Ravza Reyyan Kartal

T.C.
ERCİYES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

YAPAY ZEKÂ KAYGISININ İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE KONTROL ODAĞININ DÜZENLEYİCİ ROLÜ

Hazırlayan
Ravza Reyyan KARTAL

Danışman
Doç. Dr. Ahmet COŞKUN

Yüksek Lisans Tezi

Ocak 2026, KAYSERİ

İŞLETME ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

2026

T.C.
ERCİYES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

YAPAY ZEKÂ KAYGISININ İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE KONTROL ODAĞININ DÜZENLEYİCİ ROLÜ

(Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan
Ravza Reyyan KARTAL

Danışman
Doç. Dr. Ahmet COŞKUN

Ocak 2026, KAYSERİ

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.

Ravza Reyyan KARTAL

T.C.
ERCİYES ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Anabilim Dalı : İşletme

Program Adı : Yönetim ve Organizasyon

Tez Başlığı : Yapay Zekâ Kaygısının İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Kontrol Odağının Düzenleyici Rolü

Yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının a) Giriş, b) Ana bölümler ve c) Sonuç kısımlarından oluşan (Kapak, Ön söz, Özet, İçindekiler ve Kaynakça hariç) toplam 139 sayfalık kısmına ilişkin 20/01/2026 tarihinde ***Turnitin*** intihal programından aşağıda belirtilen filtreleme uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre tezin benzerlik oranı**: % 15'** dır.

Filtrelemeye **alıntılar dahil** edilmiştir. Filtrelemede **yedi (7) kelimeden daha az** örtüşme içeren metin kısımları hariç tutulmuştur.

Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez İntihal Raporu Uygulama Esaslarını inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmasının herhangi bir intihal içermediğini, aksinin tespit edilmesi durumunda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini bilgilerinize arz ederim. 20/01/2026

Danışman	**Öğrenci**
Doç. Dr. Ahmet COŞKUN	Ravza Reyyan KARTAL

KILAVUZA UYGUNLUK

“Yapay Zekâ Kaygısının İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Kontrol Odağının Düzenleyici Rolü**”** başlıklı Yüksek Lisans/Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi Lisansüstü Tez Önerisi ve Tez Yazma Yönergesine uygun olarak hazırlanmıştır.

Hazırlayan	**Danışman**
Ravza Reyyan KARTAL	Doç. Dr. Ahmet COŞKUN

İşletme ABD Başkanı

Prof. Dr. Veli AKEL

KABUL VE ONAY TUTANAĞI

Doç. Dr. Ahmet COŞKUN danışmanlığında **Ravza Reyyan KARTAL** tarafından hazırlanan **"**Yapay Zekâ Kaygısının İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Kontrol Odağının Düzenleyici Rolü**"** adlı bu çalışma jürimiz tarafından Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda **Yüksek Lisans** tezi olarak kabul edilmiştir.

19.01.2026

JÜRİ:

Danışman : **Doç. Dr. Ahmet COŞKUN**

Üye : **Dr. Öğr. Üyesi Muhibbi Suat AKSOY**

Üye : **Dr. Öğr. Üyesi Gül KARAKUŞ**

ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulu'nun …. /…./…… tarih ve …….. sayılı kararı ile onaylanmıştır.

……. /…..…../ ……..…

Prof. Dr. Atabey KILIÇ

Enstitü Müdürü

ÖN SÖZ

Yaklaşık on yıl önce yarım bıraktığım tez sürecine yeniden dönmek ve bu çalışmayı tamamlamak benim için hem zorlayıcı hem de çok özel bir yolculuk oldu. Bu süreçte yalnız değildim; yanımda duran insanların desteği sayesinde bugün bu noktaya gelebildim.

Öncelikle, bana gösterdiği sabır, anlayış ve yönlendirmeleriyle bu süreci mümkün kılan değerli hocam Doç. Dr. Ahmet COŞKUN'a içtenlikle teşekkür ediyorum. Akademik bir danışmanın ötesinde, yeniden başlamanın ve bu işi bitirebileceğimin güvenini bana hissettirdi. Tezi tamamlamamda en büyük motivasyon kaynağı oldu. Onun vizyonu ve bitmek bilmeyen desteği sayesinde bu çalışma ortaya çıkabildi.

Tez yazım sürecinin getirdiği stresli anlarda ve uzun çalışma saatlerinde bana karşı sonsuz bir sabır gösteren hayat arkadaşım, sevgili eşim Yasin KARTAL'a minnettarım. Çalışma zamanlarımı anlayışla karşılaması, bana alan açması ve yükümü hafifletmesi olmasaydı, bu yolculuk çok daha zor olurdu. Her aşamada yanımda olduğunu hissetmek bana güç verdi. Tüm yoğunluğuma rağmen sevgisiyle ve varlığıyla hayatımı güzelleştiren oğlum Yusuf KARTAL'a da teşekkür ederim. Küçük ama çok kıymetli desteği, farkında olmadan bana büyük bir motivasyon sağladı. Bazen sadece gülümsemesi bile devam etmek için yeterliydi. Bu başarı, onların fedakârlığı ile mümkün oldu. Tez sürecine ilişkin tüm sorularıma yılmadan yanıt veren kıymetli kardeşim Dr.Öğr.Üyesi M.Musab BAYAT'a da teşekkür etmek istiyorum.

Bu çalışmayı tamamlarken bana güç veren, destek olan herkese özellikle de iş arkadaşlarıma gönülden teşekkür ederim. Bu tez, sadece akademik bir tamamlanış değil; yeniden başlama cesaretimin ve sevdiğim insanların desteğinin bir sonucudur.

Ravza Reyyan KARTAL, Ankara, 2026

YAPAY ZEKÂ KAYGISININ İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE KONTROL ODAĞININ DÜZENLEYİCİ ROLÜ

Ravza Reyyan KARTAL

Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Tezi, Ocak 2026
Danışman: Doç. Dr. Ahmet COŞKUN

ÖZET

Bu tez çalışmasında, çalışanların yapay zekâ kaygısı düzeylerinin iş tatmini üzerindeki etkileri incelenmiş ve bu ilişkide kontrol odağının düzenleyici rolü ele alınmıştır. Araştırmanın temel problemi, yapay zekâ teknolojilerinin çalışma hayatına hızla entegre olmasıyla birlikte çalışanlarda ortaya çıkan farklı kaygı türlerinin iş tutumlarını nasıl etkilediğinin literatürde yeterince açıklanamamış olmasıdır. Bu konu, hem güncel bir örgütsel dönüşüm alanına işaret etmesi hem de çalışan tutumları üzerinde önemli sonuçlar doğurması nedeniyle araştırma kapsamına alınmıştır.

Araştırma kapsamında Türkiye'de kamu ve özel sektörde faaliyet gösteren çalışanlardan oluşan 460 katılımcıdan çevrimiçi anket yöntemiyle veri toplanmıştır. Yapay zekâ kaygısı öğrenme, iş güvencesi, sosyoteknik körlük ve yapay zekâ yapılandırması olmak üzere dört boyutta; iş tatmini içsel ve dışsal tatmin olarak; kontrol odağı ise içsel ve dışsal kontrol odağı şeklinde ölçülmüştür. Veriler üzerinde geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin ardından korelasyon, çoklu doğrusal regresyon ve Hayes PROCESS Macro Model 1 kullanılarak moderasyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

Elde edilen bulgular, özellikle yapay zekâ öğrenme kaygısının içsel iş tatminini anlamlı ve negatif yönde etkilediğini göstermektedir. Sosyoteknik körlük boyutunun içsel iş tatmini üzerindeki beklenmedik pozitif etkisi ise çalışanların risk farkındalığına dayalı psikolojik değerlendirmelerinin önemini ortaya koymuştur. Ayrıca dışsal kontrol odağına sahip çalışanlarda öğrenme kaygısı arttıkça iş tatmininin daha belirgin biçimde azaldığı, buna karşılık içsel kontrol odağına sahip bireylerin bu olumsuz etkiden görece korunduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak çalışma, yapay zekâ kaygısının iş tatmini üzerindeki etkilerinin bireysel özelliklere göre farklılaştığını ortaya koyarak literatüre kuramsal ve uygulamaya yönelik katkılar sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Yapay zekâ kaygısı, İş tatmini, Kontrol odağı, Öğrenme kaygısı

REGULATORY ROLE OF CONTROL LOCUS ON THE IMPACT OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE ANXIETY ON JOB SATISFACTION

Ravza Reyyan KARTAL

Erciyes University, Graduate School of Social Sciences
Master Thesis, January 2026
Supervisor: Assoc. Prof. Ahmet COŞKUN

ABSTRACT

This thesis examines the effects of employees' artificial intelligence anxiety levels on job satisfaction and evaluates the moderating role of locus of control in this relationship. The main research problem arises from the insufficient explanation of how different anxiety types emerging with the rapid integration of artificial intelligence technologies into working life influence employees' work attitudes. This issue is addressed because it represents a current transformation area and has important implications for organizational behavior.

Data were collected through an online survey from 460 employees working in public and private sectors in Türkiye. Artificial intelligence anxiety was measured in four dimensions, while job satisfaction was examined as intrinsic and extrinsic satisfaction. Locus of control was measured as internal and external orientation. Validity, reliability, correlation, multiple linear regression, and moderation analyses were conducted using Hayes PROCESS Macro Model 1.

The findings indicate that artificial intelligence learning anxiety significantly reduces intrinsic job satisfaction. The unexpected positive effect of sociotechnical blindness on intrinsic job satisfaction suggests that employees' psychological evaluations based on risk awareness play a decisive role in this relationship. The main contribution of the study relates to the moderating role of locus of control. Results show that as learning anxiety increases, job satisfaction decreases sharply among employees with an external locus of control, whereas individuals with an internal locus of control are protected.

Keywords: Artificial Intelligence Anxiety, Job Satisfaction, Locus of Control, Learning anxiety

İÇİNDEKİLER

YAPAY ZEKÂ KAYGISININ İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE KONTROL ODAĞININ DÜZENLEYİCİ ROLÜ

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK ..... **i**
TEZ ÖZGÜNLÜK SAYFASI ..... **ii**
KILAVUZA UYGUNLUK ..... **iii**
KABUL VE ONAY TUTANAĞI ..... **iv**
ÖN SÖZ ..... **v**
ÖZET ..... **vi**
ABSTRACT ..... **vii**
İÇİNDEKİLER ..... **viii**
SİMGELER ve KISALTMALAR LİSTESİ ..... **xii**
TABLOLAR LİSTESİ ..... **xiii**
ŞEKİLLER LİSTESİ ..... **xv**
GİRİŞ **1**

BİRİNCİ BÖLÜM
YAPAY ZEKÂ KAYGISI

1.1.Yapay Zekâ Kavramı ve Gelişimi 3
1.2.Yapay Zekâ Kaygısı 6
1.3.Yapay Zekâ Kaygısının Boyutları 9
1.3.1.Öğrenme 9
1.3.2.İş Değiştirme 10
1.3.3.Sostoyeknik Körlük 10
1.3.4.Yapay Zekâ Yapılandırması 11
1.4.Yapay Zekâ Kaygısının Nedenleri 12
1.4.1.Yapay Zekâ ile Değiştirme (İşin Yerine Alma) 12
1.4.2.Kontrolsüz Yapay Zekâ Büyümesi 13
1.4.3.Gizlilik Endişeleri 14
1.4.4.Yapay Zekâ Tarafından Üretilen Yanlış Bilgi 15
1.4.5.Yapay Zekâ Önyargısı 15

1.5.Yapay Zekâ Kaygısını Etkileyen Faktörler 16
1.6. Yapay Zekâ Kaygısından Etkilenen Faktörler..... 17

İKİNCİ BÖLÜM
İŞ TATMİNİ

2.1.İş Tatmini Kavramı ve Gelişimi 18
2.2.İş Tatmini ile İlgili Yaklaşımlar 19
2.2.1.Kapsam Teorileri 20
2.2.1.1.Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi 20
2.2.1.2.McClellad'ın Başarı İhtiyacı Kuramı 21
2.2.1.3.Herzberg'in Çift Faktör Teorisi 22
2.2.1.4.Alderfer'in ERG Teorisi 23
2.2.2.Süreç Teorileri 24
2.2.2.1.Adams'ın Eşitlik Kuramı 25
2.2.2.2.Vroom'un Beklenti Teorisi 26
2.3.İş Tatminin Boyutları 27
2.3.1.Genel İş Tatmini 27
2.3.2.İçsel ve Dışsal İş Tatmini 28
2.3.4.Kesit Boyutunda İş Tatmini 28
2.3.5.Biliş ve Duygu Boyutunda İş Tatmini 29
2.4.İş Tatminini Etkileyen Faktörler 30
2.4.1.Bireysel Faktörler 31
2.4.1.1.Kişilik 31
2.4.1.2.Cinsiyet 32
2.4.1.3.Eğitim Seviyesi 32
2.4.1.5.Zekâ ve Yetenek 32
2.4.1.6.Yaş 32
2.4.1.7.Medeni Durum 33
2.4.1.8.İşte Kalma Süresi 33
2.4.2.Örgütsel Faktörler 33
2.4.2.1.Ücret 33
2.4.2.2.Terfi Olanakları 34

2.4.2.3.İletişim 34
2.4.2.4.Yönetim Tarzı 34
2.4.2.5.Çalışanlarla İlişkiler 34
2.4.2.6.Çalışma Koşulları 35
2.4.2.7.İş Güvenliği 35
2.5.İş Tatmininden Etkilenen Faktörler 35
2.5.1.Bireysel Faktörler 35
2.5.2.Örgütsel Faktörler 36
2.5.3.Çevresel Faktörler 37
2.5.4.Maddi ve Ekonomik Faktörler 38

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KONTROL ODAĞI

3.1.Kontrol Odağı Kavramı ve Gelişimi 39
3.2.Kontrol Odağı ile İlgili Yaklaşımlar 40
3.2.1.Julian Rotter'ın Sosyal Öğrenme Teorisi 40
3.2.2.Lefcourt'un Yaklaşımı 42
3.2.3.Weiner'ın Atıf Teorisi (Attribution Theory) 42
3.2.4.Seligman'ın Öğrenilmiş Çaresizlik Kuramı 43
3.3.Kontrol Odağının Boyutları 44
3.3.1.İç Kontrol Odağı 44
3.3.2.Dış Kontrol Odağı 45
3.4.Kontrol Odağını Etkileyen Faktörler 46
3.4.1.Çevre 47
3.4.2.Aile 47
3.4.3.Yaş 47
3.4.4.Cinsiyet 48
3.5.Kontrol Odağından Etkilenen Faktörler 48

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YAPAY ZEKÂ KAYGISININ İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE KONTROL ODAĞININ DÜZENLEYİCİ ROLÜNÜN İNCELENMESİ

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi 51

4.2. Araştırmanın Sınırı ve Sınırlılıkları 53

4.3. Araştırmanın Yöntemi 54

4.3.1. Araştırmanın Veri Toplam Aracı ve Veri Toplama Tekniği 54

4.3.1.1.Yapay Zekâ Kaygısı Ölçeği 55

4.3.1.2.İş Tatmini Ölçeği 56

4.3.1.3.Kontrol Odağı Ölçeği 57

4.3.2.Araştırmanın Evren ve Örneklem Seçimi 58

4.3.3.Araştırmanın Modeli ve Hipotezler 59

4.3.4.Araştırmada Kullanılan Analizler 62

4.3.5.Verilerin Geçerliliği ve Güvenirliği 63

4.4. Verilerin Analizi, Sonuçları ve Bulguları 75

4.4.1. Demografik Bilgilere İlişkin Bulgular 75

4.4.2. Korelasyon Analizi 94

4.4.3. Regresyon Analizi 96

4.4.3.1. Yapay Zekâ Kaygısının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi 96

4.4.3.2. Kontrol Odağının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi 102

4.4.4. Düzenleyici Değişken Analizleri 107

4.4.4.1.Yapay Zekâ Kaygısının Öğrenme Boyutunun İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Kontrol Odağının Düzenleyici Rolü 108

4.4.4.2. Yapay Zekâ Kaygısının İş Değiştirme Boyutunun İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Kontrol Odağının Düzenleyici Rolü 115

4.4.4.3.Yapay Zekâ Kaygısının Sosyoteknik Körlük Boyutunun İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Kontrol Odağının Düzenleyici Rolü 119

4.4.4.4.Yapay Zekâ Kaygısının Yapay Zekâ Yapılandırması Boyutunun İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Kontrol Odağının Düzenleyici Rolü 123

SONUÇ VE ÖNERİLER 133

KAYNAKÇA 140

SİMGELER ve KISALTMALAR LİSTESİ

ABD : Anabilim Dalı

AFA : Keşfedici Faktör Analizi

AI : Artificial Intelligence

AIA : Artificial Intelligence Anxiety

AIAS : Artificial Intelligence Anxiety Scale

BAP : Bilimsel Araştırma Projeleri

Bkz : bakınız

ERÜ : Erciyes Üniversitesi

KO : Kontrol Odağı

SBE : Sosyal Bilimler Enstitüsü

TDK : Türk Dil Kurumu

YÖK : Yükseköğretim Kurumu

YZ : Yapay Zekâ

YZK : Yapay Zekâ Kaygısı

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 4.1: Belirli Bir Evrenden Örneklem Büyüklüğünü Belirleme Tablosu 59
Tablo 4.2: Normallik Analizi Sonuçları 65
Tablo 4.3: Ölçeklerin Cronbach Alpha's Katsayıları 67
Tablo 4.4: Ölçeklere Ait Geçerlilik Analizleri 72
Tablo 4.5: Faktör Yükleri 73
Tablo 4.6: Cinsiyet Bulguları 76
Tablo 4.7: Yaş Bulguları 76
Tablo 4.8: Eğitim Durumu Bulguları 76
Tablo 4.9: Çalışma Süresi Bulguları 77
Tablo 4.10: Çalışılan Sektör Bulguları 77
Tablo 4.11: Pozisyon Bulguları 78
Tablo 4.12: Değişkenlerin Alt Boyutlarına Ait Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri 80
Tablo 4.13: Cinsiyete Göre Yapay Zekâ Kaygısı, İş Tatmini Ve Kontrol Odağına İlişkin T-Testi Sonuçları 81
Tablo 4.14: Eğitim Düzeyine Göre Yapay Zekâ Kaygısı ve İş Tatmini Alt Boyutlarında Tukey HSD Sonuçları 84
Tablo 4.15: Yapay Zekâ Kaygısı Öğrenme Boyutunun Eğitim Düzeyine Göre ANOVA Sonuçları 86
Tablo 4.16: Yapay Zekâ Kaygısı Yapay Zekâ Yapılandırması Boyutunun Eğitim Düzeyine Göre 86
Tablo 4.17: Yapay Zekâ Kaygısı Öğrenme Boyutunun Çalışma Süresine Göre ANOVA Sonuçları 87
Tablo 4.18: Yapay Zekâ Kaygısı İş Değiştirme Boyutunun Çalışma Süresine Göre ANOVA Sonuçları 88
Tablo 4.19: Yapay Zekâ Kaygısı Yapay Zekâ Yapılandırması Boyutunun Çalışma Süresine Göre 89
Tablo 4.20: Çalışılan Sektöre Göre Yapay Zekâ Kaygısı İş Değiştirme Boyutunda Tukey HSD Testi Sonuçları 89
Tablo 4.21: Çalışılan Sektöre Göre Yapay Zekâ Kaygısı Sosyoteknik Körlük Boyutunda Tukey HSD Testi Sonuçları 90

Tablo 4.22: Kontrol Odağının Çalışma Süresine Göre ANOVA Sonuçları 92
Tablo 4.23: İçsel Tatminin Pozisyona Göre ANOVA Sonuçları..... 93
Tablo 4.24: Dışsal Tatminin Pozisyona Göre ANOVA Sonuçları 93
Tablo 4.25: Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları..... 94
Tablo 4.26: Yapay Zekâ Kaygısının İçsel İş Tatmini Üzerindeki Etkisi..... 97
Tablo 4.27: Yapay Zekâ Kaygısının Dışsal İş Tatmini Üzerindeki Etkisi 101
Tablo 4.28: Kontrol Odağının İçsel İş Tatmini Üzerindeki Etkisi 104
Tablo 4.29: Kontrol Odağının Dışsal İş Tatmini Üzerindeki Etkisi..... 106
Tablo 4.30: Yapay Zekâ Kaygısının Öğrenme Boyutunun İçsel İş Tatmini Üzerindeki Etkisine Kontrol..... 109
Tablo 4.31: Öğrenme Kaygısı × Kontrol Odağı(KO) Etkileşimi Ve Koşullu Etkiler (İçsel Tatmin) 110
Tablo 4.32: Yapay Zekâ Kaygısının Öğrenme Boyutunun Dışsal İş Tatmini Üzerindeki Etkisine..... 114
Tablo 4.33: Yapay Zekâ Kaygısının İş Değiştirme Boyutunun İçsel İş Tatmini Üzerindeki Etkisine 116
Tablo 4.34: Yapay Zekâ Kaygısının İş Değiştirme Boyutunun Dışsal İş Tatmini Üzerindeki Etkisine 118
Tablo 4.35: Yapay Zekâ Kaygısının Sosyoteknik Körlük Boyutunun İçsel İş Tatmini Üzerindeki 120
Tablo 4.36: Yapay Zekâ Kaygısının Sosyoteknik Körlük Boyutunun Dışsal İş Tatmini Üzerindeki 122
Tablo 4.37: Yapay Zekâ Kaygısının Yapay Zekâ Yapılandırması Boyutunun İçsel İş Tatmini 124
Tablo 4.38: Yapay Zekâ Kaygısının Yapay Zekâ Yapılandırması Boyutunun Dışsal İş Tatmini Üzerindeki Etkisine Kontrol Odağının Düzenleyici Rolü 126
Tablo 4.39: Araştırma Hipotezlerinin Test Sonuçları..... 127
Tablo 4.40: Korelasyonda Anlamlı Olmayan Fakat Regresyonda Anlamlı Etki Gösteren Değişkenler..... 130
Tablo 4.41: Regresyonda Anlamlı Olmayan Ancak Moderasyonda (Etkileşim Modelinde) Anlamlı Hale Gelen Değişkenler..... 131

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1: Süper Yapay Zekâ Felaketi Modeli 13
Şekil 2.1: Vroom Beklenti Teorisi 26
Şekil 4.1: Araştırma Modeli 1 60
Şekil 4.2: Yapay Zekâ Öğrenme Kaygısı İle İçsel İş Tatmini Arasındaki İlişkide Kontrol 112

GİRİŞ

Yapay zekâ (YZ), yirmi birinci yüzyılın en dönüştürücü teknolojilerinden biri haline gelerek bireylerin çalışma, iletişim kurma ve karar alma biçimlerini yeniden şekillendirmektedir. YZ'nin kurumsal süreçlere hızla entegre edilmesi, yalnızca verimliliği ve üretkenliği artırmakla kalmamış, aynı zamanda iş yerinde yeni psikolojik ve sosyal zorluklara da sebep olmuştur. YZ sistemleri giderek daha fazla özerklik ve karar alma yeteneği gösterdikçe, bireylerin teknoloji algıları merak ve hayranlıktan belirsizlik ve endişeye dönüşmüştür. Bu dönüşümden ortaya çıkan en dikkat çekici duygusal tepkilerden biri yapay zekâ kaygısıdır (YZK) (Li & Huang, 2020, s. 2). YZK, bireylerin YZ teknolojileriyle etkileşim kurarken veya insan yaşamı üzerindeki etkilerini tahmin ederken yaşadıkları korku, gerginlik veya huzursuzluğu ifade eder. İş kaybı, gizlilik ihlalleri, etik ikilemler ve YZ sistemlerinin öngörülemeyen özerkliğiyle ilgili endişeleri kapsar (Wang & Wang, 2019, s. 620); (Li & Huang, 2020, s. 2).

Örgütsel bağlamda, yapay zekâ kaygısı, çalışanların psikolojik refahını, yeniliğe yönelik tutumlarını ve teknolojik değişime uyum sağlama yeteneklerini doğrudan etkilediği için önemli ölçüde ilgi görmüştür (Şeker ve diğerleri, 2025, s. 79). Yapay zekâ destekli otomasyon geleneksel çalışma rollerini dönüştürmeye devam ettikçe, çalışanlar algılanan bir kontrol kaybı, işten çıkarılma korkusu ve mesleki öz yeterliliklerinde azalma yaşayabilir ve bu da iş tatminlerini etkileyebilir (Tuncal, 2025, s. 520).

Bireyin işinden genel memnuniyet düzeyi olarak tanımlanan iş tatmini, motivasyon, performans ve örgütsel bağlılığın kritik bir belirleyicisidir. Önceki çalışmalar, yüksek düzeyde yapay zekâ kaygısının, güvensizlik duyguları, teknolojik değişime karşı şüphecilik ve kişinin mesleki rolünün algılanan değerinin azalmasına neden olarak iş

tatminini azaltabileceğini göstermektedir. Tersine, destekleyici bir örgütsel ortam ve bireysel başa çıkma mekanizmaları bu etkileri hafifletebilir.

Bu noktada, kontrol odağı, bireylerin yapay zekâ ile ilgili stres faktörlerine tepkilerini şekillendirebilen önemli bir kişilik özelliği olarak ortaya çıkmaktadır. Kontrol odağı, bireylerin yaşamlarının sonuçlarının kendi eylemleri (içsel odağı) veya kontrolleri dışındaki dış faktörler (dışsal odağı) tarafından belirlendiğine inanma derecesini ifade eder. İçsel kontrol odağına sahip çalışanlar, teknolojik dönüşümlerle karşı karşıya kaldıklarında genellikle daha uyumlu, proaktif ve dirençliyken, dışsal kontrol odağına sahip olanlar benzer durumlarda kaygı, belirsizlik ve düşük iş tatminine daha yatkındır. Bu nedenle kontrol odağının yapay zekâ kaygısı ile iş tatmini arasındaki ilişkide düzenleyici bir rol üstlenmesi beklenmektedir.

Ancak literatür incelendiğinde, yapay zekâ kaygısının iş tatmini üzerindeki etkisini kişilik özellikleri bağlamında, özellikle de kontrol odağı perspektifiyle ele alan çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Bu çalışmanın amacı, yapay zekâ kaygısının iş tatmini üzerindeki etkisini incelemek ve kontrol odağının bu ilişkideki düzenleyici rolünü araştırmaktır. Bu dinamikleri inceleyerek araştırma, psikolojik faktörlerin örgütsel ortamlarda insan-yapay zekâ etkileşimini nasıl etkilediğine dair daha derin bir anlayışa katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Ayrıca, çalışma, yöneticilere ve politika yapıcılara teknolojik inovasyonu çalışan refahıyla dengeleyen stratejiler tasarlamaları için pratik içgörüler sağlamayı amaçlamaktadır. Sonuç olarak, yapay zekâ kaygısını anlamak ve yönetmek, yapay zekânın işyerine entegrasyonunun insan memnuniyetini ve üretkenliğini baltalamak yerine artırmasını sağlamak için önemli olacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

YAPAY ZEKÂ KAYGISI

1.1.Yapay Zekâ Kavramı ve Gelişimi

Yapay zekânın gelişim sürecinde; edebiyat, matematik ve kriptoloji gibi birçok farklı disiplinin katkılarını görmek mümkündür. Bu süreçte, farklı disiplinlerde çalışan birçok düşünür, mucit, yazar ve bilim insanının ortaya koyduğu önemli araştırma ve bulgular yer almaktadır. Örneğin, 12. yüzyılda yaşamış olan Cezeri, değerli belgeleri ve hazineleri saklamak ve korumak amacıyla, çözülmesi için 281 trilyon kombinasyon olasılığı bulunan karmaşık bir kilit sistemi tasarlamıştır (Alkan & Oduncu, 2024, s. 173).

17.yüzyıla kadar bilim adamları cevap aradıkları sorular için geçmişe veya İncil'e başvurmaktaydılar. İlgili dönemlerde bu iki öğe otorite figürü olarak kabul edilmekteydi. Ancak 17. yüzyılda doğanın sistemli biçimde gözlemlenmesiyle birlikte bazı soruların gözlem yoluyla cevaplanabileceği anlaşılmış, bu durum ise deneycilik(empirizm) akımının doğmasına yol açmıştır. Deneycilik akımı sonrasında önceleri kesin gözüyle bakılan bazı bilgilere şüphe ile yaklaşılmasına neden oldu. Bu dönemin ünlü filozoflarından olan Descartes insanları saat benzeri düzeneklere benzetmiş ve Descartes'ın bu mekanik insan tasavvuru ile Charles Babbage tarafından tarihin ilk hesap makinası "Fark Motoru" adı ile geliştirilmiştir. Kendi dönemi içerisinde değerlendirildiğinde bu gelişme yapay zekânın temellerini oluşturan ilk adımlardan olarak kabul edilebilir (Schultz & Schultz, 2007, s. 73-75).

