler üzerine bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 24(1), 463-476.
- Ulukapı-Yılmaz, H., & Yılmaz, A. (2024). Dijital çağın potansiyel çalışanlarının yapay zekâ kaygılarının belirlenmesi. *Business and Economics Research Journal*, 15(2), 171-188.
- Ülkü, T., Uçan-Özcan, S., & Polatçı, S. (2025). Yapay zekâ kaygısının gelecek kaygısı ve yenilikçi davranışlar üzerindeki etkisi: üniversite öğrencileri üzerine bir uygulama. *İş ve İnsan Dergisi*, 12(1), 12-25.
- Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D. (2003). User acceptance of information technology: toward a unified view. *MIS Quarterly*, 27(3), 425-478.
- Venkatesh, V., Thong, J. Y. L., & Xu, X. (2012). Consumer acceptance and use of information technology: extending the unified theory of acceptance and use of technology. *MIS Quarterly*, 36(1), 157-178.
- Walan, S. (2025). Primary school students' perceptions of artificial intelligence-for good or bad. *International Journal of Technology and Design Education*, 35, 25-40.
- Wang, Y. Y., & Wang, Y. S. (2019). Development and validation of an artificial intelligence anxiety scale: an initial application in predicting motivated learning behavior. *Interactive Learning Environments*, 30(4), 619-634.
- Widodo, D. S. (2014). Influence of leadership and work environment to job satisfaction and impact to employee performance (study on industrial manufacture in west java). *Journal of Economics and Sustainable Development*, 5(26), 62-66.
- Yigit, A., & Kanbach, D. K. (2023). The significance of technology-driven entrepreneurship activities: lessons from SMES operating in the manufacturing industry. *Cogent Business & Management*, 10(1), 2185069.