Yapay zekâ terimi ilk kez 1956 yılında, Dartmouth Konferansı'nda Prof. John McCarthy tarafından kullanılmıştır. Bu tarihten sonra farklı alanlarda yapay zekâ geliştirilmesine yönelik birçok çalışma yürütülmüştür. Örneğin, IBM tarafından geliştirilen Deep Blue

adlı bilgisayarın 1997 yılında dünya satranç şampiyonu Garry Kasparov'u yenmesi, insanların yapay zekâya bakışını kökten değiştiren önemli olaylardan biri olmuştur. 2011 yılında ise yine IBM tarafından geliştirilen Watson adlı yapay zekâ bilgisayarının, "Jeopardy!" adlı bilgi yarışmasında insan rakiplerini mağlup etmesi, yapay zekânın yalnızca matematiksel veya kurallı oyunlarda değil, daha karmaşık ve dil temelli alanlarda da insanları geçebileceğini göstermiştir (Birer, 2018, s. 26).

1950 yılında Alan Turing, "Computing Machinery and Intelligence" (Turing, 1950) başlıklı makalesinde, makinelerin düşünebilme yeteneğini tartışmış ve "Turing Testi" olarak bilinen kavramı ortaya koymuştur. Turing, matematiksel mantığı makineleştirerek, makinelerin yalnızca tek bir işlevle sınırlı kalmayıp, çok fonksiyonlu görevleri de yerine getirebileceğini göstermiştir. Bu yaklaşım, modern yapay zekâ araştırmalarının temel taşlarından biri olarak kabul edilmektedir (Şen & Yurtoğlu, 2020, s. 30).

Yapay zekâ çalışmalarının kökeni 1950'li yıllara dayansa da son on yılda yapılan büyük çaplı yatırımlar sayesinde araştırmacılar, yapay zekâ alanına giren pek çok hizmette önemli performans artışları elde etmişlerdir. Bu son kazanımları açıklayan başlıca faktörler arasında, hesaplama gücünün katlanarak artması, gelişmiş makine öğrenmesi algoritmalarının (özellikle derin sinir ağları) geliştirilmesi, hızlı yineleme ve deneylerin tekrarlanmasına olanak sağlayan standart yazılım çerçevelerinin oluşturulması, daha geniş ve erişilebilir veri setlerinin kullanılabilir hâle gelmesi ve nihayetinde artan ticari yatırımlar yer almaktadır. (Brundage ve diğerleri, 2018, s. 12).

Makine öğrenmesi, geleneksel algoritmaların sabit kurallarına bağlı kalmaksızın, aksiyon parametrelerini farklı değişkenlerle deneyerek modelin performansını iyileştirmeye imkân tanır. Bu süreçte algoritma, mimari yapısını kullanarak çeşitli çözümlemeler gerçekleştirir ve parametrelerin sonuç üzerindeki etkilerini hassasiyetle değerlendirir. Elde edilen en uygun model, uygulamaya alınarak mevcut yapı güncellenir.

Makine öğrenmesi, geleneksel algoritmaların sınıflandırma yeteneğini kendi kendine geliştirmesine olanak sağlamayı amaçlar. Parçaları analiz ederek ve sonuçlarını optimize ederek, sistemin karar verme kapasitesini artırır.

Bu yaklaşımlar, parametrelerin değişiminin sonuçlara etkisini inceleyebilme, belirsizlikleri tanımlayabilme ve mevcut veriler üzerinden doğru tahminlerde bulunabilme yeteneklerine sahiptir. Uygulamada, lineer, mantıksal, pekiştirmeli, derin, gözetimli ve gözetimsiz öğrenme yöntemleri gibi çeşitli makine öğrenmesi tekniklerinden yararlanılmaktadır. (Alkan & Oduncu, 2024, s. 174).

Yapay zekâ, zekâyı anlamanın yanı sıra zeki varlıklar elde etmeyi de amaçlamaktadır. Yapay zekâya dair farklı yaklaşımlar bulunmaktadır;

- İnsan gibi düşünmek: İnsanların düşünme süreçlerini taklit etmeyi hedefler.
- Rasyonel düşünmek: Mantıksal akıl yürütme yasalarını takip etmeyi amaçlar.
- İnsan gibi davranmak: İnsan davranışlarını taklit etmeyi hedefler (örneğin Turing testi).
- Rasyonel davranmak: Belirli bir hedefe ulaşmak için en uygun hareketi seçer.

Yapay zekâ çevreden algılar alan ve eylemler gerçekleştiren etkenlerin incelenmesi olarak tanımlanabilir (Russell & Norvig, 2016, s. 5). Yapay Zekâ makine öğrenmesi, muhakeme ve problem çözme gibi bilişsel süreçleri modelleyerek insan zekâsını taklit etmeyi amaçlayan disiplinler arası bir bilim alanı olarak ta tanımlanmaktadır (Temur, 2024, s. 259).

Son yıllarda yapay zekâ (YZ) teknolojileri, çok çeşitli sektörlerde dönüştürücü bir rol üstlenerek hem akademik hem de endüstriyel çalışmalarda öncelikli bir araştırma alanı haline gelmiştir. 2025 yılı itibarıyla YZ sistemleri hâlen "dar yapay zekâ" (narrow AI) düzeyinde yoğunlaşmakta olup, yalnızca belirli görevlerde insan performansını taklit eden veya aşan çözümler sunmaktadır. Buna karşılık, insan zekâsının bilişsel ve genel problem çözme yeteneklerini içeren "genel yapay zekâ" (Artificial General Intelligence, AGI) araştırmaları teorik düzeyde sürdürülmekte, ancak pratik uygulamaları henüz gerçekleşmemiştir.

Son dönemde büyük dil modelleri (Large Language Models, LLMs), üretken yapay zekânın (generative AI) öncüsü olarak dikkat çekmektedir. OpenAI, Google DeepMind, Anthropic ve Meta gibi öncü araştırma grupları tarafından geliştirilen bu modeller, dil işleme kapasitesinin ötesine geçerek görsel, işitsel ve çok modlu veri üretiminde de başarı

sağlamaktadır. Bu gelişmeler; sağlık (Esteva ve diğerleri, 2019, s. 24), hukuk, eğitim ve yaratıcılığa dayalı içerik üretimi gibi birçok disiplinde kullanılmakta ve geniş çaplı toplumsal etkilere yol açmaktadır.

YZ uygulamalarının yaygınlaştığı başlıca alanlar arasında kişiselleştirilmiş sağlık hizmetleri, otonom sürüş teknolojileri, finansal dolandırıcılık tespiti, endüstriyel otomasyon ve bireyselleştirilmiş öğrenme sistemleri yer almaktadır. Bu hızlı teknolojik ilerleme; etik, mahremiyet, veri güvenliği, şeffaflık ve algoritmik önyargı gibi kritik sorunları da beraberinde getirmektedir. Bu bağlamda, özellikle Avrupa Birliği'nin yürürlüğe koyduğu AI Act gibi düzenleyici çerçeveler, küresel düzeyde etik ve hukuki standartların oluşturulmasına öncülük etmektedir.

Küresel ölçekte, Amerika Birleşik Devletleri ve Çin, yapay zekâ araştırma ve geliştirme süreçlerinde lider konumlarını sürdürmektedir. Avrupa ülkeleri ise daha çok etik ilkeler ve düzenlemeler üzerine odaklanarak farklı bir strateji benimsemektedir. Japonya ve Güney Kore gibi Asya ülkeleri ise robotik ve endüstriyel otomasyon teknolojilerine yatırım yaparak kendi uzmanlık alanlarını geliştirmektedir.

Yakın gelecekte; çok modlu, gerçek zamanlı ve çok dilli etkileşimi destekleyen modellerin geliştirilmesi, açık kaynak yapay zekâ çözümlerinin yaygınlaştırılması, iklim değişikliği ve halk sağlığı gibi küresel sorunlara yönelik yenilikçi uygulamaların artırılması beklenmektedir. Dolayısıyla, şeffaf, hesap verebilir ve insan merkezli yapay zekâ tasarımlarının önemi giderek daha fazla vurgulanmaktadır.

1.2.Yapay Zekâ Kaygısı

Teknoloji alanında yaşanan gelişmeler, makinelerin insan zekâsını taklit etmesine ve önceden yalnızca insanlara atfedilen görevleri yerine getirmesine imkân tanıyarak, yapay zekânın toplumumuzda giderek daha yaygın bir şekilde benimsenmesine zemin hazırlamıştır. Her ne kadar yapay zekâ; endüstrilerde dönüşüm yaratma ve yaşam kalitesini artırma potansiyeline sahip olsa da sahip olduğu yeteneklere dair artan bir endişe duygusu da paralel olarak ortaya çıkmaktadır. Yapay zekâ teknolojileri geliştikçe ve daha karmaşık hâle geldikçe, özellikle iş yaşamı, mahremiyet ve genel anlamda

insanlık üzerinde yaratabileceği potansiyel etkiler konusundaki kaygılar da giderek artmaktadır (Uludağ ve diğerleri, 2024, s. 1168).

Yapay zekâ kaygısı yalnızca deneyimlerle değil aynı zamanda dolaylı bilgi edinimleri ile de ortaya çıkabilmektedir. Bu nedenle öncesinde korku/kaygı ortamının oluşmasını açıklayan Rachman tarafından geliştirilen korku edinim teorisine yer verilecektir. Korku edinim teorisine göre korkuların oluşmasının üç farklı yolu bulunmaktadır: şartlandırma, dolaylı maruz kalma ve bilgi/talimat aktarımı. Örneğin, başkalarının yılan tarafından ısırıldığını gözlemlemek, dolaylı maruz kalma yoluyla yılan korkusunun gelişmesine neden olabilir. Benzer şekilde, bir nesnenin potansiyel olarak zarar vereceği önceden söylendiğinde örneğin yılanların insanları ısırabileceği ifade edildiğinde bireyde oluşan korku, bilgi ve talimat aktarımı yoluyla edinilen korkuya örnek teşkil etmektedir.

Korku edinim teorisinde ele alınan üç yolun tamamı, deneyim temelli öğrenme süreçlerine dayanmaktadır. Ancak, Menzies ve Clarke, bazı fobik korkuların örneğin yükseklik korkusunun doğuştan geldiğini vurgulayarak, yalnızca deneyimle açıklanamayacak, doğuştan kaynaklanan korkuların da var olduğunu ortaya koymuşlardır. Tüm bu korku edinme yolları bir araya getirildiğinde bütünleşik korku edinim teorisi ortaya çıkmaktadır.

Yapay zekâ kaygısını açıklamak üzere bütünleşik korku edinim teorisinden yararlanılabilir. Bu bağlamda yapay zekâ kaygısı, yapay zekâ üzerindeki kontrolün kaybedilmesiyle ilgili korku ve endişe olarak tanımlanabilir (Li & Huang, 2020, s. 2).

Kaynağı ve ortaya çıkış biçimlerinin farklılığı açısından korku ve kaygı aynı şeyler değildir. Korku; var olan doğrudan bir tehlike ile ilişkilendirilirken, kaygı ise potansiyel bir tehdit beklentisiyle bağlantılıdır ve korkuya göre daha uzun süreli ve yaygındır. Bir robotun fiziksel olarak insana saldıracağı düşüncesi korku iken yapay zekânın gelecekte işleri ele alacağı, etik sorunlar yaratacağı, mahremiyeti tehdit edeceği düşüncesiyle yaşanan sürekli endişe ise kaygı olarak nitelendirilebilir. Yapay zekânın henüz gelişme aşamasında olduğu varsayımı ile yapay zekâ korkusundan ziyade yapay zekâ kaygısı üzerinde durulacaktır.

Yapay zekâ korkusu, yapay zekâ kaygısı ile ilişkili bir biçimde ortaya çıkmış ve çeşitli yaklaşımlar çerçevesinde incelenmiştir. Bu yaklaşımlardan kaynaklanan kaygılar genel olarak, yapay zekâ uygulamalarına uyum sağlama güçlüğü, insan emeğinin ve istihdamın yerini alacağı endişesiyle bağlantılı işsizlik korkusu (Belber & Özmen, 2024, s. 1087) ve kişisel verilerin kötüye kullanılması sonucunda ortaya çıkan güvenlik ile mahremiyet ihlali riskleri (Rilho, 2019, s. 10) şeklinde öne çıkmaktadır. Ayrıca, teknolojinin insan değerleriyle ilişkisinin tehdit altına girmesi, makinelerdeki algılanan aklın karmaşaya yol açması, bireylerin algılama biçimlerini etkilemesi ve çeşitli sosyo-psikolojik riskler karşısında bireyleri savunmasız bırakması gibi konular da tartışılmaktadır. Yapay zekâ, veri odaklı bir yapıya sahip olup, veriler ve algoritmalar aracılığıyla çoğu zaman bireylerden elde edilen saf olmayan veri kümeleri kullanılarak geliştirilir. Bu verilerin çoğunlukla 'gerçek veri' olarak kabul edilmesi ve veri hazırlanma aşamasında yapılabilecek hatalar, son derece ciddi ve geri dönülmesi güç olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir (Belber & Özmen, 2024, s. 1087).

Her ne kadar yapay zekâ, insan yeteneklerini ve katkılarını önemli ölçüde geliştirme amacıyla tasarlanmış olup, başlangıçta insanın yerini almak üzere değil, insan faaliyetlerini desteklemek ve güçlendirmek ümidiyle geliştirilmiş olsa da (Dönmez S. , 2020, s. 749) bugün geldiğimiz noktada yapay zekâ ve otomasyonun, iş gücünü yerinden etme potansiyeli, yapay zekânın demokratik yönetişimi zayıflatma ve bireysel özgürlükleri tehdit etme riski, yapay zekâ gelişiminin toplumun en savunmasız kesimlerinin refahını olumsuz etkileyebileceği endişesi bulunmaktadır (Özkan & Kaygısız, 2025, s. 185).

En basit tabir ile yapa zekâ kaygısı kontrolsüz yapay zekâya dair ifade edilen korku ve endişeyi tanımlamak için kullanılabilir. Yapay zekâ kaygısının kökenleri oldukça eskiye dayanmakta olup, bu kaygı modern bilgisayarların ortaya çıktığı ilk dönemlere kadar uzanmaktadır. O dönemde pek çok kişi, bilgisayarların insan olmanın anlamına dair temel kavramları tehdit ettiğine inanmıştır. Zira insanlar, sahip oldukları düşünme kapasitesi nedeniyle özgün ve benzersiz varlıklar olarak değerlendirilirken; bilgisayarların da düşünme yetisine sahip olabileceği fikri, insan olmanın ne anlama geldiğine dair yerleşik anlayışları kökten sorgulamaya açmıştır (Johnson & Verdicchio, 2017, s. 2267).

1.3.Yapay Zekâ Kaygısının Boyutları

Yapay zekâ uygulamaları, yaşamın birçok alanında sağladığı kolaylık ve yararların yanında, bireyler ve toplum açısından yeni endişe alanlarının ortaya çıkmasına da neden olmuştur.

Günümüzde yapay zekâ (YZ) uygulamaları, birçok alanda dikkate değer kolaylıklar ve verimlilik artışları sağlamaktadır. Ancak bu teknolojilerin hızla gelişmesi ve günlük yaşamın hemen her alanına entegre olması, beraberinde çeşitli endişe ve kaygıları da getirmiştir. Özellikle YZ sistemlerinin insanın karar verme süreçlerini devralma potansiyeli, etik sınırların belirsizleşmesi, mahremiyetin ihlal edilme olasılığı ve teknolojik işsizlik riski bireylerde güvensizlik duygusunu artırmaktadır (Boddington, 2017, s. 3). Bu durum, bireylerin YZ teknolojilerine yönelik tutumlarını şekillendirmiş ve "yapay zekâ kaygısı" olarak adlandırılan yeni bir psikolojik olgunun ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Yapay zekâ kaygısı, bireylerin YZ'nin sosyal, mesleki ve etik etkilerine ilişkin algıladıkları tehditlerden kaynaklanan olumsuz duygusal tepkilerini ifade etmektedir (Wang & Wang, 2019, s. 620). Bu kaygı tek boyutlu bir kavram değildir; aksine, birbirini tamamlayan çeşitli alt boyutlardan oluşan çok boyutlu bir yapıdır. Wang ve Wang (2019) tarafından geliştirilen Yapay Zekâ Kaygısı Ölçeği (AIAS), bu yapıyı dört temel boyut altında ele almaktadır: öğrenme kaygısı, iş değiştirme kaygısı, sosyoteknik körlük ve yapay zekâ yapılandırması kaygısı. Her bir boyut, bireylerin YZ teknolojileriyle etkileşimlerinde yaşadıkları farklı korku ve belirsizlik türlerini yansıtmaktadır.

1.3.1.Öğrenme

Yapay zekânın (YZ) küresel düzeyde ekonomik üretkenliği artırma potansiyeli bulunsa da iş gücü üzerindeki dönüştürücü etkisi, bu teknolojinin sürekli gelişimi ve yaygınlaşan uygulamaları bağlamında endişelerin artmasına yol açmaktadır (Wang & Wang, 2019, s. 619).

Teknoloji çağında, yapay zekâ (YZ) ile ilişkili teknolojilerin öğrenilmesi, mesleki sürekliliğin sağlanması açısından kritik bir önem taşımaktadır; zira çalışanlardan sürekli

olarak bu alanla ilgili güncel becerileri edinmeleri ve uygulamaları beklenmektedir (Terzi, 2020, s. 1502).

Yapay zekâ kaygısının çalışanların profesyonel beceri gelişimini olumlu yönde etkileyebileceği varsayımı bulunmaktadır. Yüksek düzeyde yapay zekâ kaygısına sahip bireylerin daha yüksek düzeyde motive olmuş öğrenme davranışları sergileme eğiliminde oldukları düşünülmektedir (Wang & Wang, 2019, s. 622).

1.3.2.İş Değiştirme

İş değiştirme boyutu yapay zekâ teknik ve ürünlerinin geliştirilmesine bağlı olarak bireylerin işlerini kaybetme olasılığına yönelik kaygı düzeylerini ifade etmektedir. Bireylerin mesleklerini sürdürebilmeleri için kariyer değişikliğine gitmeleri ve yeni beceriler kazanmaları zorunlu hâle gelebilmektedir. Ancak söz konusu kariyer değişikliklerinin her zaman bireylerin beklentileri doğrultusunda olumlu sonuçlar doğurması mümkün olmayabilir. Yapay zekâ uygulamalarının yaygınlaşması, bireylerin mevcut işlerini terk etmek veya farklı alanlara yönelmek zorunda kalmasına neden olabilmektedir. Bu durum, bireylerde artan bir kaygı ve belirsizlik duygusu yaratmaktadır (Wang & Wang, 2019, s. 622).

İlgili kaygı boyutu, yapay zekâ ürünlerinin üretim süreçlerinde insan emeğinin yerini alarak bireylerin mesleklerinden uzaklaştırılacağı, işlerinden mahrum bırakılacağı ve bazı durumlarda muhakeme ile karar verme yetkinliklerinin ellerinden alınacağına dair duyulan endişeyi kapsamaktadır (Kazak, 2023, s. 25) .

1.3.3.Sostoyeknik Körlük

Yapay zekâ kaygısı, çoğunlukla yalnızca yapay zekâ programlarına odaklanılması ve bu programları tasarlayan, uygulayan, sürdüren ve işlevlerine anlam atfeden insan unsurlarının göz ardı edilmesinden kaynaklanmaktadır. Programların yer aldığı insani ve toplumsal bağlamların ihmal edilmesi, literatürde 'sosyoteknik körlük' olarak adlandırılmaktadır. Sosyoteknik körlüğe sahip bireyler, yapay zekânın esasen bir sistem olduğunu ve yalnızca insan aktörleri ile toplumsal kurumların etkileşimi içerisinde işlevsellik kazandığını idrak edemezler (Johnson & Verdicchio, 2017, s. 2).

Sosyoteknik körlük boyutu, yapay zekânın kontrolden çıkabileceğine ilişkin algıyı yansıtmaktadır. Bu kaygının, yapay zekâ uygulamalarına dair bilgi yetersizliğinden kaynaklandığı değerlendirilmektedir. Ayrıca, yapay zekânın insan müdahalesi ve denetimi olmaksızın işlevsellik kazanabileceği yönündeki yaygın kanaatin de bu algıyı güçlendirdiği görülmektedir (Şeker ve diğerleri, 2024, s. 332).

1.3.4.Yapay Zekâ Yapılandırması

Yapay zekâya ilişkin bir diğer alt boyut ise, yapay zekâ yapılandırması olarak tanımlanmakta olup, bireylerin robotik unsurlar ile insansı özelliklerin bir arada bulunmasını ürkütücü olarak algılamalarıyla ilişkili kaygıyı ifade etmektedir (Takıl ve diğerleri, 2022, s. 347).

Yapay zekâ yapılandırması, insan benzeri özelliklere sahip yapay zekâ sistemlerinin (örneğin robotlar, sanal asistanlar) bireylerde yarattığı rahatsızlık, korku ve yabancılaşma hissidir. Bu durum, teknolojik ilerleme ile birlikte artan "insan–makine benzerliği" algısından kaynaklanır ve yapay zekâ kaygısının duygusal boyutlarından biridir.

Bu boyut, yapay zekâyı ve ürünlerini nedensiz bir şekilde tehlikeli ve korkunç olarak algılayan bireylerin kaygısını açıklamaktadır (Kazak, 2023, s. 25). Yapay zekâ yapılandırma kaygısı, etik ve varoluşsal kaygılarla da ilişkilidir; çünkü bireyler, yapay zekâ varlıklarının insan benzeri bir bilinç veya ahlaki statüye erişebileceğinden ve dolayısıyla insan zekâsının algılanan benzersizliğini tehdit edebileceğinden korkabilirler. Sonuç olarak, bu kaygı yalnızca teknoloji tasarımına karşı psikolojik bir tepkiyi değil, aynı zamanda akıllı makineler çağında insan kimliğinin yeniden tanımlanmasına ilişkin felsefi bir kaygıyı da yansıtır (Bastrom & Yudkowsky, 2014, s. 322). Bu kaygı bireylerin insan ile yapay zekâ araçları arasındaki ilişkinin bulanıklaşması hissinden kaynaklanır ve genellikle bu araçların insana çok benzemesi, insani duygulara sahip gibi davranması ve bu kadar gelişmiş makinelerin kontrol edilip edilemeyeceğine ilişkin kaygı olarak ortaya çıkar.

1.4.Yapay Zekâ Kaygısının Nedenleri

Yapay zekâ kaygısını etkileyen faktörler yapay zekâ ile değiştirme, kontrolsüz yapay zekâ büyümesi, gizlilik endişeleri, yapay zekâ tarafından üretilen yanlış bilgi, yapay zekâ önyargısı olarak sıralanabilir (Kim ve diğerleri, 2025, s. 4000).

1.4.1.Yapay Zekâ ile Değiştirme (İşin Yerine Alma)

Yapay zekâ (YZ) teknolojilerinin hızla gelişmesi ve insan yetkinliklerini aşarak veya yerini alarak iş gücü üzerinde dönüştürücü bir etki yaratması, bireylerde belirgin bir iş kaybı kaygısına yol açmaktadır. Yapay zekânın hızlı gelişim süreci, mevcut becerilerin kısa sürede geçerliliğini yitirmesine neden olarak iş gücü üzerinde sürekli yeniden öğrenme zorunluluğu doğurmaktadır. YZ kaynaklı iş kaybı kaygısı ekonomik, psikolojik ve kimlik temelli bileşenleriyle bireylerin ruhsal sağlığı ve toplumsal işlevselliği üzerinde çok boyutlu bir tehdit unsuru olarak değerlendirilmektedir. (Kim ve diğerleri, 2025, s. 4000).

İş gücünden insanları uzaklaştırarak kitlesel işsizliğe yol açma potansiyeli yapay zekâ ilişkin önemli endişelerdendir. McKinsey Global Institute'un öngörülerine göre, 2030 yılına kadar 400 ila 800 milyon çalışanın (%15–30 oranında küresel iş gücü) yapay zekâ tarafından yerinden edilmesi olasıdır. Buna ek olarak, yapay zekâ ile güçlendirilmiş makinelerin artışı nedeniyle milyonlarca kişinin meslek değiştirmesi ve/veya becerilerini geliştirmesi gerekecektir (Wang ve diğerleri, 2024, s. 2585).

Yapay zekâ teknolojilerinin ve uygulamalarının yakın gelecekte bazı meslek gruplarının yerini almasının muhtemel olduğunu dillendirilmeye başlanmıştır (Needle, 2025). Bu meslekler arasında perakende satış temsilcileri, reklam satış elemanları, pazar araştırma analistleri, bilgisayar destek uzmanları, kuryeler, düzeltmenler, resepsiyonistler, özlük hakları ve maaş yöneticileri, muhasebe memurları ve telefonla satış yapan görevliler bulunmaktadır.

Yapay zekâya ilişkin kaygı iş hayatını yeniden şekillendirmenin yanı sıra geleneksel işleri ortadan kaldırma, tamamen yeni işler yaratma ve kariyer yollarının belirsizleşmesi hususlarında da aktif rol oynamaktadır. Bununla birlikte oluşan kaygı kişilerin zihinsel sağlıkları açısından olumsuz bir etki oluşturmaktadır (Wilson ve diğerleri, 2017, s. 14).

1.4.2.Kontrolsüz Yapay Zekâ Büyümesi

Barrett ve Baum'a göre yapay zekânın kendi kendini geliştirme süreci kontrol altına alınmazsa veya kontrol önemleri başarısız olursa, hızlı bir şekilde süper yapay zekâ seviyesine ulaşıp insanlık üzerinde strateji üstünlük sağlayarak küresel bir felakete yol açabilir. (Barrett & Baum, 2017, s. 402).

Şekil 1.1: Süper Yapay Zekâ Felaketi Modeli



Kaynak: (Barrett & Baum, 2017, s. 401)

Temel endişe, yapay zekânın insan yaratıcısının kontrolünden çıkarak insanlık için felaketle sonuçlanabilecek durumlara yol açabilmesidir. Bu olasılık, yapay zekânın gelecekteki gelişimine ve insanların yapay zekâya yönelik kaygılarına ilişkin tartışmaları tetiklemiştir (Wang ve diğerleri, 2024, s. 2585).

Teknolojiye yaptıkları katkılarla tanınan Bill Gates, Elon Musk ve Stephen Hawking gibi isimler de yapay zekânın kontrolsüz hale gelmesi durumunda insanlar ve toplum üzerinde olumsuz sonuçlar doğurabileceğini ifade etmiştir (Terzi, 2020, s. 1502).

Yapay zekâ destekli sistemler, özellikle zamanlama ve performans yönetimi uygulamaları, çalışanların iş süreçleri üzerinde daha az kontrol sahibi olmalarına neden

olabilmektedir. Bu kontrol kaybı, çalışanların birey olarak değil, veri noktaları şeklinde değerlendirildikleri algısını pekiştirerek insanlıktan çıkarılma (dehumanizasyon) hissini güçlendirmektedir. Çalışanlar, öngörülemez algoritmaların insafına bırakıldıklarını ifade ederek özerkliklerinin azaldığını, stres ve kaygı düzeylerinin ise arttığını bildirmektedir (Sadeghi, 2024, s. 3).

1.4.3.Gizlilik Endişeleri

Yapay zekânın hem büyüleyici hem de ürkütücü yönleriyle şekillenen dünyasında, mahremiyet ve gözetim meselesi, etik tartışmalarla doğrudan ilişkili önemli bir konu olarak öne çıkmaktadır. Özellikle yaygın gözetimin yapay zekâ teknolojileriyle en üst seviyeye ulaşması, bireylerin ve toplumların çeşitli alanlarda sürekli izlenmesine yol açmaktadır. Şirketler ve hükümetler tarafından yapay zekâ sistemleri aracılığıyla gerçekleştirilen sürekli takip, kişisel mahremiyet alanlarının giderek aşınmasına neden olmaktadır. Yapay zekânın etkin rol üstlendiği yakın gelecekte öngörülen yoğun gözetim uygulamaları, mahremiyetin sonunun habercisi olarak değerlendirilmekte ve aynı zamanda etik açıdan ciddi endişelere kaynaklık etmektedir (Yeşilkaya, 2022, s. 956).

Yapay zekâ ve dijitalleşmenin hızla ilerlemesi, gizlilik konusunda ciddi endişeler oluşturmaktadır. Giovanni Buttarelli'nin (2018) "Choose Humanity" konuşmasında da vurguladığı üzere, dijitalleşme sınır tanımadan hayatın her alanına girmekte ve özel ile kamusal alan arasındaki çizgiyi giderek silmektedir. Bu durum, kişisel alanın daralmasına ve teknolojinin getirdiği kırılganlıkların artmasına yol açmaktadır. Artan veri toplama ve işleme kapasitesi hem bireylerin özgürlüğünü hem de gizliliğini etkilemektedir. Şeffaf olmayan algoritmalar, sosyal medya üzerinden yapılan manipülasyonlar ve sürekli gözetim uygulamaları ise yalnızca bireysel haklar açısından değil, toplumun geneli için de riskler barındırmaktadır. Mevcut yasalar, bireylerin haklarını korumada önemli bir rol oynamakta; ancak toplumsal düzeyde ortaya çıkan bu sorunları çözmekte her zaman yeterli olamamaktadır. Bu nedenle, teknolojik gelişmelerin etik açıdan da ele alınması ve gizliliği koruyacak yeni adımların atılması gerekmektedir (Buttarelli, 2018).

Sohbet bazlı YZ platformlarında kullanıcıların gizlilik ve güvenlik kaygıları artmaktadır. Sohbete dayalı yapay zekâ platformlarının insan empatisini taklit edebilme yeteneği, kullanıcıların diğer platformlara kıyasla daha hassas veya kişisel bilgilerini (örneğin, gizli

iş planları, tescilli kodlar ya da derin kişisel sorunlar) paylaşma eğilimlerini artırmaktadır. İkinci olarak, sohbet tabanlı yapay zekâ platformları kullanıcı verilerini model eğitimi amacıyla kullanmakta; bu durum, geleneksel veri depolama modellerinden farklı olarak, hassas bilgilerin yapay zekâ modelleri tarafından istemeden "hafızaya alınmasına" yol açabilmektedir. Hafızaya alınan bu veriler, çıkarım sürecinde istemsiz olarak yeniden üretilebilmekte ve bu durum, "unutulma hakkı" gibi etik ve düzenleyici konulara ilişkin tartışmaları gündeme getirmektedir (Mutahar ve diğerleri, 2025).

1.4.4.Yapay Zekâ Tarafından Üretilen Yanlış Bilgi

Teknolojinin hızla ilerlemesi ve sosyal medya platformlarının yaygın kullanımı, yanlış bilgi yayılımı, manipülasyon ve algı yönetimi gibi olguların artmasına neden olmuştur. Özellikle yapay zekâ teknolojilerinin dezenformasyon süreçlerinde kullanılmaya başlanması, günümüzün en dikkat çeken gelişmelerinden biri haline gelmiştir (Ünver, 2023, s. 2).

Üretken yapay zekâ modellerinin giderek artan düzeyde gerçekçi içerikler üretebilmesi, özgün medya ile yapay olarak oluşturulmuş içerik arasındaki ayrımın giderek belirsizleşmesine neden olmaktadır. Bu belirsizlik, bireylerin maruz kaldıkları bilgilerin doğruluğunu sorgulamalarına yol açarak güven duygusunu zayıflatmakta ve yapay zekâ kaynaklı kaygının artmasına zemin hazırlamaktadır (Kim ve diğerleri, 2025, s. 4004).

İletişim teknolojisi ve yapay zekâ alanındaki gelişmeler, tehlikeli sonuçlar doğurabilecek ses veya video içeriklerinin üretilmesini her zamankinden daha kolay hâle getirmektedir. Bu durum, bir dünya liderinin nükleer saldırı emri verdiği izlenimini oluşturmak ya da telefon üzerinden eşinizin sesini taklit ederek banka şifresini istemek gibi senaryoları mümkün kılmaktadır (Ovadya, 2018, s. 43).

1.4.5.Yapay Zekâ Önyargısı

Son yıllarda, insan önyargılarının yapay zekâ sistemlerine ne ölçüde yansıyabileceği ve bunun doğurabileceği olumsuz sonuçlar toplumun gündemine girmiştir. Pek çok işletmenin faaliyetlerinde yapay zekâ sistemlerini yaygın biçimde kullanmayı hedeflediği günümüzde, söz konusu risklerin farkında olunması ve bunların azaltılmasına yönelik

önlemlerin alınması kritik bir gereklilik hâline gelmiştir (Manyika ve diğerleri, 2019, s. 2).

Yapay zekânın adalet ve sağlık gibi çeşitli alanlarda hızla benimsenmesiyle birlikte, teknoloji uzmanları ve politika yapıcılar, yapay zekâ temelli kararlarla ilişkili hesap verebilirlik eksikliği ve önyargılar konusunda ciddi endişeler dile getirmektedir. Yapay zekâ araştırmacılarından ve yazılım mühendislerinden ürün yöneticilerine ve tüketicilere kadar geniş bir paydaş yelpazesi bu sürecin içerisinde yer almaktadır. Ancak, önyargıların açığa çıkarılmasına katkı sağlayacak yapay zekâ, veri setleri, politika ve haklar konusundaki gerekli uzmanlık tüm paydaşlar arasında eşit biçimde dağılmamıştır. Bu durumun bir sonucu olarak, yapay zekâ sistemlerindeki önyargılar fark edilmeksizin katlanarak artabilmektedir (Srinivasan & Chander, 2021, s. 44).

1.5.Yapay Zekâ Kaygısını Etkileyen Faktörler

Cinsiyet, eğitim, yaş, deneyim ve alt sektör gibi demografik ve mesleki değişkenlerin yapay zekâ (YZ) kaygısı üzerindeki etkisi dikkate değerdir. Bu değişkenlerin her biri, bireylerin YZ'ye yönelik tutumlarını ve kaygı düzeylerini etkileme potansiyeline sahiptir (Tuncal, 2025, s. 522).

Genç çalışanlar yeni teknolojilere uyum sağlama konusunda daha yüksek bir kapasite sergileyebilirken, yaşlı çalışanlar değişime karşı daha fazla direnç gösterme eğiliminde olabilirler (Meyer, 2008, s. 22).

Konuya ilişkin alan yazın incelendiğinde eğitim seviyesi yükseldikçe yapay zekâya ilişkin kaygı boyutunun azaldığı gözlemlenmiştir (Çetiner & Çetinkaya, 2024, s. 161) (Sevimli Deniz, 2022, s. 1677) . Her ne kadar teknoloji kullanımı konusunda cinsiyet farklılıklarının ortadan kalkacağı düşünülse de erkeklerin kadınlardan daha fazla sürede bilgisayar ile vakit geçirmelerinden kaynaklı olarak erkeklerin kadınlardan bilgi teknolojilerine ilişkin kaygı boyutunun daha düşük olduğu gözlemlenmiştir (Broos, 2005, s. 22). Başka bir çalışmada ise İslam ve Hristiyanlık dinine mensup kişilerin Budist kişilere oranla yapay zekâ teknolojileri yardımıyla bilinçaltı duygusal verilerin toplanmasına daha yüksek hassasiyet gösterdiğini ortaya koymuştur (Kaya ve diğerleri, 2022, s. 509)

1.6. Yapay Zekâ Kaygısından Etkilenen Faktörler

Yapay zekâ kaygısı, çalışanların iş performansını, motivasyonunu ve genel psikolojik refahını etkileyebileceği için önemli bir araştırma konusudur. Strese karşı duyarlılıktaki bireysel farklılıklara katkıda bulunan yüksek kaygı özellikleri, yüksek kaygılı bireylerde davranışsal, bilişsel ve fizyolojik değişikliklere yol açar (Weger & Sandi, 2010).

Örgütlerin iş akışlarında yapay zekâ teknolojileri ve uygulamalarının kullanımına yüksek düzeyde yer vermelerinin, çalışanların mesleki becerilerini geliştirmeleri konusunda olumlu yönde etkileyebileceği, yapay zekâ kaygı düzeyi yüksek olan çalışanların işleri ve mesleki yeterlikleriyle ilgili kendilerini geliştirme yönünde daha fazla motive olacaklarını belirtmektedirler (Wang & Wang, 2019, s. 622). Öztırak (2023, s. 267) Çalışmasında, yöneticilerin çalışanlarını ve çalışanların da ekiplerinde yer alan, özellikle yenilik ve değişime direnç gösteren bireyleri yapay zekâ uygulamalarını kullanma konusunda motive etmelerinin, bu kişilerin söz konusu teknolojilere daha kolay uyum sağlamalarında etkili olacağını ifade etmiştir (Çetiner & Çetinkaya, 2024, s. 161).

Düşük teknolojik öz-yeterliliğe sahip, dışsal kontrol odağı yüksek veya belirsizliğe tahammülü düşük bireyler, yapay zekâ sistemlerini daha tehdit edici algılama eğilimindedir. Ayrıca genel kaygı düzeyi ve nevrotiklik gibi kişilik özellikleri, bireylerin teknolojik değişime verdikleri duygusal tepkileri etkileyerek YZ kaygısını artırmaktadır.

Kurumlar tarafından sağlanan eğitim olanakları, dijital dönüşüm sürecine katılım ve şeffaf iletişim gibi faktörler kaygıyı azaltıcı etki göstermektedir (Siau & Wang, 2018, s. 51). Ayrıca yöneticilerin YZ kullanımına yönelik destekleyici tutumları, çalışanların teknolojiye güvenini artırarak kaygıyı azaltmaktadır

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ TATMİNİ

2.1.İş Tatmini Kavramı ve Gelişimi

Çalışanların işyerlerinden, işlerinden duydukları memnuniyet düzeyinin araştırılması çok eskilere dayanmaktadır (Agho ve diğerleri, 1992). Literatür incelemesi yapıldığında iş tatmini kavramı ile ilgili birçok tanım, etkilediği ve etkilendiği kavramlarla ilgili birçok araştırma bulunmaktadır. Ticari ve endüstri kaygılar ile birlikte iş tatmini konusu giderek daha fazla araştırmaya konu olmuştur (Özpehlivan, 2018, s. 43). İş tatmininin örgütsel davranış açısından önemli bir konu haline gelmesinin en önemli nedeni işle ilgili olumlu çıktılar elde etme isteğidir (Yousef, 1998, s. 185).

Tatmin kişinin yaşam standartlarına göre içinde bulunduğu durumu değerlendirmesi anlamına gelir. Buradaki değerlendirme duygusallıktan ziyade bilişsel bir değerlendirmeyi ifade eder (Sirgy, 2002, s. 8).

İş tatmini kavramının ise ilk defa Taylor ve Gilbert tarafından 1911 yılında en az stres ve yorgunluk oluşturacak yöntemle çalışılması olarak tanımladığı bilinmektedir (Mertol, 1993, s. 3).1920'li yıllarda Elton Mayo ve arkadaşlarının bir elektrik şirketinde ki çalışmalarıyla ilk bilimsel verilerin elde edilmeye başlandığı tahmin edilmektedir (Özpehlivan, 2018, s. 46). Mayo ve arkadaşları bu araştırmaları ile işyeri sosyal dinamiklerin ve insanların duygularının iş yerinde gösterilen performansı etkilediğini ortaya koymuştur. Bu durum insan ilişkilerinin önemi açısından dönüm noktası olarak kabul edilmektedir. Mayo bu çalışmaları ile modern yönetim teorilerinin oluşturulmasına zemin hazırlamıştır. Mayo çalışmasında insanın robotik olmadığını, sosyal koşulların da

iş performansını etkilediğini ortaya koymuş ve yöneticilere bu anlamda bazı sorumluluklar yüklemiştir (Mayo, 1945).

Hoppock ve Spiegler'e ait 1938 yılında yayınlanan makalede konuya ilişkin 1930'lu yılların başında iş tatmini ile ilgili yapılan araştırmalardan söz edilmiştir (1938, s. 636).

Literatürde yer alan bazı iş tatmini açıklamaları şu şekildedir; Brayfield ve Rothe'ye göre iş tatmini bireyin işine karşı tutumundan anlaşılabilir (1951, s. 307).

İş tatmini tipik olarak kişinin işinin veya iş deneyimlerinin değerlendirilmesinden kaynaklanan zevkli veya olumlu bir duygusal durum olarak tanımlanmaktadır. İş tatminsizliği ise kişinin sinir bozucu veya iş değerlerine ulaşmasını engelleyen veya değersizleştirme olarak değerlendirilmesinden kaynaklanan hoş olmayan duygusal durumdur (Locke, 1969, s. 316).

Brown'a göre iş tatmini kavramının psikolojik yanları olması nedeniyle tanımı net olarak yapmak mümkün değildir. Kavramın ifade edilişinde tutum, moral, çalışma doyumu ve iş tatmini kavramları kullanılabilmektedir (2004, s. 8).

Bir başka tanım da ise iş tatmininin olumlu ve olumsuz duyguların tamamı olduğu ifade edilmektedir. Çalışanların iş yerlerini iç dünyalarında konumlandırdığı yer iş tatmini duygusuna karşılık gelmektedir. İş tatmini genel olarak çalışanların işe ilişkin tutumları demektir. Bununla birlikte iş tatmini aslında yaşam tatminin bir bölümünü de oluşturmaktadır. Bu nedenle bu kavramı etkileyen ve bu kavramdan etkilenen birçok faktör bulunmaktadır. Aile, politika, boş vakit, dini inanış gibi farklı kavramlardan söz edilebilir (Newstrom, 2007, s. 204).

Tüm bu tanımlamalar değerlendirildiğinde kişi ve kişinin işinden elde ettiği memnuniyet kapsamında iş tatmini kavramının şekillendiğinden söz edilebilir. İşinden tatmin olan kişiler işini severek yapar ve işlerine ilişkin pozitif yaklaşım içerisinde olurlar (Özpehlivan, 2018, s. 46).

2.2.İş Tatmini ile İlgili Yaklaşımlar

İş tatmini teorileri çalışma ortamında hangi faktörlerin iş tatmine etki ettiği ve çalışanların iş tatmini düzeylerini artırmak için yapılabilecek işlemleri belirleme noktasında yardımcı

olacaktır. İş tatmini teorileri çalışanların işe karşı yaklaşımlarında duygusal ve davranışsal tepkilerinin açıklanması amacıyla "Kapsam Teorileri" ve "Süreç Teorileri" olarak 2 grupta incelenebilir (Brown , 2004, s. 17).

Kişinin davranışını nelerin motive ettiği üzerinde duran teorilere kapsam(içerik), davranışın nasıl motive edildiği konusu ile ilgilenen teorilere ise süreç teorileri denir (Oksay, 2005, s. 18). Birbirini tamamlayan bu teorilerden kapsam teorileri iş tatmini ve harcanan enerji ile ilgiliyken, süreç teorileri ise harcanan enerjinin sonuçları ile ilgilidir (Küçüközkan, 2015, s. 101).

2.2.1.Kapsam Teorileri

Kapsam teorileri ilk olarak bireysel ihtiyaçlara odaklanır. Hissedilen psikolojik veya fizyolojik eksikliklerin azaltılması ya da tamamen ortadan kaldırılması bu teorilerde asıl hedeflerden sayılabilir. Kapsam teorilerine göre yöneticilerin bireysel ihtiyaçlara olumlu yanıt verir bir iş ortamı oluşturması gerekir. Düşük performansın, istenmeyen davranışın veya iş tatminsizliğinin karşılanmayan ihtiyaçların neden olduğunu kapsam teorileri açıklamaktadır (Schermerhorn ve diğerleri, 2002, s. 147). Kapsam teorileri kişilerin ihtiyaçları ve bu ihtiyaçları motive eden unsurlar üzerinde durur.

2.2.1.1.Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

1943 yılında Abraham Maslow tarafından oluşturulan İhtiyaçlar Hiyerarşisi motivasyon teorisinin genel unsurlarını özetlemiştir. Bireylerin içinde varoluşlarının temelini oluşturan ve bu nedenle ulaşılması gereken hedeflerinin temsil edildiği bir ihtiyaçlar hiyerarşisi bulunduğunu ileri sürmüştür (Walsh, 2011, s. 791). Esas olarak hümanist psikolojiden ve klinik deneyiminden yararlanarak bir kişinin motivasyonel ihtiyaçlarının hiyerarşik bir biçimde düzenlenebileceğini değerlendirerek hiyerarşinin özünde belirli bir ihtiyaç seviyesi karşılandığında, karşılanan ihtiyacın artık motive etmeye hizmet etmeyeceği, bireyi motive etmek için bir sonraki yüksek ihtiyaç seviyesinin etkinleştirilmesi gerektiğini ifade etmiştir (Luthans, 2008, s. 168).

Motivasyon teorisinin başlangıç noktası olarak kabul edilen gereksinimler fizyolojik dürtülerdir (Maslow, 1943, s. 372). Bunlar yeme, içme, barınma, uyuma gibi ihtiyaçlardır (Kula & Çakar, 2015, s. 195). Fizyolojik ihtiyaçlar nispeten iyi bir şekilde karşılanırsa

güvenlik ihtiyacı olarak adlandıracağımız bir ihtiyaç seviyesi ortaya çıkar (Maslow, 1943, s. 376). Üçüncü seviye de ise sevgi, sevilme ve ait olma duygularını içeren ait olma ve sevgi ihtiyaçları yer alır. Dördüncü seviye de başarılar, saygı ve başkaları tarafından tanınma da dahil olmak üzere özsaygı ihtiyaçları yer alır. Son olarak Maslow en yüksek düzeydeki ihtiyaçların insanların kendini gerçekleştirme ve potansiyellerini gerçekleştirme arzularına atıfta bulunan kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını olduğuna inanmaktadır (Cao ve diğerleri, 2013, s. 171).

2.2.1.2.McClellad'ın Başarı İhtiyacı Kuramı

McClelland çalışanların tutum ve davranışlarına etki eden 3 ana motivasyon referansından bahsetmiştir. Bunlar başarı, bağlanma ve güç ihtiyacıdır (Lawrence & Jordan, 2009, s. 104). Bu teori de ana tema kişinin ihtiyaçlarını kendi sorunlarıyla başa çıkma yoluyla sonradan öğrenmesidir. McClelland Maslow'un aksine mevcut ihtiyaçların karşılanmasından ziyade öğrenilmesine odaklanır (Acquah ve diğerleri, 2021, s. 26).

Başarı ihtiyacı nesnelere ve fikirlere diğer insanlardan bağımsız olarak hâkim olma ve kişinin yeteneklerini kullanarak özgüvenini artırma arzusunu içerir (Pardee, 1990, s. 11). Başarılı olmak isteyen insanlar başarısız olarak anılmaktan rahatsızlık duyarlar ve bu durum korkuya neden olur. Hissedilen bu korku kişiyi başarıya götürecek fiilleri gerçekleştirmekten uzak tutabilir. Kişi ancak bu korkunun üstesinden gelebilirse başarılı olabilir. Kişiyi hareket geçmekten alıkoyan korkular ortadan kaldırıldığı takdirde kişinin kendini güveniyle beraber başarı kaçınılmaz olacaktır (Yavuz, 2006, s. 19-20).

Başarı ihtiyacı fazla olan kişiler zorlu hedefler belirleme ve bunları gerçekleştirme noktasında güçlü bir ihtiyaç duyarlar. Hedeflerine ulaşabilmek için riskleri hesaba katarlar ve genel olarak yalnız çalışmayı tercih ederler. McClelland'a göre başarı umudu ile başarısızlık korkusu arasındaki duygusal çatışma motivasyonun artmasına neden olur (Ziegler ve diğerleri, 2010, s. 15).

Bağlanma ihtiyacı kişilerin arkadaşlık kurma ve ait olma ihtiyaçlarını içerir. Bireyler sosyal olarak bir gruba ait olduklarını hissettiklerinde ve sevgi ihtiyaçları karşılandığında motivasyonlarının yüksek olacağı söylenebilir (Acquah ve diğerleri, 2021, s. 27). Bağlılık ihtiyacı sergileyen bireyler diğer insanlarla etkileşim arayışındadırlar ve yakın kişisel

ilişkiler kurma, çatışmalardan kaçınma ve sıcak arkadaşlıklar kurma arzusu içindedirler (Moore ve diğerleri, 2010, s. 26).

Güç ihtiyacı McClelland'e göre bir başkasını etkileme araçlarıyla ilgili hissedilen endişe olarak tanımlanır. Güç ihtiyacı gösteren kişiler toplum içinde etkili olmak isterler ve bir etki bırakmak amacı taşırlar (Moore ve diğerleri, 2010, s. 26). Daft'a göre ise başkalarını kontrol etme veya başkaları üzerinde otorite sahibi olma arzusunu ifade eder (2016, s. 236).

2.2.1.3.Herzberg'in Çift Faktör Teorisi

Literatürde Herzberg'in çift faktör teorisi veya motivasyon-hijyen teorisi olarak adlandırılan bu teoriye göre Herzberg çalışan motivasyonunun ve tutumlarının anlaşıldığında işe karşı yaklaşımlarının da anlaşılacağından söz etmiştir. Çalışan tutumlarına yönelik yapılan araştırmalarında Herzberg ve arkadaşları iki farklı faktör listesi geliştirmiştir. Çalışanda mutlu duygulara veya iyi bir tutuma neden olan bir dizi faktör bulunduğu ve bu faktörlerin tamamının görevle ilgili olduğu değerlendirilmiştir. Diğer grup ise öncelikle mutsuzluk veya mutsuzluk duyguları ortaya çıktığında var olduğu kabul edilmektedir. Herzberg'e göre bu iki faktör, doğrudan işin kendisi değil, o işi yapmanın etrafındaki koşullardır.

İlk grup iş faktörleridir ve bu gruba motivatörler adı verilmiştir. Bu faktörler işin içeriğiyle ilgilidir ve iş tatminine yol açar. Tanınma, başarı, büyüme olasılığı, ilerleme, sorumluluk, işin kendisi motivatörler olarak tanımlanabilir.

İkinci grupta ise Herzberg hijyen faktörlerini ekstra iş faktörleri olarak adlandırmıştır (Tamtekin Aydın, 2012, s. 107) . Hijyen faktörleri olarak adlandırılmasının sebebi Herzberg'in konuya ilişkin araştırmalarını sağlık sektöründe yapmış olmasıdır (Luthans, 2008, s. 165). Hijyen faktörleri maaş, kişilerarası ilişkiler, denetim, şirket politikası ve yönetimi, çalışma koşulları, statü ve iş güvenliği gibi faktörler olarak sıralanmaktadır (Tamtekin Aydın, 2012, s. 107). Herzberg'in teorisinde hijyen faktörleri memnuniyetsizliği önleyen faktörlerdir ancak bu faktörler iş doyumunu da sağlamazlar.

Motivasyon unsurları ve hijyen faktörleri bir arada ele alındığında Herzberg'in iki faktörlü motivasyon teorisi olarak bilinmeye başlanmıştır (Luthans, 2008, s. 165). Motivatörler

ile hijyen faktörlerini birbirinin zıttı olarak değerlendirmemek gerekir. Başka bir deyişle motivatörlerin yokluğu hijyen faktörlerinin olumsuzluğu ile açıklamak uygun olmayabilir. Bu faktörler iş tatminin korunması ve sürekliliğinin sağlanması konusunda rol oynamakla birlikte motivasyonu sağlamazlar ancak yoklukları halinde doyumsuzluk olacaktır. Buna göre işten duyulan memnuniyet veya memnuniyetsizlik birbirinden farklı iki durum olduğundan tek bir boyut üzerinde düşünülemez (Bilge ve diğerleri, 2007, s. 33).

2.2.1.4.Alderfer'in ERG Teorisi

Clayton Paul Alderfer tarafından 1961–1978 yılları arasında geliştirilen ERG Teorisi Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi teorisinin iş yaşamına göre şekillendirilmiş hali olarak kabul edilmektedir. ERG teorisi de İhtiyaçlar Hiyerarşisin de olduğu gibi ihtiyaçları sınıflandırmaya tabi tutmaktadır. Alderfer'e göre ihtiyaçlar üçe ayrılır. Bunlar; Varoluş (Existence), İlişki Kurma (Relatedness), Gelişme (Growth)'dir. Bu ihtiyaçların İngilizce baş harfleri teorinin adını da oluşturmuştur (Kekül & Genç, 2020, s. 65).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde insana dair 5 basamak ihtiyaçtan söz edilirken Alderfer'in ERG Teorisinde bu sayı 3'e indirgenmiştir. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin en alt basamağında yer alan fizyolojik ihtiyaçlar ve dördüncü basamakta yer alan güvenlik ihtiyacı Alderfer'n ERG teorisinde varoluş ihtiyacına karşılık gelmektedir. Daha üst basamaklarda yer alan ait olma ihtiyacı ERG teorisinde İlişki Kurma İhtiyacını, İhtiyaçlar hiyerarşisinde üst basamaklarda yer alan saygı ve kendini geliştirme ihtiyacı ise ERG teorisinde gelişme ihtiyacına karşılık gelmektedir (Öner, 2021, s. 68).

Varoluş ihtiyaçları çeşitli güvenlik, fizyolojik ve maddi ihtiyaçları içerir. Güvenlik ihtiyaçları temel olarak kaygı, tehdit tehlike, korku ve gerginlikten korunma gibi konulara atıfta bulunur. Fizyolojik ihtiyaçlar bireyin uyku, egzersiz, boş zaman geçirme, eğlence gibi yaşam içinde tatmin arayışını ifade eder. Maddi ihtiyaçlar ise yiyecek, içecek ve giyim gibi bireyin yaşamını devam ettirebilmesi için gereken kaynaklardır.

İlişki Kurma ihtiyaçları güvenlik, ait olma ve saygı konularını içinde barındırır. Güvenlik duygusu bireyler arasında karşılıklı güveni ifade eder. Aidiyet duygusu yalnızlık, kendini

izole etme, mesafe koyma gibi durumlardan korunmayı ifade eder. Normal şartlar altında bireyler bir grubun üyesi olmak ve kabul edilmek arzusu içindedirler. Ait olma ihtiyaçları başkalarına verilen sevgiyi veya onlardan kabul edilen ilgiyi içerir. Saygı duygusu ise popülerlik, sosyal statü, üstünlük, diğer bireyler için önemli olma ve onlardan iltifat duyma gibi ihtiyaçlardır.

Gelişme ihtiyaçları, benlik saygısı, kendini gerçekleştirmeyi içerir. Benlik saygısı ihtiyacı bilgiyi takip etme, başarma, kontrol etme, güven oluşturma, bağımsız olma ve yetkin hissetme gibi kişinin kendi kendine üretken olmasını ifade eder. Kendini gerçekleştirme ise bireyin hedeflerine ulaşmasını ve kişiliğini geliştirmeyi içeren kişisel başarıları ifade eder. Kişinin potansiyelini gerçekleştirme ve başkalarının gelişimini destekleme yetenekleri de buna dahildir (Yang ve diğerleri, 2011, s. 7887).

ERG teorisini diğer teorilerden ayıran en önemli unsur ilerleme ve gerileme kavramlarıdır. Alderfer'e göre, eğer bir bireyin daha düşük kategorideki ihtiyaçları karşılanırsa, çabalarını daha üst düzeydeki ihtiyaçları karşılamaya yönlendirecektir. Diğer yandan, eğer üst düzey ihtiyaçları karşılamada zorluklarla karşılaşırlarsa, enerjilerini daha düşük düzeydeki ihtiyaçlara odaklayacaklardır. İnsan ihtiyaçlarının bu dinamik doğası, ERG teorisini özellikle organizasyonel ortamlarda motivasyonu anlamak için değerli bir araç haline getirmektedir (Caulton, 2012, s. 2).

2.2.2.Süreç Teorileri

Süreç teorileri bir davranışın nasıl başladığını, nasıl devam ettiğini ve nasıl sonlandığını açıklamaya çalışır. Kapsam teorilerinin aksine süreç teorileri motivasyonu girdisi ve çıktısı olan bununla beraber girdi ve çıktı arasında davranışın sürdürüldüğü bir süreç olarak ifade etmektedir. Süreç teorilerine göre her bir davranışın altında yatan bir sebep vardır ve bu sebepler psikolojik süreçlerle ifade edilebilir. Süreç teorilerinin temelinde kişilerin davranışlarını sergilerken aldıkları kararların işleyişini açıklamak yatmaktadır. (Semerci, 2005, s. 22). Süreç teorileri bireyin davranışını önemli ölçüde etkileyen çevresel faktörler üzerinde durmaktadır.

2.2.2.1.Adams'ın Eşitlik Kuramı

Adams'ın eşitlik kuramına göre kişiler yaptıkları işlerde girdi ve çıktı hesabı yaparlar. Yani kişiler açısından davranışları sergilerken yaptıkları fedakârlık ile işin sonunda elde edilecek fayda arasındaki denge önem taşımaktadır. Girdiler bireyin eğitimi, zekâsı, tecrübesi, becerisi, kıdemi, yaşı, cinsiyeti, etnik kökeni, sosyal statüsü ve en önemlisi iş için harcadığı emek olarak sıralanabilir. Çıktılar tarafında ise bireyin hizmetleri karşılığında aldığı ödüller yer alır. Bu ödüller ise ücret, işe özgü ödüller, kıdem faydaları, yan haklar, iş statüsü ve statü sembolleri ile resmi ve gayri resmi olarak onaylanmış çeşitli ayrıcalıkları içerir (Adams, 1963, s. 423).

Eşitlik kuramı insanların ilişkilerinde adil olup olunmamasına karar verdiği süreci ifade etmeye çalışarak alma verme dengesine odaklanan bir süreç teorisidir (Hasdemir & Aydoğdu, 2023, s. 1858). Bu kurama göre girdiler, çıktılar ve bu ikisi arasındaki fark algılanan oran önem arz etmektedir. Çalışanların adalet algıları bu orana göre şekillenmektedir. Buna göre aynı işi yaptığı bir başka çalışma arkadaşının sağladığı faydanın daha fazla olduğunu gözlemleyen çalışanlar öfke ve gerilim duygusu hisseder ve motivasyonu düşer. Tam tersi aynı işe daha az emek sarf edip daha fazla çıktı elde/ödül elde edildiğinde ise suçluluk duygusu oluşur. Eşitlik kuramına göre ortaya çıkan bu eşitsizliğin ortadan kaldırılması ve adil muamele uygulamaları çalışan motivasyonunun artmasını sağlayacaktır (Adams, 1963, s. 424).

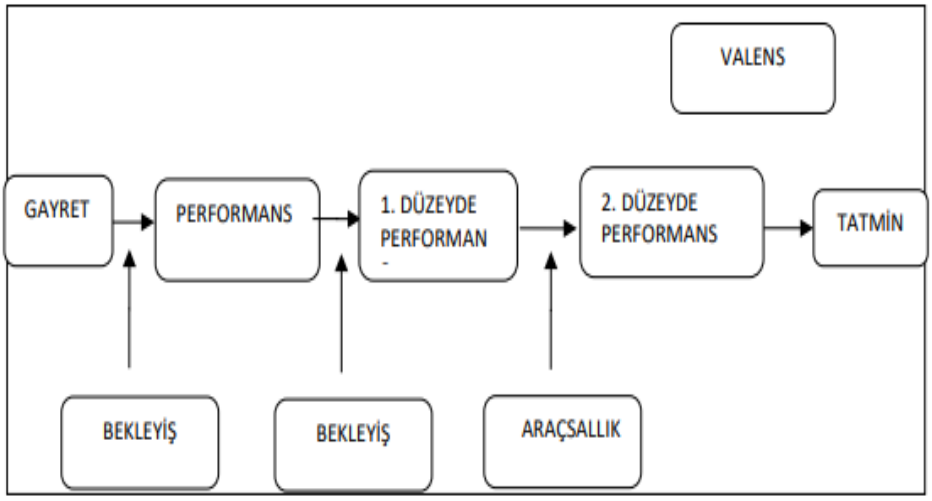
İş memnuniyeti içsel olarak hem işin kendisi, kişisel gelişim ve başarı fırsatları gibi dahili olarak elde edilen aracılı ödüllerden hem de ücret memnuniyeti, şirket politikaları ve desteği, diğer çalışanlar, promosyon şansı ve müşteriler gibi harici aracılı ödüllerden kaynaklanan dışsal nedenlerden etkilenebilir (Walker ve diğerleri, 1977, s. 157).

İşyerleri ve sosyal yaşamda adalet, eşitlik ve hak gibi kavramlar bireylerin yaşam felsefelerinde hatırı sayılır bir yer tutmaktadır. Fransız İhtilali gibi tarihsel bazı olaylar dahil olmak üzere kişilerin algılarına göre karşılaştıkları eşitsizliklere verdikleri tepkilerin boyutlarının oldukça farklı düzeylerde olabileceği görülebilir. Çalışanlar için adalet ve eşitlik algısı örgütsel bağlılık, kararlara katılım, tatmin gibi konularla ilişkili kabul edilmektedir. Bu noktada çalışanlarda var olan eşitlik algısının oluşturulması çalışanların iş motivasyonunun artmasına vesile olacaktır (Sözen ve diğerleri, 2009, s. 397).

2.2.2.2.Vroom'un Beklenti Teorisi

Vroom farklı yaklaşımların ve kuramların beklenti teorisinin ortaya çıkmasında etkili olduğunu ifade etmektedir. Bu kuramlar arasında hedonizm (hazcılık) sayılabilir. Vroom, kişilerin kendileri için fayda oluşturacak bir hedefe yönelik olarak bilinçli davrandıklarını, beklentilerini karşılayan davranışları tekrarlama eğiliminde olduklarını ve kendilerince istemedikleri sonuçlar doğuran davranışlardan kaçındıklarını ifade eder. Ayrıca Vroom'a göre, bireysel ihtiyaçlar, değerler ve geçmişte yaşanan deneyimler bugünkü gösterilen davranışları etkiler (Tağ & Çetinkaya, 2019, s. 860).

Şekil 2.1: Vroom Beklenti Teorisi



Kaynak: (Akduman & Taşdelen, 2021, s. 1072)

Şekil 2.1'de görüldüğü gibi Vroom'un beklenti teorisine göre; birey kendisine göre yüksek olan performansına rağmen yeterli düzeyde sonuca ulaşamıyorsa bu durum birey tatmininin düşmesine sebep olacaktır. Bununla birlikte sergilen performans neticesinde elde edilen sonuçlar birey açısından yeterli ise motivasyon sağlama konusunda katkıları olacaktır. Ancak burada bireylerin algıları devreye girmektedir. (Akduman & Taşdelen, 2021, s. 1072).

2.3.İş Tatminin Boyutları

İş tatmini, çalışanların işin kesitlerine göre veya tümüne karşı algılamaları veya tepkileri olarak açıklanabilir. İşin kesitleri ücret, yöneticiler, iş arkadaşları, işin mahiyeti, terfi imkanları vb. olarak sıralanabilir. İş tatminini karakterize etmek veya ölçmek için ise özerklik, çeşitlilik, görev kimliği, geri bildirim, başkalarıyla ilişkiler ve arkadaşlık fırsatları dahil olmak üzere bir dizi boyut kullanılmıştır (Ghiselli ve diğerleri, 2001, s. 29).

Genel itibariyle değerlendirildiğinde iş tatminin boyutları daha genel ana başlıkları ifade ederken, iş tatmini etkileyen faktörler daha spesifik başlıkları ifade eder. Ücret ve yan haklar iş tatminin boyutları arasında yer alırken maaş, emeklilik planları, ikramiye gibi yan ödemeler ise iş tatminini etkileyen faktörler arasında yer alır. Aşağıda bu konuya ilişkin örneklere yer verilmiştir;

Çalışma Koşulları boyut iken, iş ortamının fiziki koşulları, iş görene sağlanan ekipmanın kalitesi, çalışılan iş ortamının düzeni, iş güvenliği gibi konular iş tatminini etkileyen unsurlar arasında yer alır. Yönetim ve denetim iş tatminini etkileyen boyutlardan sayılırken, yöneticilerin liderlik tarzı, çalışanlara verilen destek, açık iletişim, geri bildirim benzeri hususlar ise iş tatminini etkileyen faktörler arasında yer alır.

İş tatmini, çalışanın farklı özelliklerdeki ve farklı sayılardaki değişkenlerden etkilenerek ortaya çıkan duygusal bir durumu ifade ettiğinden çok boyutlu bir kavram olarak değerlendirmek gerekmektedir (Özpehlivan, 2018, s. 58).

İş tatminini kavramsal olarak dört boyutta inceleyebiliriz; Genel İş Tatmini, İçsel ve Dışsal İş Tatmini, Kesit Boyutunda İş Tatmini, Buluş ve Duygu Boyutunda İş Tatmini (Kaya İ. , 2004, s. 18).

2.3.1.Genel İş Tatmini

Genel iş tatmini işi oluşturan farklı elementlerin toplamına karşı yapılan değerlendirmeleri gösteren genel memnuniyet durumunu ifade etmektedir. Genel memnuniyet çalışanların işleriyle ilgili olarak genel duygularını ölçer. Kesit memnuniyeti ise işi etkileyen tek bir unsura ilişkin ölçüm yapmaktadır. Örneğin; iş güvenliği. Tek

değişkenli ölçümler hem zaman hem de maliyet açısından çok değişkenli ölçümlere göre maliyet avantajı sağlamaktadır.

2.3.2.İçsel ve Dışsal İş Tatmini

Tanınma, Başarma, Sorumluluk ve İlerleme içsel iş tatmini boyutları olarak sayılırken, Ücret, Çalışma Koşulları, Denetim ve Kurum Politikaları ise dışsal iş tatmini boyutlarındandır (Kaya İ. , 2004, s. 20). Çalışmamızda kullandığımız Minnesota İş Tatmini Ölçeği 'de (Weiss ve diğerleri, 1967) iş tatmininin içsel ve dışsal boyutlarını araştırmaktadır.

Dışsal iş tatmini işin kendisi ile ilgili değildir ancak kişinin tatmin düzeyini etkilemektedir. Tatmin duygusunun yaşandığı an içsel ve dışsal tatmini birbirinden ayıran en önemli özelliktir (Ataman, 2023, s. 60).

2.3.4.Kesit Boyutunda İş Tatmini

Çalışanın belirli bir anda, belirli bir duruma ya da kesite bağlı olarak hissettiği tatmini ifade eder. Kesit boyutunu dinamik bir kavram olup değişkenlik gösterebildiğinden belirli aralıklarla ölçülmesi gerekmektedir.

İş tatmininin ilgili olduğu boyutlara ilişkin çalışanların tatmin derecesini ifade etmektedir. İş tatmininin ilgili olduğu boyutlar ücret, terfi, yöneticiler, işin yapısı, iletişim, ek imkanlar ve iş arkadaşları olarak sıralanabilir (Kaya İ. , 2010, s. 220).

Ücret; çalışanlar aynı sektörde yer alan diğer çalışanlar ile benzerler ücretler aldıklarında motivasyon kaybı yaşamazlar. Ücretin adil olmadığı algısı çalışanların iş tatmini açısından eksiklik yaşamalarına yol açacaktır.

Terfi; çalışanın başarılarının tanınması ve takdir görmesi özgüveni artırır, işe bağlılığa olumlu katkılar yaparak tatmin düzeyini yukarı çeker.

Yöneticiler; yöneticilerin liderlik tarzı, iletişim becerileri ve çalışanları destekleyici yaklaşımları iş tatmin düzeyinde oldukça etkilidir. Adil yönetim anlayışının var olduğuna inanan çalışanlar motivasyon kaybına uğramayacaklardır.

İşin yapısı; iş tatminini etkileyen en temel unsurlardan biridir ve çalışanın işini nasıl algıladığını, iş süreçlerini ve görevlerini içerir. İşin yapısı, çalışanın işten beklentileri ile işin gerçekliği arasındaki uyumu belirler ve bu uyum iş tatmini seviyesini doğrudan etkiler.

Kesit boyutunda iş tatmini bağlamında iletişim, iş yerindeki etkileşimlerin çalışan memnuniyeti üzerindeki geçici ve durumsal etkilerini kapsar. İletişim, çalışanların ihtiyaçlarının anlaşılması, sorunlarının çözülmesi ve desteklenmesi açısından iş tatmininin önemli bir parçasıdır.

Ek imkanlar; iş yerinde sağlanan maddi ve manevi yan hakları ifade eder ve çalışanların iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu imkanlar, yalnızca ücret dışında çalışanların yaşam kalitesini ve iş-yaşam dengesi algısını artırarak tatmini olumlu yönde etkiler.

İş arkadaşları; çalışanların iş yerindeki tatminini şekillendiren en önemli sosyal unsurlardan biridir. İş yerinde kurulan ilişkiler, çalışanın iş deneyimini doğrudan etkileyerek, motivasyon, bağlılık ve genel memnuniyet seviyelerinde belirleyici rol oynar. Destekleyici ilişkiler, rekabet ve iş birliği ortamı, uyumlu ekip çalışmaları iş tatminin artmasında önemli rol oynamaktadır (Ataman, 2023, s. 60).

2.3.5.Biliş ve Duygu Boyutunda İş Tatmini

Biliş boyutu çalışanların işe ilişkin algılarını, inançlarını ve fikirlerini ifade ederken örgüt tarafından hissettirilen duygular ise duygu boyutunu ifade etmektedir. Çalışanların işe karşı ücret beklentileri ve beklentinin karşılanma düzeyi bilişsel olarak iş tatmini seviyesini etkilemektedir. Tüm bunların yanında çalışanın yöneticisini lider olarak kabul etme düzeyi, kendisine verilen görev ve sorumlulukların yeterlilik veya eksiklik düzeyi iş tatminini belirlemede etkin rol oynamaktadır.

Duygu boyutunda ise hissedilen duygular ön plana çıkmaktadır. Ücret ve ödül sistemi duygu bağlamında iş tatminini belirleyen boyutlar arasında yer almaktadır. Ayrıca yöneticinin çalışana pozitif geri bildirimi, memnuniyetlerini dile getirmesi, çalışanın yeteneklerine uygun işlerde değerlendirilmesi de iş tatmininin duygu boyutunda

sayılabilir. İş arkadaşları arasında kabul görme, saygınlık ve aidiyet duygusunun oluşması da duygu boyutunda yer almaktadır (Kaya İ. , 2004, s. 25).

2.4.İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş hayatında, çalışanlar mevcut bilgi ve yeteneklerine uygun iş ortamında bulundukları sürece daha verimli olacaklardır. Kişilerin kabiliyetlerine ve beklentilerine uygun olarak sunulmayan işlerde tatminsizlik ortaya çıkacak ve verimsizlik problemleri ile karşılaşılacaktır (Tanrıverdi, 2006, s. 2).

İşletmeler, verimliliği artırmak ve ürün ile hizmet kalitesini iyileştirmek için çalışanların performansını yükseltmek zorundadır. Her çalışanın aynı düzeyde performans göstermesi mümkün olmasa da insan kaynakları yönetimi, performansı artırmak amacıyla çeşitli tespitler yaparak bazı önlemler alabilir. Bu doğrultuda, işletmelerin son yıllarda üzerinde önemle durduğu konulardan biri de iş tatminidir. İş tatmini, genel olarak çalışanların işlerine karşı geliştirdikleri duygusal tepkiyi ifade eder. İnsan kaynakları yönetimi kapsamında, iş tatminini değerlendirmek amacıyla çeşitli anketler düzenlenmekte ve elde edilen sonuçlar doğrultusunda politikalar oluşturulmaktadır. Çalışanların beklenti ve ihtiyaçları karşılandığında, işlerine karşı daha olumlu bir yaklaşım sergiledikleri görülmektedir. Performans, çalışanların işlerinden elde ettikleri sonuçlara ve belirlenen hedeflere ulaşma derecesine ilişkin bir kavramdır. Bu bağlamda, iş tatmini arttıkça çalışanların performansının da yükseldiği belirtilmektedir (Topal & Şahin, 2017, s. 31).

İş hayatı, çalışanların yaşamlarının önemli bir kısmını kapsamaktadır. Öyle ki, bazı bireyler için uyuma ve dinlenme haricindeki tüm zamanları iş ortamında ve iş arkadaşlarıyla geçmektedir. Bu nedenle, çalışanların işlerine ve iş yaşamına karşı besledikleri olumlu ya da olumsuz duygular, tüm yaşamlarını etkileyebilir. Psikolojik açıdan sorunlar yaşayan bireyler hem özel hayatlarında hem de iş ortamında daha fazla hata yapma eğilimindedir. Bu hatalar zincirleme bir etki yaratarak devam eder ve bireyin çevresindekileri de olumsuz etkiler. Suratı asık, yaptığı işi sevmeyen, olumsuz bir bakış açısına sahip, motivasyonsuz ve isteksiz çalışanların işlerinde başarılı olması mümkün değildir. Aynı zamanda, bu durum diğer çalışanların verimliliğini de düşürebilir.

Bu bağlamda, psikolojik durumu sağlıklı ve iş doyumu yüksek bireylerin iş verimliliğinin artması daha olasıdır. İşini seven, mutlu, motive olmuş, başarıya istekli ve maddi tatmini sağlanmış çalışanların yer aldığı şirketlerin büyümesi ve başarılı olması kaçınılmazdır. Ayrıca, iş tatmini yüksek bireyler, iş yaşamlarının dışında aile hayatlarında da olumlu etkiler yaratacak ve bu da psikolojik açıdan daha sağlıklı ve güçlü toplumların oluşmasına katkı sağlayacaktır (Nergiz & Yılmaz, 2016, s. 52).

Yapılan araştırmalar, iş tatmininin farklı faktörlerden etkilendiğini ortaya koymaktadır. Bu faktörler bireysel ya da çevresel nitelikte olabilir. Çalışanların iş tatminini etkileyen faktörleri aşağıdaki gibi sıralanabilir;

Bireysel Faktörler: Kişilik, cinsiyet, eğitim seviyesi, zekâ ve yetenek, yaş, medeni durum, işte kalma süresi gibi özellikler.

Örgütsel Faktörler: Ücret, terfi olanakları, iletişim, yönetim tarzı, çalışanlarla ilişkiler, çalışma koşulları, iş güvenliği (Nergiz & Yılmaz, 2016, s. 55).

Bu faktörlerin her biri, çalışanların iş tatmini üzerinde farklı düzeylerde etki yaratmaktadır (Özpehlivan, 2018, s. 48).

2.4.1.Bireysel Faktörler

İş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahip olan bireysel faktörler, kişinin doğuştan getirdiği özelliklerle birlikte yaşamı boyunca edindiği deneyimlerden oluşmaktadır. Cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, zekâ, yetenek, kişilik, statü ve aynı işte çalışma süresi gibi unsurlar, bireyin içinde bulunduğu durumu algılama biçimini şekillendirmektedir.

2.4.1.1.Kişilik

Kişilerin işten beklentileri kişilik özellikleri ile bağlantılıdır. Literatürde mutsuz ailelerde yetişmiş çocukların çalışma hayatında tatminsiz olma ihtimallerini savunan çalışmalar ile birlikte iş tatminin kalıtsal bir özellik olduğunu savunan çalışmalarda mevcuttur.

2.4.1.2.Cinsiyet

İş doyumunu etkileyen önemli faktörlerden biri de cinsiyettir. Çalışanların cinsiyetleri, işe karşı tutumlarının şekillenmesinde ve iş ortamını değerlendirme biçimlerinde farklılıklar yaratabilir. İş doyumu ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi ele alan araştırma sonuçları, bu görüşü destekleyen bulguların yanı sıra, kadın ve erkek çalışanların koşullar eşit olduğunda iş doyumu açısından belirgin bir farklılık göstermediğini de ortaya koymaktadır (Akşit Aşık, 2010, s. 39).

2.4.1.3.Eğitim Seviyesi

Eğitim düzeyi ile iş tatmini arasındaki ilişki incelendiğinde, çalışanların eğitim seviyesi yükseldikçe işten duyulan tatminin ve beklenti düzeylerinin de arttığı gözlemlenmektedir. Ancak, bazen eğitim seviyesi ne kadar yüksek olursa olsun, bireylerin istedikleri işi bulamaması ya da yaptıkları işin beklentilerini karşılamaması durumunda tatmin duygularında azalma görülebilmektedir (Kıvanç Sudak & Zehir, 2013, s. 150).

2.4.1.5.Zekâ ve Yetenek

İşletmelerin başarısı, çalışanlarının bilgi, beceri, zekâ ve yetenekleriyle doğrudan ilişkilidir. Ayrıca, yetenekli çalışanların, yeteneklerini en verimli şekilde kullanabilecekleri ve işletmeye maksimum katkı sağlayabilecekleri departmanlarda istihdam edilmesi, başarıyı getiren en önemli faktörlerden biridir. Bu doğrultuda, çalışanlar bilgi ve yeteneklerini işlerine yansıtarak işletmenin başarıya ulaşmasını sağlayacaktır. Doğru pozisyonda görevlendirilen bir çalışanın iş tatmini, beceri ve yeteneklerine uygun olmayan bir işte çalışan birine kıyasla daha yüksek olacaktır (Özpehlivan, 2018, s. 52).

2.4.1.6.Yaş

Araştırmalar, iş tatmini ile yaş arasındaki ilişkiyi incelediklerinde, farklı yaş gruplarında farklı sonuçların ortaya çıktığını göstermektedir. Yaşın iş tatmini üzerindeki etkisi sınırlı olsa da işten alınan tatmini esas olarak işin niteliği belirlemektedir. Bazı gruplarda yaş ilerledikçe iş tatmininin arttığı gözlemlenirken, diğer bazı gruplarda ise yaş ilerledikçe iş tatmininin azaldığı tespit edilmiştir (Mishra, 2013, s. 46).

2.4.1.7.Medeni Durum

Evli ya da bekâr olma durumunun iş tatminiyle ilişkisi incelendiğinde, genellikle evli bireylerin bekârlara kıyasla daha yüksek iş tatmini düzeyine sahip olduğu bulgular dikkat çekmektedir. Evli bireylerin daha tatminkâr olmasının, aile yaşamındaki doyumun işe yansımasından ya da evliliğin çalışanların işle ilgili beklentilerini değiştirmesinden kaynaklanabileceği belirtilmiştir. Evli çalışanlar, bekârlara göre daha az devamsızlık yapmakta, işten ayrılma eğilimi daha düşük olmakta ve iş tatmini açısından daha yüksek bir düzey sergilemektedir.

2.4.1.8.İşte Kalma Süresi

Çalışanların işte kalma süreleri, yaş faktörüyle yakından ilişkilidir. Yaş ilerledikçe aynı işte çalışmaya devam eden bireylerin iş doyumunun arttığı gözlemlenmektedir. Öte yandan, sık sık iş değiştirme isteği, iş doyumsuzluğunun en belirgin göstergelerinden biridir (Özaydın & Özdemir, 2014, s. 255).

2.4.2.Örgütsel Faktörler

İş tatmini, bireysel ve sosyal faktörlerin etkileşimiyle oluşan duygusal bir durumdur. Bu bağlamda, bireysel özelliklerin yanı sıra örgüt içi uygulamalar ve yönetim anlayışı da iş tatmini düzeyini belirleyen temel unsurlardır. Bu noktada, iş tatminini etkileyen örgütsel faktörler aşağıda ele alınmaktadır

2.4.2.1.Ücret

İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörlerin en önemlilerinden biri ücrettir. Çalışanın işe karşı tutumunu, aldığı ücretin yeterliliği ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi belirlemektedir. Çalışanlar işyerinde uygulanan ücret sistemi ve terfi politikasının adil ve beklentilerine uygun olmasını istemektedir. Ücret, işin sorumluluk düzeyine, bireyin yeteneğine ve toplumun ekonomik yapısına uygun ise çalışanın işine karşı tutumu olumlu olmaktadır.

Öte yandan, iş doyumu için alınan ücretin diğer kişilere göre dengeli olması, yüksek olmasından daha önemlidir. İş doyumunun gelir düzeyi ile olumlu bir ilişkisinin olduğunu belirten bulgular da vardır. Bireyin maddi doyumsuzluğu performansını düşürmekte,

işten ayrılma ve devamsızlık oranlarını artırmakta ve işin tümünden duyduğu doyumsuzluk seviyesini yükselmektedir (Akşit Aşık, 2010, s. 41).

2.4.2.2.Terfi Olanakları

Terfi olanakları bireylerin çalışma motivasyonunu artıran en önemli etkenlerin başında gelmektedir. Yeni işe başlamış çalışanların çalışma yılları boyunca ilerleme imkanlarının bulunduğunu bilmesi iş tatminini artırarak çalışan performansına olumlu katkılar yapacaktır. Ancak terfi süreçlerine ilişkin olarak bir umutsuzluk durumu oluşursa çalışan motivasyonu giderek azalarak iş tatmininin ortadan kalkmasına sebep olacaktır.

2.4.2.3.İletişim

Birey, karşılıklı etkileşim ve iletişim süreçleri ile işini istenen şekilde yaptığında ancak işinde devamlılık sağlayacak ve aynı işe dönük kabiliyetini geliştirecektir. Yapılan bazı araştırmalara göre, takım ruhu temelinde sürdürülen çalışmalar, verilen daha etkin özerklik, yapılan iş hakkında takdir yetkisi ve çalışanın alınan kararlara katılımı gibi iş ortamında var olan unsurlar, iş tatminini artırmaktadır (Petrescu & Simmons, 2008, s. 653).

2.4.2.4.Yönetim Tarzı

Yönetici, bireyin işten tatmin sağlamasında önemli bir rol oynayan faktörlerden biridir. Araştırmalar, ücret gibi temel bir motivasyon kaynağının yetersiz olduğu iş ortamlarında dahi, yalnızca yöneticinin ve yönetim tarzının olumlu olması sayesinde çalışanların iş tatmininin artabildiğini göstermektedir. Bu durum, yönetim tarzının iş tatmini üzerindeki etkisinin ne kadar belirleyici olduğunu ortaya koymaktadır (Bozkurt & Bozkurt, 2008, s. 4).

2.4.2.5.Çalışanlarla İlişkiler

Bireyin, örgütün diğer mensupları olan çalışma arkadaşları ile olan ilişkileri onun iş tatminini etkileyen faktörlerdendir. Birey için birlikte bulunduğu çalışma arkadaşlarının niteliği önem arz etmektedir. Başarıya odaklanmış bir iş gören, çevresinde yine kendi bakış açısına sahip iş arkadaşlarıyla daha mutlu olabilmektedir. Çalışan insanların başarılı

bir grup içerisinde olmaları ve hayat görüşü kendisine daha yakın insanlarla birlikte olmaları, onların iş tatminlerini artırıcı etkiye sahip olmaktadır (Özpehlivan, 2018, s. 55).

2.4.2.6.Çalışma Koşulları

Çalışanların iş durumları üzerinde kontrol sahibi olmaları ve etkide bulunma fırsatına sahip olmaları, iş güvencesinin sağlanması, iş ve iş aracılığıyla sosyal ilişkiler geliştirme imkânı, uygun fiziksel çalışma koşulları ve stressiz bir çalışma ortamı, iş tatminini olumlu yönde etkileyen unsurlar arasında yer almaktadır.

Çalışma ortamıyla ilgili unsurlar, iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Ortamın ısısı, nem oranı, havalandırması, ışık ve gürültü düzeyi, çalışma saatleri, dinlenme molaları, iş yerinin konumu, temizliği, kalitesi ve iş teçhizatı gibi faktörler bu unsurlar arasında yer almaktadır. Çalışma koşulları hem çalışanların kişisel rahatlığı hem de işin verimli bir şekilde yapılması açısından büyük önem taşımaktadır. Çalışanlar, fiziksel açıdan daha rahat bir iş ortamı talep etmektedir. Örneğin, aşırı sıcaklık veya yetersiz aydınlatma fiziksel rahatsızlıklara yol açarken, kirli hava ya da yetersiz havalandırma ciddi tehlikeler oluşturabilmektedir (Erdil ve diğerleri, 2004, s. 19).

2.4.2.7.İş Güvenliği

Tüm araştırmalar, çalışanların istikrarlı bir iş istediğini göstermektedir ki, iş güvenliği olduğunda iş tatmini daha yüksek olacaktır. Ancak araştırmalar, iş güvenliğin daha iyi eğitimli kişiler için daha az önemli olduğunu da göstermektedir. Kişilerdeki eğitim seviyesi arttıkça oluşan özgüven yeni bir iş bulma olanağının daha yüksek olacağı algısına sebep olmaktadır (Mishra, 2013, s. 46).

2.5.İş Tatmininden Etkilenen Faktörler

İş tatmini, bireyin iş yaşamındaki deneyimlerinin diğer alanlara yansımasıyla çeşitli faktörleri etkiler. İş tatmininden etkilenen başlıca unsurlar şunlardır:

2.5.1.Bireysel Faktörler

Performans: İş tatmini yüksek olan bireylerin iş performansı genellikle daha iyidir. Daha yaratıcı ve yenilikçi olma eğilimindedirler. Kurumsal araştırmalar, iş memnuniyeti

yüksek olan çalışanların daha üretken olduklarını ve iş yerinde kalma olasılıklarının arttığını ortaya koymaktadır (Loke, 2001, s. 193).

Motivasyon: İş tatmini, bireyin iş yapma isteğini artırır ve daha fazla çaba göstermesini sağlar. David Magner'in "Tatmin Evde Başlar" başlıklı makalesinde, müşteri memnuniyetine giden yolda çalışanların memnuniyetinin daha önemli olduğu vurgulanmaktadır. Manchester Business School'dan Gary Davies "Müşteri tatmini ancak iş tatmini sağlamış çalışanla gerçekleşir" ifadesini kullanmıştır. Yaptığı işten tatmin düzeyi düşük bir çalışan müşteri davranışları üzerinde olumlu etki bırakamayacaktır (Ardıç & Berberoğlu, 2017, s. 373).

Psikolojik Sağlık: Tatmin olmuş bireyler, stres ve tükenmişlik gibi sorunlarla daha az karşılaşır, genel ruh halleri olumlu etkilenir.

Zihinsel sağlığın korunmasında işin niteliği büyük bir öneme sahiptir. Özellikle işin mücadeleci bir yapıya sahip olması ve bireylerin yetenek ve kabiliyetlerini kullanma fırsatı bulabilmeleri, zihinsel sağlık açısından kritik iş özellikleridir. Bu tür iş özellikleri, bireylerin işlerinden duyduğu tatmini artırarak motivasyonlarını desteklemektedir.

Öte yandan, tatminsizlik yaratan işler, bireylerin hem fiziksel hem de zihinsel yorgunluk hissetmelerine neden olabilmektedir. Bu durum, bireylerin genel yaşam kalitesini olumsuz etkileyerek tükenmişlik sendromu gibi ciddi sorunlara yol açabilir. İş tatminsizliği yaşayan bireyler için ise hobiler, tatiller ve iş dışındaki sosyal etkileşimler giderek daha önemli hale gelmektedir. Bu aktiviteler, bireylerin stresle başa çıkmalarına yardımcı olurken, iş kaynaklı olumsuz etkilerin azaltılmasında da önemli bir rol oynamaktadır (George & Jones, 1996, s. 79).

Kariyer Planlama: İş tatmini, bireyin mevcut işinde kalma eğilimini artırır ve kariyer belirsizliğini azaltır.

2.5.2.Örgütsel Faktörler

Devamsızlık ve İşten Ayrılma Oranları: İş tatmini düşük olan bireylerde devamsızlık ve işten ayrılma oranları artarken, tatmin yüksekse bu oranlar düşer (Oudenhoven ve diğerleri, 2003, s. 168).

Takım Dinamikleri: Tatmin olmuş bireyler, takım çalışmasına daha fazla katkıda bulunur ve iş birliği kalitesini artırır. İş yerinde personellerin birbirlerinin desteklemeleri, iş ve duygusal anlamda birbirlerini beslemeleri iş tatmini açısından önem arz etmektedir (Ergeneli & Eryiğit, 2001, s. 168).

Kurumsal Bağlılık: İş tatmini, çalışanların örgüte olan bağlılığını ve sadakatini güçlendirir.

Organizasyona bağlılığın iş tatmininden sonra geldiğini savunan araştırmalara göre kurumsal bağlılık zamana yayılan ve süregelen iş tatminin sonuçlarından biri olarak karşımıza çıkan olgulardandır. İş tatminin kişinin işin değerlendirmesi neticesinde edindiği tutum iken kurumsal bağlılık kurumun genel haline bakışı ifade etmektedir (Currivan, 1999, s. 498).

2.5.3.Çevresel Faktörler

Aile ve Sosyal Yaşam: İş tatmini yüksek bireyler, işten kaynaklanan stres ve olumsuz duyguları ailelerine daha az yansıtır, sosyal ilişkilerinde daha olumlu bir tutum sergiler.

Kişilerin gündelik yaşam tatmini söz konusu olduğunda, iş hayatı ile iş hayatı dışındaki özel yaşamın bir bütün olarak ele alınması gerekmektedir. Yaşam tatmini, hayatın geneline yönelik bir kavram olup bireylerin genel memnuniyet düzeylerini ifade etmek için kullanılmaktadır. Bu bağlamda, bireylerin yaşam tatmininin sağlanmasında iş tatmini düzeylerinin de önemli bir rol oynadığı göz ardı edilemez.

Literatürde yapılan araştırmalar incelendiğinde, bireylerin günün büyük bir kısmını geçirdiği iş hayatında yaşadığı olumlu veya olumsuz gelişmelerin, genel yaşam tatminini doğrudan etkilediği görülmektedir. İş hayatında karşılaşılan bu tür deneyimler, bireylerin yalnızca profesyonel yaşamlarını değil, aynı zamanda kişisel yaşamlarını da şekillendirmektedir (Gül, 2021, s. 69).

Toplumsal Algı: Tatmin olmuş bireyler, mesleklerine dair daha olumlu bir imaj oluşturur ve çevrelerinde daha saygın bir konum elde eder.

2.5.4.Maddi ve Ekonomik Faktörler

Gelir Yönetimi: İş tatmini yüksek bireyler, gelirlerini daha etkili bir şekilde yönetebilir ve maddi sıkıntı yaşama ihtimalleri düşer.

Tüketim ve Tasarruf Alışkanlıkları: Tatmin olmuş bireyler, geleceğe yönelik daha güvenli planlar yapabilir.

Bu unsurlar, iş tatmininin bireysel, örgütsel ve çevresel boyutlarda geniş etkiler yaratabileceğini göstermektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KONTROL ODAĞI

3.1.Kontrol Odağı Kavramı ve Gelişimi

Julian B. Rotter, bireylerin ödülleri (pekiştirmeleri) kendi davranışlarına bağlı olarak mı yoksa dış etkenler tarafından mı belirlendiğini nasıl algıladıklarını açıklamak için "Kontrol Odağı" (Locus of Control) kavramını geliştirmiştir. İçsel Kontrol Odağı (Internal Locus of Control) bireylerin olayların kendi çabalarına ve yeteneklerine bağlı olduğuna inandıklarını gösterirken, Dışsal Kontrol Odağı (External Locus of Control) bireylerin kader, şans, başkaları veya dışsal güçler tarafından yönlendirildiklerine inandıklarını ifade eder.

Rotter'ın çalışması, sosyal öğrenme teorisi çerçevesinde şekillenmiştir. Bu teoriye göre, bireylerin beklentileri ve davranışları, önceki ödül ve cezalandırma deneyimlerine dayalı olarak şekillenir. Eğer bireyler ödüllerin kendi eylemleriyle bağlantılı olduğunu algılarlarsa, içsel kontrol odağı geliştirirler; eğer bu bağlantıyı göremezlerse dışsal kontrol odağına sahip olurlar (Rotter, 1966, s. 2).

Sosyal öğrenme teorisi temel olarak Rotter tarafından geliştirilse de konuya ilişkin büyük katkılar Albert Bandura tarafından 1960'lı yıllarda yapılmıştır. Bandura, insanların doğrudan deneyimle öğrenmelerinin yanı sıra, başkalarının davranışlarını izleyerek de öğrenebileceğini savunmuştur. Klasik ve edimsel koşullanma yaklaşımlarından farklı olarak, Bandura öğrenmede bilişsel süreçlerin önemli bir rol oynadığını belirtmiştir. (Bayrakçı, 2007, s. 200). Sosyal öğrenme kuramından hareketle Rotter kontrol odağının özellikle bireyin hayatının ilk zamanlarındaki deneyimleri ile şekillendiğini ifade etmektedir (Kışlalı & Erdem Artan, 2016, s. 530).

Rotter'a göre öğrenme sürecinin bireylerin kontrol odağı algılarına bağlı olarak değiştiği gözlemlenmiştir. İçsel kontrol odaklı bireyler, başarının çaba ve yeteneğe bağlı olduğuna inandıkları için daha fazla bilgi arayışına girer, daha fazla çaba gösterir ve öğrenme süreçlerinde daha aktif olurlar. Dışsal kontrol odaklı bireyler ise sonuçları şansa veya başkalarına bağladıkları için öğrenme ve motivasyon süreçlerinde daha pasif olabilirler (Rotter, 1966, s. 3).

Julian B. Rotter 'a göre kişiliğin incelenebilir ve önemli yönlerinden biri, bireylerin sahip olduğu kontrol odağının araştırılmasıdır. Onun görüşüne göre, bireyler olayların nedenlerini algılayış biçimlerine bağlı olarak içsel ve dışsal kontrol odaklı olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır.

Araştırmalar, dışsal denetim odağına sahip bireylere kıyasla içsel denetimlilerin entelektüel ve akademik faaliyetlere daha fazla zaman ayırdığını, okul başarılarının daha yüksek olduğunu ve özellikle rekabet gerektiren ortamlarda daha üstün performans sergilediklerini göstermektedir (Yeşilyaprak, 1990, s. 42). Benzer şekilde, içsel denetimlilerin toplumsal konularda daha etkin rol aldıkları (Strickland, 1965, s. 353), olumsuz durumlara daha dirençli oldukları, kişisel özgürlüklerinin kısıtlanmasına daha güçlü tepki verdikleri (Cherulnik & Citrin, 1974, s. 400) de ortaya konmuştur. Ayrıca bu bireyler, kendilerini daha etkili, güvenli ve bağımsız olarak algılama eğilimindedir; olumlu bir benlik kavramına sahip, atılgan ve girişimci kişilik özellikleri sergilerler (Yeşilyaprak, 1990, s. 42).

3.2.Kontrol Odağı ile İlgili Yaklaşımlar

Kontrol odağı ile ilişkilendirilebilecek yaklaşımlar Julian Rotter'ın Sosyal Öğrenme Teorisi, Lefcourt'un Yaklaşımı, Weiner'ın Atıf Teorisi (Attribution Theory), Seligman'ın Öğrenilmiş Çaresizlik Kuramı olabilir.

3.2.1.Julian Rotter'ın Sosyal Öğrenme Teorisi

Sosyal öğrenme teorisi gözlemsel öğrenme, temsili öğrenme veya modelleme olarak da adlandırılmaktadır. Teorinin temelini Rotter'ın kişilik teorisi oluşturmaktadır. Rotter davranışların hedef odaklı olduğunu varsaymış beklenen ödül ve ödülün algılanan değerinin kişinin davranışlarını pekiştirdiğini vurgulamıştır. Rotter'ın sosyal öğrenmeyi

kişiliğe katkıda bulunan bir unsur olarak öne sürmesi pekiştirmenin içsel ve dışsal kontrol odağı olarak adlandırılmasına ve bu kavramların ortaya çıkmasına yol açmıştır.

Teori her ne kadar Rotter tarafından geliştirilmiş olsa da asıl katkıları Bandura ve Mischel tarafından yapılmıştır (Hogben & Byrne, 1998, s. 58). Bandura'ya göre insanların davranışları yalnızca yaşantı ile değil gözlemleyerek öğrenmesi ve gözlemlerin neticesini izlemesi ile şekillenebilir. Buna göre insanlar başkalarının davranışlarını takip ederek bu davranışları öğrenebilir veya benzer şekilde davranabilir. Bu tür öğrenmenin gerçekleşmesi için pekiştirme olmasına ihtiyaç yoktur. Kişinin ilgili görevi yerine getireceğine olan inancı davranışlar üzerinde doğrudan etkilidir (Bandura, 1999, s. 22).

Mischel'e (1973, s. 269) göre klasik kişilik kurumların da savunulan kişilik özelliklerinin sabit olduğu ve davranışların bu kapsamda belirlendiği fikrini sorgulamaktadır. Bireyler farklı sosyal ortamlarda farklı davranabilir. Bilişsel ve davranışsal yetenekler, olayların yorumlanma şekli, beklentiler, değerler, öz denetim ve hedefler gibi değişkenler davranışları etkilemektedir. Buna göre sosyal öğrenme teorisi bir öğrenme teorisinden ziyade dinamik ve duruma göre şekillenen bir kişilik modeline dönüşmüştür (Mischel, 1973, s. 265).

Bandura bireyin davranışları üzerindeki kontrol algısının kendi yeterlilik inançlarıyla doğrudan bağlantılı olduğunu savunur. Bu inanç ise içsel kontrol odağına işaret eder. Kişi kendini yeteli görüyor ise sonuçlar üzerinde etkisi olduğuna inanır (Bandura, 2001, s. 10).

Mischel'e göre ise bireylerin davranışlarını şekillendiren ana unsur davranışlardan elde edilecek sonuçlardır. Beklentiler kişi davranışları ile bir durumu kontrol edip edemeyeceğine dair inancını göstermektedir. Bu da doğrudan kontrol odağının özünü oluşturmaktadır (Mischel, 1973, s. 269).

Bandura'nın öz-yeterlik inancı ve Mischel'in beklenti temelli davranış modeli, bireyin çevresel olaylar üzerindeki etkisine dair algısıyla doğrudan ilişkilidir. Her iki yaklaşım da bireyin öğrenme süreçlerini açıklarken kontrol odağı kavramının bilişsel temellerini ortaya koymakta ve içsel kontrol odağına sahip bireylerin daha etkili öz-düzenleme ve motivasyon sergilediklerini öne sürmektedir.

3.2.2.Lefcourt'un Yaklaşımı

Herbert M. Lefcourt, Julian Rotter'ın ortaya attığı kontrol odağı kavramını kabul ederek daha detaylı şekilde incelemiştir. Kişilerin stresle başa çıkma yöntemleri, sosyal davranış sınırları, psikolojik olarak uyum gösterme süreçlerine kontrol odağının etkisini dikkati çekmiştir.

Lefcourt (Lefcourt H. , 1966, s. 206) kişilerin davranışları ile bu davranışları nedeniyle ortaya çıkan sonuçların iç ve dış kontrol odağı ile açıklanabileceğini ifade etmektedir. Buna göre kontrol odağı yalnızca bireysel algılamalarla ilgili değildir ve kişililerin davranışlarının sonuçlarını etkileyen bir psikolojik bir araç olarak ifade edilmektedir. Bireylerin çevrelerinden edindikleri deneyimlerle ile öğrendikleri içsel ve dışsal kontrol inançları stresi yönetme, risk alma, başarı ve sosyal davranışlar gibi birçok konuda etkilidir. Bu nedenle kontrol odağı sosyal öğrenme yoluyla geliştirilebilir ve değiştirilebilir demek yanlış olmaz.

Lefcourt'a göre içsel ve dışsal kontrol odağı olan bireylerde algısal ve bilişsel farklılıklar göze çarpıyor. İçsel kontrol odağına sahip kişiler için bilgi daha fazla önem arz ediyor ve bu kişiler bilişsel olarak daha fazla çaba sarf ediyorlar. İçsel kontrol odağına sahip bireyler belirsizlikler karşısında çevreyi daha aktif bir şekilde inceliyorlar ancak dış kontrol odağına sahip kişiler ise ancak kendilerine açık bir yönlendirme yapıldığında dikkatlerini artırabiliyorlar (Lefcourt & Wine, 1969, s. 168).

3.2.3.Weiner'ın Atıf Teorisi (Attribution Theory)

Sosyal psikolojinin önemli kuramlarından olan Atıf Teorisi insanların olaylar ve davranışların sebeplerini açıklarken kullandıkları zihinsel modelleri ifade etmektedir. Atıfta bulunma süreci bireysel farklılıklar ve kişilik özellikleri bağlamında önemli ipuçları vermektedir. Nedensel yüklemelerin temeli Fritz Heider ile başlamaktadır. Bireyler sebep sonuç ilişkisi kurarak çevrelerinde meydana gelen olayları anlamaya çalışır ve tüm bu süreçler bireysel farklılıkların oluşmasını açıklamaktadır (Weiner, 1990, s. 466).

Kontrol odağı kapsamında değerlendirildiğinde, iç kontrol odağına sahip bireyler başarı ve başarısızlıkların tamamen kendileri ile ilişkilendirirken, dış kontrol odağına sahip bireyler için çevresel faktörler ve şans önem arz etmektedir (Weiner, 1990, s. 473).

Weiner'a göre geçmişte yaşananlar yalnızca pekiştirici olarak değil bireyin olayı atfettiği durum olarak gelecekteki davranışları etkilemektedir. Atıf temelli yaklaşımlar örneğin başarısızlığı değiştirilebilir nedenlere atfetmek bireylerin başarısını artırmada önemli rol oynayabilir. Geçmişin algılanma biçiminin yani atıfların bireylerin duygularını ve gelecekteki davranışlarını etkileme süreçleri bu teori ile açıklanmaktadır (Weiner, 2010, s. 31).

3.2.4.Seligman'ın Öğrenilmiş Çaresizlik Kuramı

Seligman ve Maier'in köpeklerle gerçekleştirdikleri şok deneylerinde, başlangıçta kaçma davranışı gösteren hayvanların, tekrar eden kaçışsız şoklara maruz kaldıktan sonra kaçma eğilimlerinin belirgin biçimde azaldığı ve zamanla mevcut durumu pasif biçimde kabullendikleri gözlemlenmiştir. Bu sonuçlar, öğrenilmiş çaresizlik kuramının temelini oluşturmuş ve bireylerin kontrol edemedikleri durumlarla karşılaştıklarında, benzer şekilde motivasyon kaybı ve tepkisizlik geliştirebileceklerini ortaya koymuştur (Seligman & Maier, 1967, s. 8).

İçsel kontrol odağı yüksek olan bireylerde öğrenilmiş çaresizlik kuramına atıfta bulunan haller (olumsuza inanma, düşük öz yeterlik algısı gibi) ortadan kalkmaktadır. Eğer kişi olaylar üzerinde kontrol sahibi olduğunu düşünüyorsa hissedilen çaresizlik algısı zayıflama eğilimi gösterir. Aksine kişi başına gelenlerin dış etkenler tarafından belirlendiğine inanıyorsa yani dışsal kontrol odağı daha yüksekse bu durumda öğrenilmiş çaresizlik daha kolay ortaya çıkacaktır (Prihadi ve diğerleri, 2018, s. 91-92).

Kontrol algısı öğrenilmiş çaresizlik davranışlarını tetiklemektedir, özellikle dışsal kontrol odağının yüksek olması durumunda öğrenilmiş çaresizlik karşısında bireyler daha savunmasız kalabilir. Bu durumda kontrol odağını doğru yönetmek kişilerin çaresizlikten korunmasında etkili olacaktır (Hiroto, 1974, s. 192).

3.3.Kontrol Odağının Boyutları

Kontrol odağı, bireylerin yaşamlarında karşılaştıkları olumlu ya da olumsuz sonuçların nedenlerini nasıl açıkladıklarını ifade eden bir kişilik boyutudur. Rotter'ın sosyal öğrenme kuramı içinde geliştirilmiştir ve sonuçların kişinin davranışlarına mı, yoksa dışsal güçlere mi bağlı olduğuna ilişkin genelleştirilmiş bir beklentiyi yansıtır (Lefcourt H. , 1966, s. 206).

İçsel ve dışsal kontrol odağına ilişkin ilk ayrım Rotter'a ait çalışmada şu şekilde ifade edilmiştir; bir pekiştirmenin, bireyin kendi davranışını izlediği ancak bu davranışa tam olarak bağlı olmadığı durumlarda, kültürümüzde bu olay genellikle şans, kader, talih, güçlü dış etkenlerin kontrolü veya çevredeki karmaşık güçlerin öngörülemezliği ile açıklanmaktadır. Bir kişi yaşanan olayı bu şekilde yorumladığında, bu eğilim dışsal kontrol inancı olarak adlandırılmaktadır. Buna karşılık, birey bir sonucun kendi davranışlarının ya da görece kalıcı kişisel özelliklerinin bir sonucu olduğunu düşündüğünde, bu durum içsel kontrol inancı olarak tanımlanmaktadır (Rotter, 1966, s. 1).

3.3.1.İç Kontrol Odağı

İçsel kontrol odağına sahip bireyler hem iç hem de dış çevrelerinin öngörülebilir olduğuna dair kalıcı ve yaygın bir güven duygusuna sahiptirler. Ayrıca, olayların kendi çabalarına bağlı olarak en iyi şekilde sonuçlanma olasılığının yüksek olduğuna inanırlar**.** (Darshani, 2014, s. 2)**.** Bu kişiler çevrelerinde gerçekleşen olayları etkileyebileceklerine inanırlar. Bu yüzden, çevresel koşulları değiştirme konusunda daha istekli olup, aynı zamanda başarılarını veya başarısızlıklarını daha fazla önemserler (Tabak & Erkuş, 2008, s. 215).

Spector (1988) tarafından iş ortamında kullanılmak üzere geliştirilmiş çalışma kontrol odağı ölçeği çalışmasında; iç kontrol odağı yüksek olan bireylerin iş tatmini, özerklik ve algılanan etki gibi olumlu iş çıktılarıyla daha güçlü biçimde ilişkilendirildiği görülmüştür.

Denetim(kontrol) odağı algısı bireylerin nedensellik atıfları ve sorumluluk yüklemeleriyle yakından ilişkilidir. İçten denetim odağına sahip bireyler, yaptıkları işte beceriye dayalı yönleri vurgulamakta ve başarılarını daha çok kendi davranışlarına bağlamaktadır. Buna karşılık, dıştan denetimliler şansı ya da dış koşulları davranış

sonuçlarının—özellikle de başarısızlıkların—temel nedeni olarak görme eğilimindedir. Ayrıca, içten denetimliler çalışma sürecindeki dikkat dağıtıcı uyaranları suçlamaya dıştan denetimlilere göre daha az, kazaların nedenlerini ise bireysel sorumlulukla ilişkilendirmeye daha fazla yatkın görünmektedir (Dönmez A. , 1986, s. 266).

İç kontrol odağına sahip bireyler, yaşadıkları olayların sorumluluğunu üstlenir ve bu olayların kendi kontrolleri altında olduğuna inanırlar. Bu nedenle, iç kontrol odaklı kişiler genellikle başarılı, etkili, girişimci, özgüvenli ve bağımsız bireyler olarak tanımlanır. Ayrıca, bu bireyler akademik başarı, rekabetçi ortamlarda üstünlük ve toplumsal olaylara aktif katılım gibi alanlarda daha başarılıdırlar. Bunlara ek olarak, iç kontrol odaklı kişilerin benlik algıları yüksektir, kendilerini daha sağlıklı hissederler, stresle başa çıkma becerileri daha gelişmiştir ve içsel motivasyonları daha yüksektir (Hisli Şahin ve diğerleri, 2009, s. 156).

Kontrol odağının cinsiyet ile ilişkisi değerlendirildiğinde, özellikle iç kontrol odağına sahip olmanın erkeklerde, kadınlara kıyasla, kişisel çıkarı maksimize etmeye yönelik fırsatçı davranışlara yol açma olasılığının daha düşük olduğu görülmüştür. Bunun nedeni, erkeklerin başarısızlığa karşı kendilerini koruma gereksinimlerinin daha yüksek olmasıdır; bu durum onların başarı ya da başarısızlıkla ilgili olarak dışsal etkenlere daha fazla atıfta bulunmalarına yol açmaktadır (Loosemore & Lam, 2004, s. 388).

3.3.2.Dış Kontrol Odağı

Dış kontrol odağına sahip bireyler olayların kader, şans veya otorite figürleri tarafından belirlendiğine inanırlar. Burada bahsedilen otorite figürleri bireyin hayatındaki olayları ve sonuçları kontrol ettiğine inandığı güçlü kişi veya kurumları ifade eder. Bu figürler, bireyin bulunduğu bağlama ve yaşam alanına göre değişebilir (Roddenberry & Renk, 2010, s. 353).

Bireylerin olayların kendi iradeleri dışında, şans, kader, talih, başkalarının etkisi veya açıklanamayan faktörler tarafından yönlendirildiğine dair algıya sahip olmaları, dışsal kontrol odağı olarak tanımlanabilir. Bu kontrol odağına sahip bireyler, başarı ve başarısızlıklarını kendi eylemlerinden ziyade, dışsal faktörlere atfetme eğilimindedirler (Kışlalı & Erdem Artan, 2016, s. 532).

Ebeveynlerin çocuklarının bağımsızlığını desteklemelerinin, içsel kontrol odağının gelişimine katkı sağladığı öne sürülmüştür. Bununla birlikte, Lynch ve arkadaşları (Lynch ve diğerleri, 2002, s. 529) ebeveynlerin aşırı korumacı tutumlarının, bireylerin dışsal kontrol odağı seviyelerini artırdığını belirtmektedir (Gümüştekin & Durmaz, 2021, s. 5).

Dışsal kontrol odağının artması, bireyin kariyer karar verme sürecine olan güvenini azaltarak, karar alma yetisini kısıtlamakta ve süreci daha karmaşık hale getirmektedir (Sampson ve diğerleri, 1992, s. 68).

Durand ve Shea (1974, s. 58), dışsal kontrol odağına sahip bireylerin daha etkili liderlik sergilediklerini, başkalarına karşı daha fazla dikkate sahip olduklarını ve kendi deneyimleriyle çelişen talimatlara daha uyumlu olduklarını belirtmiştir. Ayrıca, beklenmedik durumlarla başa çıkmada daha öngörülebilir davrandıkları gözlemlenmiştir. Ancak, bu ilişkilerin cinsiyet, ırk ve sınıf gibi faktörler tarafından karmaşık hale geldiği ifade edilmektedir.

3.4.Kontrol Odağını Etkileyen Faktörler

İnsanlarda öğrenme davranışları sadece pekiştirme ile ortaya çıkmaz, ödül ve cezaların etkisiyle davranışlardan elde edilen sonuçların kendisine bağlı olup olmadığını algılamasına göre değişiklik gösterir. Kişi davranış sonuçlarına dair beklentilerinde kendisinin etkili olduğunu düşünüyorsa iç kontrol odağına, kendisinden bağımsız dış etmenlere bağlı olduğunu düşünüyorsa dış kontrol odağına sahip denilebilir (Yeşilyaprak, 1990, s. 42).

Bireylerin denetim odaklarına göre yapılan sınıflandırma dikkate alındığında, içten denetimli bireylerin, yaşamlarını iyileştirme ve kişisel gelişimlerini sağlama yönünde daha yüksek düzeyde çaba gösterdikleri ve sorumluluk almaya daha yatkın oldukları görülmektedir. Buna karşın, dıştan denetimli bireyler çoğunlukla yaşamlarındaki olayları dışsal etkenlere bağlayan ve kaderci bir bakış açısıyla hareket eden bireyler olarak tanımlanmaktadır (Erkmen & Çetin, 2007, s. 213).

Kontrol odağına ilişkin yapılan tüm sınıflandırmalar hangi faktörlerin kontrol odağını etkilediği sorusunu akıllara getirmektedir. Çevre, aile, kültürel özellikler, yaş ve cinsiyet

gibi faktörler kontrol odağının bireylerdeki yansıması üzerinde etkilidir (Shannak & Al-Taher , 2012, s. 379).

3.4.1.Çevre

Lefcourt'a göre dışsal kontrol odağı sosyal sınıf olarak dezavantajlı gruplarda daha yüksek olmaktadır. Bu kişiler davranışları sonucunda elde edilen başarısızlıkları dış güce bağlama eğilimindedirler. Bu kişilerin sosyal olarak engelleme ve baskıya maruz kalmaları nedeniyle kendi çabaları ile bir şeyleri değiştirebileceklerine olan inançları zayıftır (Lefcourt H. , 1966, s. 212).

Ancak kontrol odağı tek bir faktöre göre değil birçok değişkene bağlı olabilmektedir. Bu nedenle motivasyonu artırmaya yönelik çalışmaları içeren müdahalelerde bireyin kişilik özelliklerinden ziyade çevresel özellikleri iyileştirmeye yönelik düzenlemelere odaklanmak sonuç almayı kolaylaştıracaktır (Anderson ve diğerleri, 2005, s. 520).

3.4.2.Aile

2024 yılında Ülkemizde yayımlanan bir akademik çalışmada aile içinde bulunan öngörülemeyen ve tutarsız davranışların bireylerin dış kontrol odağı geliştirmesine neden olduğu anlaşılmıştır (Akan & Apak, 2024, s. 247).

Ebeveynlerin stres algılarının azalması çocukların da kontrol odağı algılarını olumlu etkileyecektir. Stresi azalan aile ile birlikte içsel kontrol odağı yüksek, olayların yönetiminin kendi elinde olduğuna inanan motivasyonu yüksek çocuklar yetişmesine imkân sağlayacaktır (Moreland ve diğerleri, 2016, s. 1636).

3.4.3.Yaş

Konuya ilişkin yapılan araştırmalara göre çocuklu döneminde dışsal kontrol odağına yatkınlık görülmektedir. Yaşın etkisi ile olaylar üzerindeki yönetim kabiliyetinin yetersiz olacağına ilişkin inanç bu dönemde dışsal kontrol odağının gelişmesine sebep olmaktadır. Yaş ilerledikçe bireylerde yaşa bağlı olarak içsel kontrol odağı gelişebilmektedir. Yetişkinliğin verdiği güç ile bireyler kontrolü ele almakta, başlarına gelecek durumları değiştirecek gücün kendilerinde var olduğuna olan inançları artmaktadır. Ancak yaşlılık döneminde giderek kontrole ilişkin güç ve motivasyon azaldığından veya ihtiyaç

duyulmadığından mevcut olan içsel kontrol odağı yerini dışsal kontrol odağına bırakabilir. Yaşın ilerlemesi, yetişkinlikten yaşlılığa geçilmesi ile bireyler kontrolü kaybettiklerini düşünerek dışsal kontrol odağı geliştirebilirler (Bradley & Webb, 1976, s. 50-51).

3.4.4.Cinsiyet

2019 yılında Ülkemizde yapılan bir araştırmada kadınların dış kontrol odağının daha yüksek olduğunu destekleyen sonuçlara ulaşılmıştır (Şenel ve diğerleri, 2019, s. 83).

Başka bir çalışma da ise çocukluk döneminde kız çocukların daha yoğun olarak başarısızlıklarını çabaya ithaf ettikleri bu nedenle iç kontrol odaklarının yüksek olduğu gözlenmiştir. Ancak ortaya çıkan bu fark minimal düzeydedir ve çıkan sonuca göre kontrol odağına ilişkin tam gözlem yetişkinliğe doğru netleşebilmektedir. Ayrıca ileri yaş dönemlerinde kız öğrencilerin akademik başarılarının erkek çocuklardan daha geride olması araştırmada ortaya çıkan kız çocuklarının içsel kontrol odağına sahip olması sonucuyla çeliştiğinden kontrol odağına ilişkin değerlendirmelerin ilkokul dönemi sonrasına bırakılmasının uygun olacağı ifade edilmiştir (Cooper ve diğerleri, 1981, s. 570).

Toplumun geneline yayılan cinsiyet eşitsizliği kontrol odağı konusunda da karşımıza çıkmış olabilir. Kadınların toplumda bir adım geride durması fikri ve bu fikrin kadınlarca da farkında olmadan kabul görmesi kadınların başarısızlıklarının sebeplerini kendi çabalarında aramaktan çok aile, kader, Tanrı gibi çeşitli dış etkenlere dayandırmıştır. Tüm değişkenler ülkeden ülkeye çok ciddi farklılıklar gözetilmeksizin kadınların dışsal kontrol odaklarının daha yüksek olduğunu sonucuna ulaştırmıştır (McGinnies ve diğerleri, 1974, s. 455).

3.5.Kontrol Odağından Etkilenen Faktörler

Kontrol odağı, bireylerin iş yaşamında karşılaştıkları olayların nedenlerini nasıl değerlendirdiklerini belirleyen temel bir kişilik özelliği olduğundan, örgütsel davranış alanında çalışan tutumu, motivasyonu, performansı ve işlevsel uyumu etkileyen kritik bir yapı olarak ele alınmaktadır. Rotter'ın (1966, s. 2) tanımladığı biçimiyle içsel kontrol odağına sahip çalışanlar, iş sonuçlarının kendi çabalarıyla şekillendiğine inanırken; dışsal

kontrol odağına sahip çalışanlar iş başarısını daha çok şans, kader, yöneticiler veya örgütsel koşullar gibi dışsal faktörlere bağlamaktadır. Bu bilişsel eğilim, örgüt içinde sergilenen davranışların yönünü ve gücünü belirleyerek çok sayıda örgütsel çıktıyı doğrudan etkilemektedir.

Öncelikle kontrol odağı, çalışanların performans, motivasyon ve sorumluluk alma davranışları açısından farklılık yaratmaktadır. İçsel kontrol odağına sahip bireylerin çabalarının sonuçlar üzerinde etkili olduğuna ilişkin beklentileri, iş performansını artırmaya yönelik daha güçlü bir motivasyonla hareket etmelerini sağlamaktadır (1966, s. 2). İçsel denetimlilerin rekabetçi ve performans yönelimli ortamlarda daha yüksek başarı gösterdikleri ve başarılarını davranışsal çabalarına bağladıkları ortaya konmuştur. Bu durum örgütler açısından, içsel kontrol odağı yüksek çalışanların daha yüksek işe katılım, daha fazla özyönetim ve görev sorumluluğu aldıklarını göstermektedir. Buna karşılık dışsal kontrol odağına sahip çalışanlar, performans sonuçlarını dışsal faktörlerle ilişkilendirdikleri için görev performansı, beklenti yönetimi ve iş bağlılığı alanlarında daha düşük eğilimler sergileyebilmektedir (Lefcourt H. , 1966, s. 207).

Kontrol odağı, aynı zamanda çalışanların stresle başa çıkma tarzlarını, işte kaygı düzeylerini ve örgütsel zorlanmalar karşısındaki tepkilerini belirlemektedir. Phares (1962, s. 399) ve Butterfield (1964, s. 363), içsel kontrol odağına sahip bireylerin kontrol edilebilir stresörlerle daha etkin başa çıktıklarını, dışsal kontrol odağına sahip bireylerin ise stres karşısında çaresizlik, belirsizlik ve yüksek kaygı yaşadıklarını göstermektedir. Örgütsel davranış bağlamında bu bulgular, içsel denetimlilerin rol çatışması, iş yükü veya performans baskısı gibi stres kaynaklarını daha işlevsel stratejilerle yönetebildiğini; dışsal denetimlilerin ise tükenmişlik, geri çekilme ve pasif başa çıkma eğilimlerinin daha yüksek olabileceğini göstermektedir. Lefcourt (1966, s. 208) ayrıca içsellerin başarı ve başarısızlık sonuçlarını analiz ederek gelişim odaklı davranışlar sergilediklerini; dışsalların ise başarısızlık durumlarında dışsal suçlama stratejilerine yönelebileceğini vurgulamaktadır.

Örgütlerde kontrol odağı, çalışanların sosyal ilişkileri, takım çalışmasına katılımı ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde de etkili bir değişkendir. Strickland (1965, s. 358), içsel kontrol odağına sahip bireylerin toplumsal ve sosyal faaliyetlerde daha yüksek etkinlik gösterdiğini belirtirken; Gore ve Rotter (1963, s. 62), içsel denetimlilerin sosyal

sorumluluk ve örgütsel değişim süreçlerine daha istekli katıldığını ortaya koymuştur. Bu bulgular örgüt bağlamında içsel denetimlilerin iletişim becerilerinin, iş birliği istekliliğinin ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının daha güçlü olabileceğini göstermektedir. Buna karşılık Crowne ve Liverant (1963, s. 553), dışsal denetimlilerin sosyal baskı altında daha fazla uyma davranışı sergilediklerini, karar verme süreçlerinde daha bağımlı ve çekingen olduklarını bulmuştur. Bu durum örgütlerde dışsal denetimlilerin yenilikçilik, yaratıcılık ve bağımsız karar verme gerektiren görevlerde daha düşük performans gösterebileceğini ima etmektedir.

Kontrol odağı ayrıca çalışanların risk değerlendirmesi, karar verme biçimleri ve değişime uyum süreçleri üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. İçsel denetimlilerin daha olasılık temelli, hesaplanmış ve kontrollü risk aldıkları; dışsal denetimlilerin ise şansa bağlı, daha tutarsız risk davranışları sergilediklerini gözlemlenmiştir (Lefcourt H. , 1966, s. 208). Bu durum örgütsel bağlamda içsel kontrol odağına sahip çalışanların veri temelli karar verme, problem çözme ve stratejik düşünme gerektiren işlerde daha başarılı olabileceklerini göstermektedir. Dışsal denetimlilerin ise belirsizlik karşısında daha yüksek kaygı yaşaması ve karar süreçlerinde yönlendirmeye ihtiyaç duyması mümkündür.

Son olarak, kontrol odağı çalışanların iş tatmini, örgütsel bağlılık ve kariyer gelişimi üzerinde önemli yordayıcılar sunmaktadır. İçsel kontrol odağına sahip çalışanlar, iş tatmini ve örgütsel bağlılık açısından daha olumlu eğilimler göstermekte; kendi performanslarını etkileyebileceklerine inandıkları için kariyer gelişiminde daha aktif rol almaktadır (Rotter, 1966, s. 207); (Lefcourt H. , 1966, s. 209). Buna karşılık dışsal kontrol odağına sahip çalışanların iş tatmini düzeylerinin daha düşük, örgütsel bağlılıklarının ise daha zayıf olabileceği belirtilmektedir. Çünkü iş sonuçlarını dışsal faktörlere bağlayan bireyler, örgüt içi adalet, performans değerlendirme ve ödül sistemlerini dışsal kontrol odaklı biçimde yorumlayarak görevlerine daha az yatırım yapabilmektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YAPAY ZEKÂ KAYGISININ İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE KONTROL ODAĞININ DÜZENLEYİCİ ROLÜNÜN İNCELENMESİ

Bu bölümde, araştırmanın amacı, önemi, kapsam ve sınırlılıkları ile izlenen yöntem açıklanmakta; toplanan veriler üzerinden gerçekleştirilen analizler sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmektedir.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Yapay zekâ teknolojilerinin çalışma yaşamında giderek daha yaygın hâle gelmesi, çalışanların iş süreçleri, roller ve beceri gereksinimleri konusunda belirsizlikler yaşamasına neden olabilmektedir. Bu belirsizlikler, bireylerde yapay zekâ temelli sistemlere ilişkin kaygılar oluşturmakta ve bu kaygıların iş tatmini gibi temel örgütsel tutumlar üzerinde etkili olabileceği belirtilmektedir. Yapay zekâ kaygısı, bireylerin yapay zekâ temelli uygulamalara yönelik belirsizlik ve tehdit algılarıyla ortaya çıkan psikolojik bir tepki olarak tanımlanmaktadır (Wang & Wang, 2019, s. 620). Kontrol odağı ise bireylerin olayları içsel ya da dışsal etmenlerle açıklama eğilimlerini ifade eden önemli bir kişilik özelliğidir (Rotter, 1966, s. 3) ve teknolojiyle ilgili algı ve tepkileri şekillendirebilmektedir.

Bu araştırmanın amacı, çalışanların yapay zekâ kaygısının iş tatmini üzerindeki etkisini incelemek ve bu ilişkide kontrol odağının düzenleyici rolünü değerlendirmektir. Araştırma, farklı sektörlerde çalışan bireylerden elde edilen veriler aracılığıyla yapay zekâ kaygısının iş tatmini üzerindeki etkilerini daha kapsamlı biçimde ortaya koymayı hedeflemektedir. Bu yönüyle çalışma, yapay zekâya ilişkin bireysel tepkilerin örgütsel

sonuçlar üzerindeki rolünü anlamaya katkı sağlamakta ve işverenlere çalışan uyum süreçlerini yönetme konusunda yol gösterici bilgiler sunmaktadır.

Yapay zekâ teknolojilerinin iş süreçlerine hızla entegre olması, çalışanların rollerinde, görev tanımlarında ve beceri gereksinimlerinde önemli değişiklikler yaratmaktadır. Bu dönüşüm, çalışanların yapay zekâ teknolojilerine yönelik kaygılarının örgütsel tutum ve davranışlar üzerinde etkili olup olmadığının incelenmesini gerekli hâle getirmektedir. Özellikle Wang ve Wang'ın (2019) yapay zekâ kaygısını dört alt boyutuyla (öğrenme, iş değiştirme, sosyoteknik körlük ve yapay zekâ yapılandırması) ele alan çalışmaları, bu kaygının çok boyutlu psikolojik bir yapı olduğunu ortaya koymuştur. Ancak bu yapının çalışanların iş tatminiyle ve kontrol odağı gibi bireysel psikolojik özelliklerle ilişkisini inceleyen çalışmalar son derece sınırlıdır.

Bu araştırma, yapay zekâ kaygısının çalışanların iş tatmini üzerindeki etkilerini ve bu ilişkide kontrol odağının düzenleyici rolünü ele alarak literatürde sınırlı sayıdaki çalışmaya önemli katkılar sunmaktadır. Yapay zekâ kaygısının çok boyutlu yapısı üzerine yapılan çalışmalar artmakla birlikte, bu kaygının iş tatmini gibi temel örgütsel çıktılar üzerindeki etkisini alt boyutlar düzeyinde inceleyen araştırmalar oldukça sınırlıdır. Bu yönüyle çalışma, yapay zekâ kaygısının öğrenme, iş değiştirme ve sosyoteknik körlük gibi bileşenlerinin çalışan tutumlarını nasıl etkilediğine ilişkin yeni bir kuramsal çerçeve ortaya koymaktadır. Kontrol odağının düzenleyici değişken olarak modele dâhil edilmesi ise bireysel farklılıkların teknoloji kaynaklı kaygı ve iş tatmini ilişkisini nasıl şekillendirdiğini göstererek örgütsel davranış yazınına özgün bir katkı sunmaktadır.

Araştırma aynı zamanda uygulama açısından da önem taşımaktadır. Bulgular, işverenlere yapay zekâ temelli dönüşüm süreçlerinde çalışan kaygılarını daha iyi yönetebilmek için hangi alanlarda destek, eğitim ve iletişim stratejileri geliştirmeleri gerektiğine dair somut ipuçları sunmaktadır. Özellikle öğrenme kaygısı ve sosyoteknik körlük gibi boyutların iş tatminiyle ilişkisi, teknoloji uyum eğitimlerinin ve açık iletişim politikalarının önemini vurgulamaktadır. Böylece çalışma, yapay zekâ uyum sürecinde insan faktörünün daha sağlıklı yönetilmesine katkı sağlamanın yanı sıra, çalışanların psikolojik iyi oluşunu korumaya yönelik örgütsel stratejilerin geliştirilmesine rehberlik etmektedir.

4.2. Araştırmanın Sınırı ve Sınırlılıkları

Araştırmanın sınırlılıkları dört başlık altında değerlendirilebilir. İlk olarak, veri toplamada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem pratik faydalar sağlamakla birlikte, örneklemin evreni temsil etme gücü sınırlıdır. Ayrıca, kolayda örnekleme yöntemi kullanılacak olması nedeniyle, elde edilecek sonuçların genelleştirilemeyeceği doğru bir varsayımdır (Etikan ve diğerleri, 2016, s. 2). Bu örnekleme yöntemi, araştırmaya kolay ulaşılabilir örneklem birimlerini içerirken, genel popülasyonu tam olarak temsil etme gücüne sahip olmayabilir. Bu nedenle, elde edilen sonuçlar yalnızca araştırma örneklemini yansıtmaktadır ve yapılacak genellemeler sınırlı olacaktır.

İş tatmini ölçeğinin orijinal formunda yer alan 6.maddesi veri toplama formuna dahil edilememiştir. Bu eksiklik nedeniyle ölçeğin kapsamı tam olarak yansıtılamamış ve dışsal tatmin puanları eksik olan tek bir madde (7 madde) ile hesaplanmıştır. Bu durum, iş tatmini değişkenine ilişkin elde edilen bulguların yorumlanmasında göz önünde bulundurulması gereken bir sınırlılık oluşturmaktadır. Kullanılan ölçeklerin bir kısmı (örneğin kontrol odağı ölçeği) teorik olarak iki seçenekli maddelerden oluşmakta ve farklı kültürlerde faktör yapıları değişkenlik gösterebilmektedir. Bu durum, ölçeklerin faktör analizlerinde farklı örüntüler ortaya çıkmasına neden olabilmektedir.

Araştırmamızın yapay zekâ kaygısına ilişkin verileri katılımcıların yapay zekâ teknolojilerini fiilen kullanıp kullanmadıklarına dair herhangi bir ön koşul aranmaksızın toplanmıştır. Dolayısıyla araştırmaya katılan tüm katılımcıların yapay zekâ teknolojileri ile birebir ilişki içerisinde olamayacağı göz önünde bulundurulmalıdır. Bu kapsamda ölçüme konu yapay zekâ kaygı düzeyleri kullanıcı deneyimlerinden ziyade algı, beklenti dolaylı yollardan elde edilen bilgi kaynaklarına yönelik bakış açılarını gözler önüne seriyor olabilir. Bu durum da araştırmamızın bir sınırlılığı olarak değerlendirilmelidir.

Son olarak araştırma yalnızca Türkiye'de kamu ve özel sektörde çalışan bireylerden elde edilen verilerle yürütülmüştür. Kültürel farklılıklar yapay zekâ kaygısının algılanış biçimini etkileyebileceğinden, farklı ülkelerde yapılacak çalışmalarla sonuçların karşılaştırılması daha bütüncül bir anlayış sağlayacaktır. Bazı değişkenlerde eksik gözlem bulunduğundan, analizlerde geçerli örneklem büyüklüğü değişiklik göstermektedir.

Regresyon ve çoğu analizde geçerli N = 460 iken, çalışma süresi gibi değişkenlerde eksik veri nedeniyle geçerli N = 449'dur.

4.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma kapsamında önce kuramsal çerçeve oluşturulmuş, daha sonra uygulama bölümüne geçilmiştir. Bu süreçte ilgili literatür, çevrimiçi akademik veri tabanları ve ulusal/uluslararası bilimsel yayınlar taranarak incelenmiştir. Uygulama aşamasında araştırma modeli ve hipotezler yapılandırılmış, anket aracılığıyla elde edilen veriler SPSS ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçları bulgular, tartışma ve sonuç başlıkları altında sistematik biçimde raporlanmıştır.

4.3.1. Araştırmanın Veri Toplam Aracı ve Veri Toplama Tekniği

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket kullanmıştır. Anket formu giriş kısmında demografik özellikleri ölçen sorular ve 3 ayrı ölçek olmak üzere 4 bölümden oluşmaktadır. Demografik özelliklerin yer aldığı bölümde katılımcılara cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışma süresi, çalışılan sektör ve çalışılan pozisyon gibi sorular yöneltilmiştir. Bu bölümde verilen yanıtların gizli tutulacağı ve sonuçların yalnızca bilimsel çalışmalarda kullanılacağı da ifade edilmiştir.

Anketin birinci bölümünde yapay zekâ kaygısını ölçmeye yönelik olarak 21 ifadeden oluşan (Wang & Wang, 2019) tarafından oluşturulan ve (Terzi, 2020) tarafından Türkçeye çeviri çalışması yapılmış, 5'li likert tipinde "artificial intelligence anxiety scale" kullanılmıştır.

Anketin ikinci bölümünde iş tatminini ölçmeye yönelik olarak 20 ifadenin yer aldığı (Weiss ve diğerleri, 1967) tarafından geliştirilerek Türkçe çeviri çalışmasının (Baycan, 1982) tarafından yapıldığı "Minnesota Satisfaction Questionnaire" kullanılmış ve kullanılan bu ölçekte 5'li likert tipindedir.

Anketin son bölümünde ise (Rotter, 1966) tarafından literatüre kazandırılan Türkçe uyarlaması ise (Dağ, 2002) tarafından yapılan "Internal-External Locus of Control Schedule" kullanılmıştır. Bu ölçek zorunlu tercihli iki seçenekli 29 maddeden

oluşmaktadır. Her maddede A ve B seçenekleri bulunmakta olup katılımcılardan kendileri için uygun olan ifadeyi seçmeleri istenmiştir.

Anket formunun nihai halini vermek amacıyla ön araştırma olarak 20 kişiye uygulanmıştır. Demografik özellikleri belirlemeye yönelik soruların bulunduğu bölümde "çalışma süresi" ifadesi kıdemi ifade ederken bazı cevaplayanlar tarafından gün içerisindeki çalışma saati olarak anlaşıldığından "çalışma süresi (yıl) "olarak düzeltme yapılmıştır. "Çalışma süresi" dışında kalan ifadelerde herhangi bir sorun olmadığı anlaşılmış ve anket formu uygulanmaya başlanmıştır.

Anket formunda yer alan bağımlı, bağımsız ve düzenleyici değişkene ilişkin kullanılan ölçekler aşağıdaki gibidir;

4.3.1.1.Yapay Zekâ Kaygısı Ölçeği

Yapay Zekâ Kaygısı ölçeği olarak kullanılan "Artificial Intelligence Anxiety Scale" (Wang & Wang) tarafından 2019 yılında oluşturulmuştur. Yapay zekâ kaygısının alt boyutlarından olan öğrenme boyutu için 8 soru, iş değiştirme boyutu için 6 soru, sosyoteknik körlük için 4 soru ve yapay zekâ yapılandırması için 3 soru olmak üzere 21 sorudan oluşmaktadır. Cronbach Alfa katsayısı sırasıyla ,97, ,91, ,92 ve ,96 olarak bulunmuştur. Ölçeğin genel olarak alfa katsayısı ,96 olarak elde edilmiştir. Akkaya ve arkadaşları tarafından 2021 yılında yapay zekâ kaygısı ölçeğinin Türkçeye uyarlama, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasında güvenilirlik katsayısı ,809 olarak bulunmuştur (Akkaya ve diğerleri, 2021, s. 1134). 2024 yılında Türkiye'de yapılan başka bir çalışmada ise (Hasırcı & Örücü, 2024, s. 747) ölçeğin alfa katsayısı ,90 olarak bulunmuştur.

Çalışmamızda çevirisinden faydalandığımız Terzi (2020)'ye ait araştırma da ise ölçeğin tamamı için güvenilirlik katsayısı ,96, öğrenme alt boyutu için ,89, iş değiştirme alt boyutu için ,95, sosyoteknik körlük alt boyutu için ,89 ve yapay zekâ yapılandırması alt boyutu için ise ,95 olarak bulunmuştur (Terzi, 2020, s. 1505). Bu sonuçlar, ölçeğin yüksek düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir. Ölçek 5'li likert tipinde olup ifadeler 1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4= Katılıyorum ve 5=Kesinlikle katılıyorum şeklindedir. Ölçekten elde edilen yüksek puanlar, bireylerin yüksek düzeyde yapay zekâ kaygısına sahip olduğunu göstermektedir.

4.3.1.2.İş Tatmini Ölçeği

İş Tatmini Ölçeği olarak literatürde sıkça kullanılan "Minnesota Satisfaction Questionnaire" kullanılmıştır. Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından yapılan orijinal geçerlik ve güvenirlik çalışmasında, Minnesota İş Tatmini Ölçeğinin (MSQ) kısa formu yüksek düzeyde iç tutarlılık göstermiştir. Ölçeğin alt boyutlarından İçsel Tatmin için hoyt güvenilirlik katsayısı (Hoyt katsayısı ile Cronbach's Alpha aynı kavramı, yani iç tutarlılığı tahmin eder) ,86, Dışsal Tatmin için ,80, Genel Tatmin için ise ,90 olarak rapor edilmiştir. Bu değerler, ölçeğin hem alt boyutlar hem de genel düzeyde güvenilir ve tutarlı ölçümler sağladığını göstermektedir. Ölçeğin yüksek güvenirliği, farklı meslek gruplarında iş tatmini düzeylerinin değerlendirilmesi için sağlam bir psikometrik temel sunduğunu ortaya koymaktadır.

Ölçekte içsel tatmini ölçmek amacıyla 12 madde, sırasıyla 1,2,34,7,9,10,11,15,16,19 ve 20. Maddeler kullanılmıştır. Dışsal tatmin ise 8 madde, sırasıyla 5,6,8,12,13,14,17 ve 18. Maddeler kullanılmıştır. 20 maddeden oluşan ölçeğin tamamında ise genel tatmin düzeyi ölçülmektedir. MSQ, iş tatminini hem içsel (kişisel başarı, sorumluluk, tanınma) hem dışsal (ücret, yönetim, çalışma koşulları) hem de genel boyutlarda ölçebilen ilk sistematik araçlardan biridir. Bugün hâlâ organizasyonel psikoloji, insan kaynakları ve eğitim araştırmalarında en güvenilir ölçeklerden biri olarak kullanılmaktadır. Martins ve Proença (2012, s. 10) tarafından Portekizli hastane çalışanları üzerinde yapılan geçerlik ve güvenirlik çalışmasında, Minnesota İş Tatmini Ölçeğinin kısa formu için Cronbach's Alpha katsayısı genel ölçek düzeyinde ,88 olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre ölçeğin yüksek düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğu söylenebilir. Yetiş ve Katlav (2017, s. 102) tarafından yapılan bir çalışmada ölçeğin iç tutarlılığı Cronbach's Alpha katsayısı ile test edilmiştir. Analiz sonucunda 20 maddeden oluşan İş Tatmini Ölçeğinin güvenirlik katsayısı α = ,89 olarak hesaplanmıştır. Bu değer ,80'in üzerinde olduğundan, ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğu ve maddelerin aynı yapıyı ölçmede tutarlı davrandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Baycan (1982) tarafından yapılan Türkçe uyarlama çalışmasında Minnesota İş Tatmini Ölçeğinin geçerlik ve güvenirliği test edilmiştir. Çalışmada kısa formun iç tutarlılık katsayılarının ,77 ile ,90 arasında değiştiği; İçsel Tatmin alt boyutu için ,77 - ,83, Dışsal Tatmin alt boyutu için ,66 - ,72 ve genel tatmin için ise ,90 civarı olarak rapor edildiği

belirtilmiştir (Çeşitli örneklemler arasında küçük değişiklikler rapor edilmiştir). Bu sonuçlar, ölçeğin Türkçe formunun yüksek düzeyde güvenilir, kararlı ve yapı geçerliğine sahip olduğunu göstermektedir. Çalışmamızda Baycan (1982) tarafından yapılan Türkçe uyarlama kullanılmıştır. Ölçek 5'li likert tipi şeklindedir. Katılımcılardan her bir maddeye ilişkin memnuniyet düzeylerini 1 ile 5 arasında değerlendirmeleri istenmiştir.1 = Hiç memnun değilim, 2 = Memnun değilim, 3 = Kararsızım, 4 = Memnunum, 5 = Çok memnunum. Bu yapı, bireylerin işin farklı yönlerinden aldıkları doyumun derecesini ölçmeyi amaçlamaktadır.

4.3.1.3.Kontrol Odağı Ölçeği

Rotter tarafından (1966) yılında geliştirilen "Internal–External Locus of Control Scale" (I-E Ölçeği) bireylerin kontrol algısını ölçmek amacıyla 29 maddeden oluşan zorunlu seçmeli 2'li ifadelerden oluşmaktadır. Bu çalışma ile kontrol odağı kavramı bilimsel temellere oturtulmuş ve bireylerin davranışlarını açıklamada önemli bir kişilik değişkeni olarak ortaya konmuştur. Geliştirilen I–E Ölçeği, sonraki yıllarda hem psikoloji hem de örgütsel davranış, eğitim ve sağlık psikolojisi araştırmalarında yaygın olarak kullanılmıştır.

Çalışmamızda kullanılan Kontrol Odağı Ölçeğinde 1, 8, 14, 19, 24 ve 27. maddeler dolgu maddeler olup ölçümde kullanılmaz; katılımcının dikkatini dağıtmamak için eklenmiştir. Bu sorular istatistiksel analizlerde çıkarılmış, toplam puana dahil edilmemiştir. Kontrol Odağı ölçeği zorunlu seçimli olduğundan (her maddede A veya B seçeneği vardır) hangi seçenek "dışsal" olarak kabul ediliyorsa o 1 puan, "içsel" olan ise 0 puan alacak şekilde kurgulanmıştır. Ters (dışsal) kodlanan maddeler: 2, 6, 7, 9, 16, 17, 18, 20, 21, 23, 25 ve 29. Bu maddelerdeki dışsal seçeneği seçen birey daha dışsal kontrol odaklı olarak kabul edilmiştir. Normal kodlanan 3, 4, 5, 10, 11, 12, 13, 15, 22, 26, 28.maddelerde A seçeneği içsel, B seçeneği dışsal olacak biçimde düzenlenmiştir. Yüksek puanlar dışsal kontrol odağını, düşük puanlar ise içsel kontrol odağını göstermektedir. Ölçek için alınabilecek en yüksek puan 23 puan, en düşün puan ise 0'dır. 23 puan bir birey tamamen dışsal, 0 puan alan bir birey ise tamamen içsel kontrol odağına sahip denilebilir. İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeğinin (Internal–External Locus of Control Scale) güvenirliği split-half ve Kuder–Richardson (KR-20) yöntemleriyle test edilmiştir. Elde edilen katsayılar ,65 ile ,79 arasında değişmektedir. Bu değerler, ölçeğin iyi düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğunu

göstermektedir. Yaklaşık olarak Cronbach's Alpha katsayısına karşılık gelen bu değerler (,70–,80 aralığı), ölçeğin güvenilir bir ölçüm aracı olduğunu desteklemektedir. Dağ (2002) tarafından yapılan çalışmanın Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı ise ,70 olarak bulunmuştur. Bu değerlerin "iyi düzeyde iç tutarlılığı" işaret etmesinin nedeni, psikometrik literatürde KR-20, split-half ve Cronbach's Alpha katsayılarında ,70 ve üzerinin iyi, ,60–,69 aralığının ise kabul edilebilir güvenilirlik olarak değerlendirilmesidir (Gliem & Gliem, 2003) ; (DeVellis, 2017). Rotter'ın (1966) geliştirme çalışmasında rapor edilen ,65–,79 aralığındaki güvenirlik katsayıları, bu ölçütlere göre ölçeğin yeterli ve iyi düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

4.3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklem Seçimi

Bu araştırmanın evrenini, Türkiye'de kamu ve özel sektörde çeşitli iş kollarında görev yapan çalışanlar oluşturmaktadır. Evrenin tamamına ulaşmak zaman, maliyet ve erişim kısıtları nedeniyle mümkün olmadığından, araştırmada örnekleme yöntemi olarak kolayda örnekleme tercih edilmiştir.

Benzer araştırmalarda önerilen örneklem büyüklükleri dikkate alındığında, sosyal bilimlerde 400 ve üzeri katılımcıdan oluşan örneklemlerin güvenilir ve geçerli analizler için yeterli olduğu kabul edilmektedir. Bu kapsamda yürütülen veri toplama süreci sonucunda toplam 460 katılımcıya ulaşılmış ve analizler bu örneklem üzerinden gerçekleştirilmiştir. Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde faktör analizleri için örneklem büyüklüğünün en az 300, tercihen 400 ve üzerinde olması önerilmesi nedeniyle örneklem yeterli bulunmuştur (Hair ve diğerleri, 2019).

Elde edilen örneklem büyüklüğünün, araştırma bulgularının istatistiksel gücünü artırdığı ve değişkenler arası ilişkilerin test edilmesi için yeterli olduğu değerlendirilmektedir. Katılımcılar farklı yaş, cinsiyet, eğitim ve sektör gruplarından çalışanları kapsamaktadır.

Tablo 4.1: Belirli Bir Evrenden Örneklem Büyüklüğünü Belirleme Tablosu

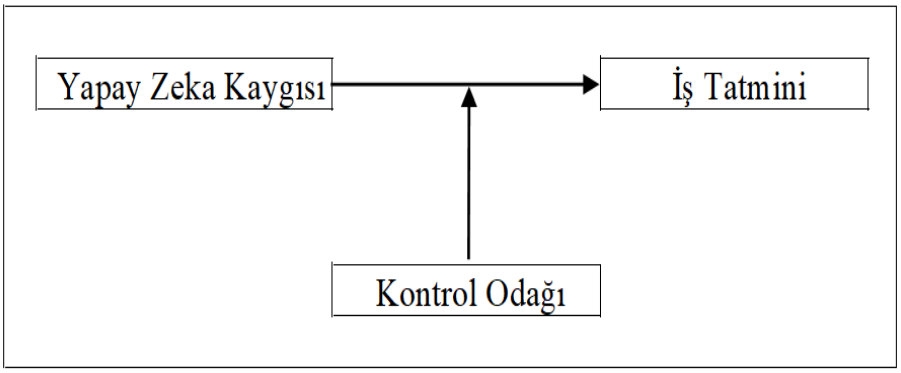
N (Evren)	S (Örneklem)	N (Evren)	S (Örneklem)	N (Evren)	S (Örneklem)
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	1000000	384

Kaynak: (Krejcie & Morgan, 1970, s. 608)

4.3.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırmanın modeli, yapay zekâ kaygısının iş tatmini üzerindeki etkisini ve bu ilişkide kontrol odağının düzenleyici rolünü test eden bütünleşik bir yapıya sahiptir. Yapay zekâ kaygısı (öğrenme, iş değiştirme, sosyoteknik körlük) bağımsız değişken; iş tatmini (içsel ve dışsal) bağımlı değişken; kontrol odağı ise düzenleyici değişken olarak ele alınmıştır.

Şekil 4.1: Araştırma Modeli 1



Modeldeki Değişkenler;

Bağımsız Değişken (X): Yapay zekâ kaygısı: Bireylerin yapay zekâ teknolojilerine karşı duyduğu endişe, korku veya güvensizlik düzeyidir.

Bağımlı Değişken (Y): İş tatmini: Bireyin yaptığı işten duyduğu memnuniyet, doyum ve mutluluk düzeyidir.

Düzenleyici (Moderating) Değişken (M): Kontrol odağı: Bireyin yaşamındaki olayların kendi kontrolünde mi (içsel) yoksa dış faktörlerin etkisinde mi (dışsal) olduğuna dair inancını gösterir.

Bu model, çalışanların yapay zekâya dair kaygılarının iş tatminlerini nasıl etkilediğini ve bu etkinin kişinin kontrol odağına göre değişip değişmediğini test eder.

Araştırma modeline göre hipotezler aşağıdaki gibidir;

H1: Yapay zekâ kaygısı iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H1a: Yapay zekâ kaygısının öğrenme boyutu, içsel iş tatmini üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H1b: Yapay zekâ kaygısının iş değiştirme boyutu, içsel iş tatmini üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H1c: Yapay zekâ kaygısının sosyoteknik körlük boyutu, içsel iş tatmini üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H1d: Yapay zekâ kaygısının yapay zekâ yapılandırması boyutu, içsel iş tatmini üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H1e: Yapay zekâ kaygısının öğrenme boyutu, dışsal iş tatmini üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H1f: Yapay zekâ kaygısının iş değiştirme boyutu, dışsal iş tatmini üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H1g: Yapay zekâ kaygısının sosyoteknik körlük boyutu, dışsal iş tatmini üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H1h: Yapay zekâ kaygısının yapay zekâ yapılandırması boyutu, dışsal iş tatmini üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H2: Kontrol odağı, iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H2a: Kontrol odağı puanı arttıkça (dışsal kontrol odağına doğru kaydıkça) içsel iş tatmini azalmaktadır.

H2b: Kontrol odağı puanı arttıkça (dışsal kontrol odağına doğru kaydıkça) dışsal iş tatmini azalmaktadır.

H3: Yapay zekâ kaygısının iş tatmini üzerindeki etkisinde kontrol odağı düzenleyici bir role sahiptir.

H3a: Yapay zekâ kaygısının öğrenme boyutunun içsel iş tatmini üzerindeki etkisinde kontrol odağı düzenleyici bir role sahiptir.

H3b: Yapay zekâ kaygısının öğrenme boyutunun dışsal iş tatmini üzerindeki etkisinde kontrol odağı düzenleyici bir role sahiptir.

H3c: Yapay zekâ kaygısının iş değiştirme boyutunun içsel iş tatmini üzerindeki etkisinde kontrol odağı düzenleyici bir role sahiptir

H3d: Yapay zekâ kaygısının iş değiştirme boyutunun dışsal iş tatmini üzerindeki etkisinde kontrol odağı düzenleyici bir role sahiptir

H3e: Yapay zekâ kaygısının sosyoteknik körlük boyutunun içsel iş tatmini üzerindeki etkisinde kontrol odağı düzenleyici bir role sahiptir.

H3f: Yapay zekâ kaygısının sosyoteknik körlük boyutunun dışsal iş tatmini üzerindeki etkisinde kontrol odağı düzenleyici bir role sahiptir.

H3g: Yapay zekâ kaygısının yapay zekâ yapılandırması boyutu ile içsel iş tatmini arasındaki ilişkide kontrol odağı düzenleyici bir role sahiptir.

H3h: Yapay zekâ kaygısının yapay zekâ yapılandırması boyutu ile dışsal iş tatmini arasındaki ilişkide kontrol odağı düzenleyici bir role sahiptir.

4.3.4. Araştırmada Kullanılan Analizler

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizinde IBM SPSS Statistics paket programı kullanılmıştır. Analizlerde %95 güven düzeyi esas alınmış ve istatistiksel anlamlılık kriteri olarak $p < ,05$ kabul edilmiştir. p değeri, elde edilen sonuçların tesadüfen ortaya çıkma olasılığını göstermekte olup sosyal bilimlerde genel kabul gören sınır değer ,05'tir. Bu nedenle araştırmada $p < ,05$ olduğunda ilişkilerin ve etkilerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu; $p > ,05$ olduğunda ise anlamlı olmadığı değerlendirilmiştir (Field, 2009).

Araştırmada öncelikle betimleyici istatistikler elde edilerek veri setinin genel dağılımı incelenmiş, normallik varsayımını test etmek amacıyla değişkenlere ilişkin çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri hesaplanmıştır. Verilerin parametrik testlere uygun olup olmadığı bu değerler üzerinden değerlendirilmiştir. Ölçeklerin güvenilirliğini incelemek amacıyla Cronbach Alfa katsayıları hesaplanmış, her bir ölçeğin iç tutarlılık düzeyi yorumlanmıştır.

Güvenirlik analizlerinden sonra araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliğini değerlendirmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett küresellik testi uygulanmıştır. KMO değerinin kabul edilebilir aralıkta olması ve Bartlett testinin anlamlı çıkması durumunda veri setinin faktör analizine uygun olduğu

kabul edilmiştir. Bu doğrultuda ölçeklerin faktör yapılarını incelemek amacıyla Keşfedici Faktör Analizi (AFA) gerçekleştirilmiştir. AFA sürecinde öz değer (eigenvalue) kriteri, açıklanan toplam varyans oranı ve döndürülmüş faktör yükleri (Varimax Rotasyonu) raporlanmış; her bir maddenin ilgili faktör altında uygun yük değerine sahip olup olmadığı değerlendirilmiştir. Ayrıca düşük faktör yüküne sahip maddeler veya çapraz yüklenen maddeler kontrol edilmiştir.

Geçerlilik analizlerinin ardından araştırma hipotezlerinin sınanması amacıyla korelasyon analizleri ve çoklu doğrusal regresyon analizleri uygulanmıştır. Bu analizler, yapay zekâ kaygısı boyutlarının iş tatmini üzerindeki etkilerini ortaya koymak amacıyla kullanılmıştır. Son aşamada, kontrol odağının düzenleyici rolünü incelemek üzere Hayes (2013) tarafından geliştirilen PROCESS makrosu kullanılarak Model 1 moderasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Böylece bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkinin kontrol odağına göre farklılaşıp farklılaşmadığı test edilmiştir.

Veri setinin doğruluğunu sağlamak amacıyla frekans tabloları incelenmiş, ortalama ve standart sapma değerleri kontrol edilmiş ve olası kodlama hatalarına yönelik incelemeler yapılmıştır. Anket formu tek yanıt seçimine uygun şekilde düzenlendiğinden çoklu işaretlemeye bağlı veri hatası görülmemiştir. Ancak demografik bilgiler bölümünde yer alan "çalışma süresi" sorusunda bazı katılımcıların yıl yerine saat veya harf girişi yaptığı tespit edildiğinden, bu hatalı değerler analizlere dahil edilmemiştir.

4.3.5. Verilerin Geçerliliği ve Güvenirliği

Araştırmada kullanılan veri setinin analizlere uygunluğunu değerlendirmek amacıyla ilk olarak tek ve çok değişkenli uç değer incelemeleri yapılmıştır. Çok değişkenli uç değerlerin tespiti için Mahalanobis uzaklık değerleri hesaplanmış ve modele dahil edilen yedi değişken dikkate alınarak kritik ki-kare değeri $p < ,001$ düzeyinde $\chi^2(7) = 27,86$ olarak belirlenmiştir. Veri setindeki Mahalanobis uzaklıkları ,28 ile 27,21 arasında değişmektedir. Maksimum değerin (27,21), kritik eşik olan 27,86'nın altında kalması nedeniyle veri setinde çok değişkenli uç değer bulunmadığı anlaşılmıştır. Bu nedenle herhangi bir gözlem analizin dışında bırakılmamıştır.

Bu sonuçlar, veri setinin yapısal olarak homojen olduğunu ve araştırmada kullanılacak regresyon ve moderasyon analizleri için uygun bir özellik sergilediğini göstermektedir. Çok değişkenli uç değer bulunmaması, model parametrelerinin daha güvenilir biçimde tahmin edilmesine imkân sağlamaktadır.

Araştırmada kullanılan değişkenlerin parametrik analizlere uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla normallik analizi yapılmıştır. Normallik, veri dağılımının istatistiksel olarak normal dağılım eğrisine (çan eğrisi) ne kadar yakın olduğunu gösterir ve özellikle korelasyon, regresyon ve moderasyon analizleri gibi parametrik yöntemlerin sağlıklı uygulanabilmesi için önemli bir varsayımdır. Bu kapsamda her bir alt boyut için ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiş; dağılımın normal kabul edilip edilemeyeceği değerlendirilmiştir.

Çarpıklık (Skewness), dağılımın sağa veya sola ne kadar kaydığını gösterir. 0'a yakın değerler simetrik dağılıma işaret ederken pozitif değer sağa, negatif değer sola çarpıklığı ifade eder.

Basıklık (Kurtosis) ise dağılımın yüksekliğini ve düzleşme derecesini gösterir. 0'a yakın değerler normal tepe yüksekliğini ifade eder; pozitif değerler daha sivri, negatif değerler ise daha yayvan dağılıma işaret eder.

Sosyal bilimlerde skewness ve kurtosis değerlerinin –1,5 ile +1,5 aralığında olması dağılımın normal kabul edilmesi için yeterli görülmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). Bu araştırmada kullanılan tüm temel değişkenler için bu değerler hesaplanmış olup Tablo 4.2'de sunulmuştur.

Tablo incelendiğinde araştırmada yer alan tüm değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu görülmektedir. Öğrenme boyutunun çarpıklık değeri ,858; basıklık değeri 1,366; iş değiştirme boyutunda sırasıyla –,385 ve –,516; sosyoteknik körlük boyutunda –,685 ve ,407; yapay zekâ yapılandırması boyutunda –,017 ve –,955 olarak hesaplanmıştır. Bağımlı değişken olan iş tatmini için içsel tatmin skewness –,902; kurtosis 2,006; dışsal tatmin ise skewness –,719; kurtosis ,780 değerlerine sahiptir. Kontrol odağı toplam puanı da skewness –,192 ve kurtosis –,318 ile normal dağılım kriterlerini karşılamaktadır.

İçsel Tatmin boyutunun kurtosis değeri (2,006) kabul edilen +1,5 sınırını aşmaktadır. Bu durum, dağılımın sivri (leptokurtik) olduğunu ve normallik varsayımını tam olarak karşılamadığını göstermektedir. Örneklem büyüklüğünün yüksek olması (N = 460) nedeniyle parametrik testlerin uygulanması metodolojik açıdan uygun kabul edilmektedir. Merkezi Limit Teoremi 'ne göre, büyük örneklemlerde dağılım normal olmasa bile örneklem ortalamasının dağılımı normale yaklaşacağından, parametrik testler güvenilirliğini korumaktadır (Field, 2009); (Tabachnick & Fidell, 2013).

Bu bulgular doğrultusunda verilerin genel olarak normal dağıldığı ve parametrik analizlerin (korelasyon, regresyon ve moderasyon analizleri) güvenle uygulanabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Normallik koşulunun sağlanmış olması araştırmanın istatistiksel geçerliliği açısından temel bir gereklilik olup sonraki analiz aşamalarına sorunsuz şekilde geçilmesine olanak sağlamıştır.

Tablo 4.2: Normallik Analizi Sonuçları

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
Yapay Zekâ Kaygısı-Öğrenme Boyutu	2,139	,758	,858	1,366
Yapay Zekâ Kaygısı-İş Değiştirme Boyutu	3,178	,993	-,385	-,516
Yapay Zekâ Kaygısı-Sosyoteknik Körlük Boyutu	3,458	,907	-,685	,407
Yapay Zekâ Kaygısı-Yapay Zekâ Yapılandırması Boyutu	2,944	1,147	-,017	-,955
İş Tatmini-İçsel Tatmin Boyutu	3,682	,655	-,902	2,006
İş Tatmini-Dışsal Tatmin Boyutu	3,383	,750	-,719	,780
Kontrol Odağı	12,180	3,701	-,192	-,318

Araştırmada kullanılan ölçeklerin ölçüm kalitesinin değerlendirilmesi amacıyla öncelikle güvenirlik analizleri yapılmıştır. Güvenirlik, bir ölçeğin aynı yapıyı tutarlı ve kararlı bir şekilde ölçüp ölçmediğini ifade eden temel bir psikometrik özelliktir. Başka bir ifadeyle, ölçek maddelerinin birbirleriyle uyumlu çalışması ve aynı kavramsal yapıyı yansıtması beklenir. Sosyal bilimlerde en yaygın kullanılan güvenirlik ölçütü olan Cronbach Alfa katsayısı (Cronbach, 1951), ölçeğin iç tutarlılığını değerlendirmek amacıyla hesaplanmış ve her bir alt boyutun güvenilirliği ayrı ayrı incelenmiştir.

Bu kapsamda araştırmada kullanılan Yapay Zekâ Kaygısı Ölçeği, Minnesota İş Tatmini Ölçeği (içsel ve dışsal tatmin alt boyutları) ve Rotter Kontrol Odağı Ölçeği için Cronbach Alpha katsayıları hesaplanmış; her bir ölçeğin araştırma bağlamında güvenilir ölçümler üretip üretmediği değerlendirilmiştir. Elde edilen değerler ilgili literatürde kabul gören sınırlarla karşılaştırılarak yorumlanmış ve analizlerin sonraki aşamalarında kullanılacak değişkenlerin güvenilirliği doğrulanmıştır. Cronbach Alfa katsayılarının ,70'in üzerinde olması, ölçeklerin yüksek iç tutarlılığa sahip olduğunu ve araştırma verilerinin güvenilir biçimde ölçüm yaptığını göstermektedir (Hair ve diğerleri, 2019) . Analiz sonucunda tüm ölçeklerin güvenirlik düzeylerinin kabul edilebilir ve yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.3: Ölçeklerin Cronbach Alpha's Katsayıları

Ölçek	Boyutları	Soru Adeti	Cronbach's Alpha Katsayısı	
			Alt Boyutları	Genel Ölçek
Yapay Zekâ Kaygısı	Öğrenme	8	,905	,947
	İş Değiştirme	6	,917	
	Sosyoteknik Körlük	4	,861	
	Yapay Zekâ Yapılandırması	3	,955	
İş Tatmini	İçsel Tatmin	12	,902	,924
	Dışsal Tatmin	7*	,823	
Kontrol Odağı		23	,672	,672

Yapay Zekâ Kaygısı ölçeği dört alt boyuttan (öğrenme, iş değiştirme, sosyoteknik körlük ve yapay zekâ yapılandırması) oluşmakta olup, bu araştırmada tüm alt boyutların Cronbach's Alpha değerlerinin ,861 ile ,955 arasında değiştiği görülmüştür. Bu sonuçlar, yapay zekâ kaygısı ölçeğinin ve alt boyutlarının yüksek iç tutarlılık sunduğunu ve ölçümlerin güvenilir olduğunu göstermektedir. Ayrıca yapılan değerlendirmede ölçeğin genel Cronbach's Alpha değeri ,947 olarak bulunmuştur.

İş tatmini ölçeği içsel tatmin ve dışsal tatmin olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. İçsel tatmin alt boyutunun Cronbach Alfa katsayısının ,902 olması, bu boyutun oldukça yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Ölçekteki maddeler işin doğası, işten alınan haz ve bireyin işle olan psikolojik uyumunu değerlendirdiğinden, bu yüksek Alfa değeri ölçeğin içsel tutarlılığının güçlü olduğunu desteklemektedir. Ölçeğin genel güvenilirlik katsayısı ise ,924 olarak tespit edilmiştir.

Dışsal tatmin alt boyutunda ise ölçeğin orijinal formunda yer alan maddelerden biri, uygulama aşamasındaki teknik bir eksiklik nedeniyle veri toplama formuna dahil edilememiştir. Bu nedenle dışsal tatmin alt boyutu analizlerde 7 madde ile değerlendirilmiştir. Buna rağmen dışsal tatmin boyutunun Cronbach Alfa katsayısının ,823 olması, alt boyutun iç tutarlılığının kabul edilebilir düzeyde olduğunu ve kalan maddelerin yapıyı temsil etme gücünün yeterli olduğunu göstermektedir. Eksik madde nedeniyle dışsal tatmin boyutunun kapsamının tam olarak yansıtılamadığı dikkate alınmalıdır.

Kontrol odağı ölçeği literatürde iki boyutlu bir yapıya (içsel kontrol – dışsal kontrol) sahip görünse de yüksek puan dışsal kontrol odağını, düşük puan ise içsel kontrol odağını temsil eden karmaşık bir ölçektir. Araştırmada ölçeğin tek toplam puan olarak kullanılması, boyutlar arasındaki kavramsal farklılık nedeniyle Cronbach Alfa katsayısının ,672 düzeyinde kalmasına yol açmıştır. Sosyal bilimlerde ,60'ın üzeri alfa değerleri kabul edilebilir olarak değerlendirildiğinden (Hair ve diğerleri, 2019), bu katsayı araştırma kapsamında yeterli görülmüştür. Ölçeğin yapısal özellikleri ve iki boyutlu doğası göz önünde bulundurulduğunda, toplam puan kullanımıyla elde edilen Alfa değerinin metodolojik olarak beklenen bir sonuç olduğu değerlendirilmektedir.

Yapay Zekâ Kaygısı Ölçeğinin yapı geçerliliğini incelemek amacıyla Keşfedici Faktör Analizi (AFA) uygulanmıştır. Faktör analizine uygunluğu belirlemek için önce Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ve Bartlett küresellik testi değerlendirilmiştir. KMO değerinin ,938 olması örneklemin "mükemmel" düzeyde yeterli olduğunu göstermektedir (Kaiser , 1974). Bartlett testinin anlamlı çıkması ($\chi^2 = 8563{,}518$; $p < ,001$) maddeler arasında faktör oluşumuna elverişli bir ilişki yapısı bulunduğunu doğrulamaktadır.

AFA sonucunda öz değeri 1'in üzerinde olan üç faktör elde edilmiştir. Varimax döndürmesi sonrasında maddelerin ilgili faktörlere anlamlı ve yeterli düzeyde yüklendiği görülmüştür. Birinci faktör, yapay zekâ tekniklerini öğrenme ve kullanma sürecine ilişkin kaygıları; ikinci faktör, yapay zekânın iş gücü, toplum ve bireysel yeterlilikler üzerindeki etkilerine yönelik kaygıları; üçüncü faktör ise insansı robotlar, özerklik ve kontrol kaybı gibi sosyoteknik tehdit algılarını yansıtmaktadır. Döndürülmüş faktör yükleri incelendiğinde tüm maddelerin ,40'ın üzerinde yük değerine sahip olduğu, dolayısıyla ölçeğin faktör yapısını güçlü biçimde desteklediği görülmüştür.

Yapay Zekâ Kaygısı Ölçeği literatürde dört boyutlu olarak geliştirilmiş olmakla birlikte, bu araştırmada gerçekleştirilen keşfedici faktör analizi sonucunda maddelerin üç faktör altında toplandığı görülmüştür. Ancak, bu çalışma YZ Kaygısının teorik ve geçerliliği kanıtlanmış dört alt boyutunun iş tatmini üzerindeki etkisini incelemeyi amaçladığından, regresyon ve moderasyon analizlerinde hipotezler özgün dört faktörlü yapı (Öğrenme, İş Değiştirme, Sosyoteknik Körlük ve Yapay Zekâ Yapılandırması) temelinde test edilmiştir. Bu durum, örneklem özellikleri ve maddeler arası ilişki düzeyleri dikkate alındığında sosyal bilimlerde sık karşılaşılan bir bulgudur (Fabrigar ve diğerleri, 1999). Faktörlere ilişkin döndürülmüş yük değerleri Tablo 4.5'te sunulmuştur. Faktör yükleri kabul edilebilir düzeydedir ve maddeler ait oldukları boyutları yeterli şekilde temsil etmektedir. Analiz sonucunda elde edilen üç boyut, yapay zekâya ilişkin kaygıların örneklemde daha bütünleşik algılandığını göstermektedir. Özellikle "iş değiştirme", "sosyoteknik körlük" ve "yapay zekâ yapılandırması" maddelerinin bazı katılımcılar tarafından benzer tehdit algıları çerçevesinde değerlendirilmesi, bu maddelerin tek bir faktörde birleşmesine sebep olmuştur. Bu bulgu, Türkiye'de çalışanların yapay zekâ kaynaklı tehditleri ayrı ayrı değil, "iş hayatında genel bir tehdit kümesi" olarak algıladıklarını göstermektedir.

İş tatmini ölçeğinin faktör analizine uygunluğunu test etmek amacıyla gerçekleştirilen KMO ve Bartlett testleri sonucunda örneklemin faktör analizi için son derece yeterli olduğu belirlenmiştir (KMO = ,930). Bartlett Küresellik Testinin anlamlı çıkması (χ^2 = 4481,989; $p < ,001$) maddeler arası korelasyonların faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

Ölçek, bu araştırmada toplam 19 madde ile analiz edilmiştir. Temel Bileşenler Analizi sonucunda öz değeri 1'in üzerinde olan 4 faktör belirlenmiş olup bu faktörler toplam varyansın %63,31'ini açıklamaktadır. Varimax döndürmesi sonrasında maddelerin faktörlere tutarlı biçimde dağıldığı ve yük değerlerinin ,40 ile ,81 arasında değiştiği görülmüştür. Minnesota İş Tatmini Ölçeği literatürde iki alt boyutlu bir yapı olarak rapor edilmesine rağmen, bu çalışmada maddelerin kültürel ve örneklem özelliklerine bağlı olarak dört faktör altında toplandığı belirlenmiştir. Bu durum, ölçeğin farklı kültürel örneklemlerde uygulanmasında sık karşılaşılan bir bulgu olup, tatmin maddelerinin çalışanlar tarafından algılanış biçimine göre yeniden gruplanabileceğini göstermektedir.

Bu araştırmada dört faktörlü bir yapının ortaya çıkması, çalışanların iş tatminine ilişkin değerlendirmelerini daha ayrıntılı ve ayrışmış bir şekilde yaptıklarını göstermektedir. Maddelerin belirli alt gruplarda toplanması, örneklemin iş doyumuna ilişkin psikolojik yapısının kültürel olarak çeşitlendiğini işaret etmektedir.

Ölçeğin faktör yüklerinin tamamı kabul edilebilir düzeylerin üzerinde olup, maddelerin ait oldukları boyutları yeterli biçimde temsil ettikleri görülmüştür. Bu nedenle ölçeğin dört faktörlü yapısı araştırma bağlamında istatistiksel ve kavramsal açıdan geçerli kabul edilmiştir. Ayrıca iş tatmini analizleri, literatürde yaygın olan iki ana boyut (içsel ve dışsal tatmin) temelinde raporlanmış; ancak AFA'da ortaya çıkan dört faktörlü yapı, örneklemin psikometrik özellikleri açısından ayrı bir bulgu olarak değerlendirilmiştir. Bu durumda maddelerin kültürel bağlamda farklı anlamlandırılması ve algılanması etkili olabilir.

Araştırmada Rotter (1966) tarafından geliştirilen Kontrol Odağı Ölçeğinin Türkçe uyarlamasından (Terzi, 2020) yararlanılmış ve ölçeğe ait 23 puanlanabilir ifade faktör analizine dâhil edilmiştir. Analiz öncesinde verilerin faktör analizine uygunluğu incelenmiştir. Elde edilen Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği katsayısı KMO = ,706 olup, bu değer örneklemin faktör analizine "orta düzeyde uygun" olduğunu göstermektedir (Kaiser , 1974). Bartlett Küresellik Testi sonucu ise anlamlı bulunmuştur ($\chi^2(253) = 1015{,}067$; $p < ,001$). Bu bulgu, değişkenler arasında faktör analizine imkân verecek düzeyde korelasyon bulunduğunu göstermektedir.

Ardından, ölçeğin faktör yapısını belirlemek amacıyla Temel Bileşenler Analizi (Principal Component Analysis) uygulanmış ve öz değeri 1'in üzerinde olan bileşenlere göre toplam 8 faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Başlangıçta elde edilen sekiz faktör toplam varyansın %52,350'sini açıklamaktadır. Ancak Kontrol Odağı ölçeğinin özgün yapısı iki boyutlu (içsel kontrol – dışsal kontrol) olarak tasarlanmış olduğundan, literatürle uyumlu bir yorumlama yapabilmek için döndürülmüş faktör yapısı (Varimax rotasyonu) ayrıntılı biçimde incelenmiştir.

Rotasyon sonrasında faktör yüklerinin birçok maddede birden fazla faktör üzerine dağıldığı, yük değerlerinin oldukça düşük olduğu (çoğu madde için ,30'un altında kaldığı) ve ölçeğin açık biçimde iki veya üç boyutlu bir yapıyı işaret etmediği görülmüştür. Maddelerin 8 ayrı faktöre dağılması, ölçeğin bu örneklemde homojen bir yapı

göstermediğini, kontrol odağı eğiliminin katılımcılar arasında tutarlı bir şekilde ayrışmadığını göstermektedir.

Bu durum sosyal bilimlerde sık karşılaşılan bir bulgu olup (Hair ve diğerleri, 2019), özellikle Rotter ölçeğinin yüzeysel madde yapısı ve ters madde kullanımının fazlalığı, faktör analizlerinde bu tür dağınık yapılar ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca ölçek orijinal olarak faktör analizi için geliştirilmemiş; daha çok toplam puan üzerinden içsel–dışsal eğilimi belirlemeye yönelik hazırlanmıştır. Bu nedenle literatürde Rotter ölçeğinin faktör analizinde net bir yapı göstermediği sıkça rapor edilmektedir. Rotter'ın orijinal geliştirme amacına uygun olarak, bu çalışmada kontrol odağı tek toplam puan üzerinden değerlendirilmiştir. Toplam puanın kullanılması, literatürde en yaygın yaklaşım olup, ölçeğin toplam içsel–dışsal yönelimi yansıtma gücünü artırmaktadır. Bu yaklaşım, faktör analizinde elde edilen dağınık sonuçlar karşısında ölçeğin kuramsal bütünlüğünü korumayı sağlamaktadır. Dağınık faktör yapısına rağmen, ölçeğin toplam puanıyla yapılan analizlerin güvenilirlik düzeyi kabul edilebilir bulunmuştur. Bu nedenle araştırmada ölçeğin toplam puanı kullanılmıştır.

Tüm bu bulgular doğrultusunda, ölçeğin döndürülmüş bileşen matrisinin teorik bir yapıyı desteklemediği görülmüş ancak ölçek genel olarak güvenirlik ve madde yapı bütünlüğü açısından kullanılabilir niteliktedir. Bu nedenle Kontrol Odağı puanlaması literatürde yaygın olduğu biçimde toplam puan üzerinden değerlendirilmiş, faktör yapısı yorumlayıcı nitelikte raporlanmış ancak araştırmanın temel analizlerinde faktör ayrımı yapılmamıştır.

Tablo 4.4: Ölçeklere Ait Geçerlilik Analizleri

Ölçek	Örneklem Büyüklüğü (N)	İfade Sayısı	KMO Test Sonucu	Bartlett Küresellik Testi (χ^2)	Anlamlılık (p)	Toplam Açıklanan Varyans (%)
Yapay Zekâ Kaygısı Ölçeği	460	21	,938	8563,518	,000	69,666
İş Tatmini Ölçeği	460	19	,930	4481,989	,000	63,310
Kontrol Odağı Ölçeği	460	23	,706	1015,067	,000	52,350
Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi.						
Döndürme Yöntemi: Kaiser Normalleştirmeli Varimax						

Açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre araştırmada kullanılan tüm ölçekler, literatürdeki özgün boyut yapılarıyla uyumlu faktör çözümleri üretmiştir. Maddeler, ilgili oldukları faktör altında yüksek ve anlamlı faktör yükleriyle (,46–,86 aralığında) toplanmış, bu durum ölçeklerin yapısal geçerliliğini desteklemiştir. İş tatmini ölçeğinin orijinal formunda yer alan ancak araştırma kapsamına alınmayan bir madde analiz dışında bırakılmış; bu nedenle tabloda bu maddeye ait faktör yükü bulunmamaktadır. Benzer şekilde, kontrol odağı ölçeğinde yer alan dolgu (filler) maddeleri ölçeğin yapısını temsil etmediği için faktör analizine dahil edilmemiştir. Analize alınan maddelerin faktör yüklerinin kabul edilebilir sınırların üzerinde olması, ölçeklerin ölçtüğü yapıları yeterli düzeyde temsil ettiğini göstermektedir.

Tablo 4.5: Faktör Yükleri

Ölçek	İfade No	Faktör Yükü
Yapay Zekâ Kaygısı Öğrenme	1	,737
Yapay Zekâ Kaygısı Öğrenme	2	,851
Yapay Zekâ Kaygısı Öğrenme	3	,864
Yapay Zekâ Kaygısı Öğrenme	4	,853
Yapay Zekâ Kaygısı Öğrenme	5	,815
Yapay Zekâ Kaygısı Öğrenme	6	,864
Yapay Zekâ Kaygısı Öğrenme	7	,783
Yapay Zekâ Kaygısı Öğrenme	8	,485
Yapay Zekâ Kaygısı İş Değiştirme	9	,703
Yapay Zekâ Kaygısı İş Değiştirme	10	,748
Yapay Zekâ Kaygısı İş Değiştirme	11	,691
Yapay Zekâ Kaygısı İş Değiştirme	12	,745
Yapay Zekâ Kaygısı İş Değiştirme	13	,647
Yapay Zekâ Kaygısı İş Değiştirme	14	,748
Yapay Zekâ Kaygısı Sosyoteknik Körlük	15	,740
Yapay Zekâ Kaygısı Sosyoteknik Körlük	16	,669
Yapay Zekâ Kaygısı Sosyoteknik Körlük	17	,598
Yapay Zekâ Kaygısı Sosyoteknik Körlük	18	,700
Yapay Zekâ Kaygısı Yapay Zekâ Yapılandırması	19	,831
Yapay Zekâ Kaygısı Yapay Zekâ Yapılandırması	20	,862
Yapay Zekâ Kaygısı Yapay Zekâ Yapılandırması	21	,822
İş Tatmini İçsel Tatmin	1	,638
İş Tatmini İçsel Tatmin	2	,554
İş Tatmini İçsel Tatmin	3	,576
İş Tatmini İçsel Tatmin	4	,750
İş Tatmini Dışsal Tatmin	5	,700
İş Tatmini İçsel Tatmin	7	,519
İş Tatmini İçsel Tatmin	8	,463
İş Tatmini İçsel Tatmin	9	,808
İş Tatmini İçsel Tatmin	10	,715
İş Tatmini İçsel Tatmin	11	,749

İş Tatmini Dışsal Tatmin	12	,549
İş Tatmini Dışsal Tatmin	13	,665
İş Tatmini Dışsal Tatmin	14	,760
İş Tatmini İçsel Tatmin	15	,752
İş Tatmini İçsel Tatmin	16	,745
İş Tatmini Dışsal Tatmin	17	,626
İş Tatmini Dışsal Tatmin	18	,716
İş Tatmini Dışsal Tatmin	19	,562
İş Tatmini İçsel Tatmin	20	,602
Kontrol Odağı	2	,710
Kontrol Odağı	3	,492
Kontrol Odağı	4	,431
Kontrol Odağı	5	,619
Kontrol Odağı	6	,739
Kontrol Odağı	7	,548
Kontrol Odağı	9	,631
Kontrol Odağı	10	,580
Kontrol Odağı	11	,438
Kontrol Odağı	12	,732
Kontrol Odağı	13	,543
Kontrol Odağı	15	,393
Kontrol Odağı	16	,499
Kontrol Odağı	17	,651
Kontrol Odağı	18	,676
Kontrol Odağı	20	,529
Kontrol Odağı	21	,582
Kontrol Odağı	22	,699
Kontrol Odağı	23	,664
Kontrol Odağı	25	,525
Kontrol Odağı	26	,733
Kontrol Odağı	28	,685
Kontrol Odağı	29	,587

4.4. Verilerin Analizi, Sonuçları ve Bulguları

Bu bölümde araştırmada kullanılan değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler, değişkenler arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon bulguları ve hipotezleri test etmek amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizlerinin sonuçları sunulmaktadır. İlk olarak katılımcıların demografik özellikleri ve ölçek puanlarına ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri verilmiş, ardından değişkenler arasındaki doğrusal ilişkileri belirlemek için Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Daha sonra yapay zekâ kaygısı boyutlarının iş tatmini üzerindeki etkilerini test etmek üzere çoklu doğrusal regresyon analizleri gerçekleştirilmiş ve son aşamada kontrol odağının düzenleyici rolünü değerlendirmek amacıyla moderasyon analizleri yapılmıştır. Elde edilen tüm bulgular ilgili alt başlıklarda sistematik olarak raporlanmıştır.

4.4.1. Demografik Bilgilere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan 460 çalışanın demografik özellikleri incelendiğinde, katılımcıların %42,39'unun kadın (n=195), %57,61'inin erkek (n=265) olduğu görülmektedir. Bu dağılım, örneklemde erkek çalışanların daha yüksek oranda temsil edildiğini göstermektedir. Yaş değişkeni beş grupta değerlendirilmiştir. Katılımcıların %2,17'si 18–25 yaş grubunda (n=10), %31,52'si 26–35 yaş grubunda (n=145), %39,57'si 36–45 yaş grubunda (n=182), %13,91'i 46–55 yaş grubunda (n=64) ve %12,83'ü 56 yaş ve üzeri grupta (n=59) yer almaktadır. Bu bulgular, araştırma örnekleminin özellikle 26–45 yaş aralığında yoğunlaştığını ancak 46 yaş ve üzeri çalışanların da anlamlı bir şekilde temsil edildiğini göstermektedir. Eğitim durumu açısından değerlendirildiğinde ise katılımcıların %57,17'sinin lisans mezunu (n=263), %33,70'inin yüksek lisans mezunu (n=155), %4,35'inin doktora mezunu (n=20), %3,26'sının ön lisans mezunu (n=15) ve %1,52'sinin ortaöğretim düzeyinde eğitim aldığı (n=7) görülmektedir. Bu dağılım, çalışma grubunun büyük oranda yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerden oluştuğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 4.6: Cinsiyet Bulguları

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Kadın	195	42,39%
Erkek	265	57,61%
Toplam	460	100,00%

Tablo 4.7: Yaş Bulguları

Yaş Aralığı	Frekans	Yüzde
18–25 yaş	10	2,17%
26–35 yaş	145	31,52%
36–45 yaş	182	39,57%
46–55 yaş	64	13,91%
56 yaş ve üzeri	59	12,83%
Toplam	460	100,00%

Tablo 4.8: Eğitim Durumu Bulguları

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde
Ortaöğretim	7	1,52%
Ön lisans	15	3,26%
Lisans	263	57,17%
Yüksek Lisans	155	33,70%
Doktora	20	4,35%
Toplam	460	100,00%

Katılımcıların çalışma süreleri beş kategori hâlinde değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgular, toplam 449 geçerli veri üzerinden hesaplanmıştır; 11 katılımcının çalışma süresi yanıtı eksik veya hatalı olduğu için analiz dışı bırakılmıştır. Çalışma süresi dağılımına göre katılımcıların %27,62'si 1–9 yıl (n=124), %37,64'ü 10–18 yıl (n=169), %16,48'i 19–27 yıl (n=74), %11,14'ü 28–36 yıl (n=50) ve %7,13'ü 37–45 yıl (n=32) arasında

çalışma deneyimine sahiptir. Bu bulgular, araştırma örnekleminin ağırlıklı olarak 10–18 yıl arası deneyime sahip bireylerden oluştuğunu, bununla birlikte hem düşük kıdeme sahip çalışanların hem de uzun süredir görev yapan çalışanların araştırmada anlamlı düzeyde temsil edildiğini göstermektedir. Böylece çalışma süresi bakımından örneklemin dengeli ve geniş bir deneyim aralığını yansıttığı söylenebilir.

Tablo 4.9: Çalışma Süresi Bulguları

Çalışma Süresi Yıl	Frekans	Yüzde
1-9 Yıl	124	27,62%
10-18 Yıl	169	37,64%
19-27 Yıl	74	16,48%
28-36 Yıl	50	11,14%
37-45 Yıl	32	7,13%
Toplam	449	100,00%

**Geçerli N: 449 / Eksik veri: 11*

Tablo 4.10: Çalışılan Sektör Bulguları

Çalışılan Sektör	Frekans	Yüzde
Finans / Bankacılık / Sigortacılık	251	54,57%
Bilişim / Yazılım / Teknoloji	57	12,39%
Eğitim	54	11,74%
Turizm / Hizmet	43	9,35%
Üretim / Sanayi	10	2,17%
Sağlık	7	1,52%
Ulaştırma / Lojistik	4	0,87%
Enerji	6	1,30%
Havacılık / Savunma	5	1,09%
Diğer	18	3,91%
Perakende / E-ticaret	5	1,09%
Toplam	460	100,00%

Katılımcıların çoğunluğu Finans/Bankacılık/Sigortacılık sektöründe çalışmaktadır (%54,57). Bu durum, araştırma örnekleminin ağırlıklı olarak hizmet ve finans odaklı sektörlerde yoğunlaştığını göstermektedir. Bilişim/Yazılım/Teknoloji (%12,39) ve Eğitim (%11,74) sektörleri de örneklemde önemli bir paya sahiptir. Turizm/Hizmet sektöründe çalışanların oranı %9,35 iken, diğer tüm sektörlerin oranı daha düşük düzeydedir. Üretim/Sanayi (%2,17), Sağlık (%1,52), Enerji (%1,30), Havacılık/Savunma (%1,09) ve Perakende/E-ticaret (%1,09) gibi grupların katılımcı sayısı sınırlıdır. Ulaştırma/Lojistik (%0,87) ve "Diğer" kategorisi (%3,91) ise örnekleme daha küçük katkı sağlamıştır.

Bu dağılım, araştırmanın çok çeşitli sektörlerden katılım sağlamakla birlikte özellikle finans ve hizmet alanlarında yoğunlaştığını göstermekte; böylece yapay zekâ kaygısı, iş tatmini ve kontrol odağı gibi değişkenlerin farklı sektör dinamikleri açısından değerlendirilmesine imkân tanımaktadır.

Tablo 4.11: Pozisyon Bulguları

Pozisyon	Frekans	Yüzde
Çalışan	363	78,91%
Yönetici	71	15,43%
Diğer	26	5,65%
Toplam	460	100,00%

Katılımcıların büyük çoğunluğunu çalışan pozisyonunda görev yapan bireyler oluşturmaktadır (%78,91). Araştırma örneklemi içinde yönetici pozisyonunda yer alanların oranı %15,43 iken, "diğer" kategorisinde yer alan katılımcıların oranı %5,65'tir. Bu dağılım, verilerin ağırlıklı olarak operasyonel görevlerde bulunan personelden elde edildiğini göstermekte olup, yönetici düzeyindeki katılımcıların da araştırmaya anlamlı bir katkı sağladığını ortaya koymaktadır. Örneklemin bu şekilde geniş bir pozisyon çeşitliliği içermesi, araştırmada ele alınan yapay zekâ kaygısı ve iş tatmini değişkenlerinin örgütsel hiyerarşi bağlamında karşılaştırılmasına olanak tanımaktadır.

Araştırmada yer alan değişkenlere ait temel istatistikler incelendiğinde, katılımcıların yapay zekâ kaygısının öğrenme boyutunda görece düşük düzeyde kaygı hissettikleri ($\bar{X}$ = 2,14) görülmektedir. Bu sonuç, katılımcıların yapay zekâ tekniklerini öğrenme ve uygulama süreçlerine yönelik belirgin bir tehdit algısı taşımadıklarını göstermektedir. Buna karşılık, iş değiştirme kaygısı ($\bar{X}$ = 3,18) ve sosyoteknik körlük ($\bar{X}$ = 3,46) boyutlarında ortalamanın orta düzeyde olması, yapay zekânın iş gücü üzerindeki etkileri ve teknolojik dönüşümleri takip etme konularında daha belirgin bir kaygı yaşandığını ortaya koymaktadır.

İnsansı yapay zekâ ile ilgili kaygıları temsil eden yapılandırma boyutunun ortalaması 2,94 olup katılımcıların bu boyutta orta düzeyde bir belirsizlik ve tehdit algısı taşıdıklarını göstermektedir. Özellikle bu boyut, yapay zekâ sistemlerinin kontrol edilebilirliği ve insan benzeri robot teknolojilerine yönelik tutumları yansıttığından, mevcut ortalama bu alandaki tereddütlerin tamamen düşük ya da yüksek olmadığını, kararsız bir eğilime işaret ettiğini göstermektedir.

İş tatmini alt boyutları incelendiğinde, içsel iş tatmininin ortalama değeri 3,68 ile nispeten yüksek seviyededir. Bu durum, çalışanların yaptıkları işin doğası, sorumluluk düzeyi ve işin kendisinden duydukları memnuniyetin genel olarak olumlu olduğunu göstermektedir. Dışsal iş tatmini ortalamasının 3,38 olması ise ücret, terfi olanakları, yönetsel politikalar ve çalışma koşulları gibi dışsal unsurlar açısından memnuniyetin orta seviyede olduğunu ortaya koymaktadır.

Kontrol odağı toplam puanının ($\bar{X}$ = 12,18), ölçeğin orta noktasının (11,5) üzerinde olması, katılımcıların kontrol odağı eğilimlerinin içsellikten ziyade dışsallığa daha yakın olduğunu göstermektedir. Dış kontrol odağına sahip bireyler, yaşanan olayları kendi çabalarından çok dışsal etkenlerle açıklama eğilimindedir. Bu eğilim, iş tatmini, kaygı ve davranışsal sonuçlar açısından önemli bir psikolojik belirleyicidir. Dolayısıyla, araştırmada kontrol odağının moderatör bir değişken olarak ele alınması, bireylerin içsel–dışsal yönelim farklılıklarının ilişkiler üzerindeki etkisini anlamak açısından teorik olarak güçlü bir gerekçeye sahiptir.

Tablo 4.12: Değişkenlerin Alt Boyutlarına Ait Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri

Ölçek / Alt Boyut	Madde Sayısı	Ortalama ($\bar{X}$)	Std. Sapma (SD)
Yapay Zekâ Kaygısı – Öğrenme Kaygısı	8	2,14	,76
Yapay Zekâ Kaygısı – İş Değiştirme Kaygısı	6	3,18	,99
Yapay Zekâ Kaygısı – Sosyoteknik Körlük	4	3,46	,91
Yapay Zekâ Kaygısı – YZ Yapılandırması (İnsansı YZ Kaygısı)	3	2,94	1,15
İçsel İş Tatmini	12	3,68	,66
Dışsal İş Tatmini	7	3,38	,75
Kontrol Odağı (Toplam Puan)	23	12,18	3,7

Araştırmada katılımcıların cinsiyete göre yapay zekâ kaygısı, iş tatmini ve kontrol odağı düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla bağımsız örneklemler t-testi yapılmıştır. Analiz sonuçları her bir boyut için aşağıda ayrıntılı biçimde sunulmuştur.

Tablo 4.13: Cinsiyete Göre Yapay Zekâ Kaygısı, İş Tatmini Ve Kontrol Odağına İlişkin T-Testi Sonuçları

Cinsiyet	Değişkenler	Örneklem	Ortalama	Standart Sapma	T Testi		
					t	df	p.
Kadın	Yapay Zekâ Kaygısı-Öğrenme Boyutu	195	2,156	,704	,403	458	,687
Erkek		265	2,127	,797			
Kadın	Yapay Zekâ Kaygısı-İş Değiştirme Boyutu	195	3,332	,929	2,931	438,49	,004
Erkek		265	3,064	1,024			
Kadın	Yapay Zekâ Kaygısı-Sosyoteknik Körlük Boyutu	195	3,621	,829	3,397	444,02	,001
Erkek		265	3,339	,944			
Kadın	Yapay Zekâ Kaygısı-Yapay Zekâ Yapılandırması Boyutu	195	3,188	1,045	4,052	443,45	,000
Erkek		265	2,765	1,187			
Kadın	İş Tatmini-İçsel Tatmin Boyutu	195	3,657	,609	-,703	458	,482
Erkek		265	3,700	,687			
Kadın	İş Tatmini-Dışsal Tatmin Boyutu	195	3,286	,703	-2,432	438,7	,015
Erkek		265	3,454	,777			
Kadın	Kontrol Odağı	195	12,821	3,669	3,213	417,7	,001
Erkek		265	11,709	3,661			

Erkek ve kadın katılımcıların yapay zekâ teknolojilerini öğrenmeye ilişkin kaygı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur (p>,05). Her iki grubun ortalama değerleri birbirine oldukça yakındır. Bu bulgu, öğrenme ile ilgili kaygıların cinsiyetten bağımsız olarak benzer düzeyde hissedildiğini göstermektedir.

Kadınların işini kaybetme veya iş süreçlerinde yapay zekâ nedeniyle dezavantajlı duruma düşme kaygıları, erkeklere göre anlamlı derecede daha yüksektir (p<,01). Ortalama farkı

da bu durumu desteklemektedir (Kadın: 3,332 > Erkek: 3,064). Bu sonuç, kadın çalışanların mesleki belirsizlik algısının erkeklere kıyasla daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Kadın katılımcıların Sosyoteknik Körlük Boyutu puanları erkeklere kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksektir (Kadın: 3,621 > Erkek: 3,339). Yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür (t = 3,397, p = ,001). Bu bulgu, kadınların yapay zekâ sistemlerinin sosyal, etik ve teknik sonuçlarını fark edememe veya kontrol edememe durumuna ilişkin daha yüksek düzeyde kaygı yaşadığını göstermektedir. Dolayısıyla kadın katılımcıların yapay zekâ kullanımının toplumsal etkilerine karşı daha duyarlı, daha temkinli veya daha hassas bir algıya sahip olabileceği söylenebilir.

Kadınların yapay zekâya ilişkin genel tehdit algısı, kontrolsüz gelişme kaygısı ve gelecekte yaratabileceği risklere ilişkin endişeleri erkeklerden anlamlı derecede yüksektir (p<,001). Ortalama fark oldukça nettir (Kadın: 3,188 > Erkek: 2,765). Bu bulgu, kadınların yapay zekânın gelecekteki etkilerine yönelik daha yüksek hassasiyete sahip olduğunu göstermektedir.

Kadın ve erkek çalışanların işin içsel boyutundan (işin anlamlılığı, başarı hissi, yaratıcılık, kişisel gelişim vb.) duydukları tatmin arasında anlamlı bir fark yoktur (p>,05). Her iki grubun ortalamaları birbirine çok yakındır. Bu, işin doğasıyla ilişkili tatmin unsurlarının cinsiyetten bağımsız olduğunu göstermektedir.

Erkeklerin dışsal iş tatmini (ücret, terfi olanakları, çalışma koşulları, iş güvenliği vb.) kadınlara göre anlamlı derecede daha yüksektir (p<,05). Ortalama fark erkeklerin dışsal faktörlerden daha fazla tatmin olduğunu göstermektedir.

Kadınların kontrol odağı puanları erkeklere kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksektir (p < ,01). Rotter'ın kontrol odağı ölçeğinde yüksek puanlar dışsal kontrol odağına, düşük puanlar ise içsel kontrol odağına işaret etmektedir. Bu bulgu, kadın katılımcıların başarı ve sonuçların belirleyicisini kendi çabaları ve kişisel kontrol mekanizmalarından ziyade dışsal faktörlere (şans, kader, başkalarının etkisi, çevresel koşullar) bağlama eğilimlerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Bir başka ifadeyle, kadınlar bu çalışmada erkeklere kıyasla daha dışsal kontrol odağına sahip görünmektedir. Bu durum, bireylerin iş yaşamındaki algıları, karar verme süreçleri ve iş tatmini üzerinde etkili olabilecek psikolojik bir farklılığa işaret etmektedir. Dolayısıyla bu sonuç, kadın katılımcıların olayların sonuçlarını daha çok şansa, kadere, dışsal faktörlere bağlama eğilimlerinin erkeklere kıyasla daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Yapılan analizler genel olarak kadın katılımcıların yapay zekâ teknolojilerine yönelik kaygı düzeylerinin erkeklere kıyasla daha yüksek olduğunu göstermektedir. Buna karşılık iş tatmininin içsel boyutunda cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşma gözlenmemiş, ancak dışsal iş tatmininde erkeklerin anlamlı biçimde daha yüksek tatmin düzeyine sahip olduğu bulunmuştur. Bunun yanı sıra kontrol odağında kadınların erkeklere göre daha dış kontrol odaklı eğilim sergilediği belirlenmiştir.

Katılımcıların eğitim düzeyine göre yapay zekâ kaygısı, iş tatmini ve kontrol odağı düzeylerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü ANOVA analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları, yalnızca Yapay Zekâ Kaygısı–Öğrenme Boyutu ($F = 4{,}100$, $p = {,}003$) ve Yapay Zekâ Kaygısı–Yapılandırma Boyutu ($F = 2{,}487$, $p = {,}043$) değişkenlerinde eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık bulunduğunu göstermektedir.

Eğitim düzeyinin yapay zekâ kaygısı ve iş tatmini alt boyutları üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen ANOVA ve Tukey HSD çoklu karşılaştırma testleri, bazı boyutlarda anlamlı farklılıklar olduğunu, bazı boyutlarda ise eğitim düzeyinin etkili olmadığını ortaya koymuştur.

Tablo 4.14: Eğitim Düzeyine Göre Yapay Zekâ Kaygısı ve İş Tatmini Alt Boyutlarında Tukey HSD Sonuçları

Eğitim Düzeyi	Öğrenme	İş Değiştirme	Sosyoteknik Körlük	Yapılandırma	İçsel Tatmin	Dışsal Tatmin	Kontrol Odağı (Toplam)
Ön lisans	2,083	3,511	3,333	3,222	3,639	3,371	11,333
Ortaöğretim	3,125	3,643	3,786	3,571	3,845	3,510	11,429
Lisans	2,153	3,186	3,431	2,938	3,693	3,414	12,342
Yüksek Lisans	2,119	3,168	3,558	2,985	3,682	3,367	12,103
Doktora	1,806	2,742	3,025	2,283	3,513	3,064	11,550

Öğrenme kaygısı boyutunda anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p < ,05$). Tukey testi sonuçlarına göre ortaöğretim mezunlarının öğrenme kaygısı düzeyi ($\bar{X} = 3,125$) lisans ($\bar{X} = 2,153$), lisansüstü ($\bar{X} = 2,119$), ön lisans ($\bar{X} = 2,083$) ve doktora ($\bar{X} = 1,806$) mezunlarına kıyasla anlamlı biçimde daha yüksektir. Bu bulgu, düşük eğitim düzeyine sahip bireylerin yapay zekâ öğrenme süreçlerinde daha fazla zorlanma veya uyum problemi yaşadıklarını göstermektedir. Doktora mezunları ($\bar{X} = 1,806$) en düşük öğrenme kaygısı düzeyine sahiptir ve bu fark ortaöğretim, ön lisans ve lisans gruplarıyla anlamlıdır. Yüksek lisans ve lisans grupları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

İş değiştirme kaygısı boyutunda da eğitim grupları arasında anlamlı fark bulunmuştur ($p < ,05$). Özellikle ortaöğretim ($\bar{X} = 3,643$) ve ön lisans mezunlarının ($\bar{X} = 3,511$) iş değiştirme kaygısı düzeylerinin yüksek olduğu; buna karşılık doktora mezunlarının bu boyutta en düşük kaygıya sahip olduğu görülmektedir ($\bar{X} = 2,742$). Bu sonuç, alt eğitim gruplarındaki bireylerin yapay zekâ nedeniyle iş kaybı riskini daha fazla algıladıklarını ortaya koymaktadır. Ortaöğretim ile doktora grubu arasındaki fark anlamlıdır. Ön lisans ile doktora grubu arasındaki fark da anlamlı bulunmuştur. Diğer eğitim grupları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Yapay zekâ yapılandırması boyutunda da anlamlı eğitim farklılıkları tespit edilmiştir ($p < ,05$). Ön lisans ($\bar{X} = 3,222$) ve ortaöğretim mezunları ($\bar{X} = 3,571$) daha yüksek yapılandırma kaygısı sergilerken; lisans ($\bar{X} = 2,938$), yüksek lisans ($\bar{X} = 2,985$) ve doktora mezunları ($\bar{X} = 2,283$) belirgin şekilde daha düşük kaygı düzeyleri göstermiştir. Bu da teknik bilgi düzeyi arttıkça yapay zekâ algoritmalarına dair belirsizliklerin azaldığını işaret etmektedir.

Buna karşılık sosyoteknik körlük boyutunda eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmüştür ($p = ,079$). Her ne kadar ortaöğretim mezunlarının ortalaması ($\bar{X} = 3,786$) diğer gruplara göre yüksek görünse de fark anlamlı düzeye ulaşmamıştır.

İçsel iş tatmini ($p = ,535$) ve dışsal iş tatmini ($p = ,369$) boyutlarında da eğitim grupları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Eğitim düzeyine göre ortalamalar birbirine yakın olmakla birlikte (ör. içsel tatmin: $\bar{X} = 3,51–3,84$), bu farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu sonuç, çalışanların iş tatmini algılarının eğitim düzeyinden bağımsız olarak benzer bir dağılım gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Son olarak, kontrol odağı toplam puanı açısından da eğitim düzeyi grupları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p = ,922$). Ortalama değerler incelendiğinde ön lisans ($\bar{X} = 11,333$) ve ortaöğretim mezunlarının ($\bar{X} = 11,429$) nispeten daha içsel kontrol eğilimine, lisans ($\bar{X} = 12,342$) ve yüksek lisans mezunlarının ($\bar{X} = 12,103$) ise daha dışsal kontrol odağına sahip olduğu görülmektedir; fakat bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Dolayısıyla kontrol odağının eğitim düzeyine göre anlamlı bir dağılım göstermediği söylenebilir.

Özellikle daha düşük eğitim düzeyine sahip gruplarda (ön lisans ve ortaöğretim) bazı yapay zekâ kaygısı boyutlarının ortalamalarının görece daha yüksek olduğu görülmüştür, buna karşın iş tatmini ve kontrol odağının eğitim düzeyinden anlamlı bir şekilde etkilenmediğini göstermektedir.

Tablo 4.15: Yapay Zekâ Kaygısı Öğrenme Boyutunun Eğitim Düzeyine Göre ANOVA Sonuçları

Eğitim Düzeyi	N	Ortalama (X̄)	Standart Sapma	Varyansın Kaynağı	KT	df	KO	F	p	Anlamlılık
Ortaöğretim (1)	7	3,125	,804	Gruplar Arası	9,178	4	2,294	**4**	**,003**	**1-3; 1–4; 1–5**
Ön lisans (2)	15	2,083	,570	Grup İçi	254,636	455	,560			
Lisans (3)	263	2,153	,767	Toplam	263,814	459				
Yüksek Lisans (4)	155	2,119	,747							
Doktora (5)	20	1,806	,571							
Toplam	460	2,139	,758							

Tablo 4.16: Yapay Zekâ Kaygısı Yapay Zekâ Yapılandırması Boyutunun Eğitim Düzeyine Göre ANOVA Sonuçları

Eğitim Düzeyi	N	Ortalama (X̄)	Standart Sapma	Varyansın Kaynağı	KT	df	KO	F	p	Anlamlılık
Ortaöğretim (1)	7	3,571	,937	Gruplar Arası	12,916	4	3,229	**2**	**,043**	**1–4**
Ön lisans (2)	15	3,222	1,029	Grup İçi	590,652	455	1,299			
Lisans (3)	263	2,938	1,138	Toplam	603,568	459				
Yüksek Lisans (4)	155	2,985	1,162							
Doktora (5)	20	2,283	1,104							
Toplam	460	2,944	1,147							

Katılımcıların çalışma süreleri 5 gruba ayrılarak (1–9 yıl, 10–18 yıl, 19–27 yıl, 28–36 yıl, 37–45 yıl) Yapay Zekâ Kaygısı boyutları, Kontrol Odağı ve İş Tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığı ANOVA testi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları; bazı boyutlarda çalışma süresine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar ortaya koyarken, bazı değişkenlerde ise anlamlı bir ayrışma olmadığını göstermiştir.

Çalışma süresi, öğrenme boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir (F=8,534; p<,001). Post Hoc analizine göre anlamlı fark özellikle çalışma süresi en düşük olan grup (1–9 yıl) ile diğer tüm gruplar arasında görülmektedir. Bu bulgu, iş deneyimi arttıkça yapay zekâ ile ilgili öğrenme sürecine ilişkin kaygıların azaldığı yönünde yorumlanabilir.

Tablo 4.17: Yapay Zekâ Kaygısı Öğrenme Boyutunun Çalışma Süresine Göre ANOVA Sonuçları

Çalışma Süresi	**N**	**Ortalama (X̄)**	**Standart Sapma**	**Varyansın Kaynağı**	**KT**	**df**	**KO**	**F**	**p**	**Anlamlılık**
1-9 Yıl (1)	124	2,001	,643	Gruplar Arası	18,7591	4	4,690	**8,534**	**,000**	**1–2; 1–3; 1–4; 1–5**
10-18 Yıl (2)	169	2,025	,702	Grup İçi	244,005	444	,550			
19-27 Yıl (3)	74	2,225	,797	Toplam	262,764	448				
28-36 Yıl (4)	50	2,333	,926							
37-45 Yıl (5)	32	2,746	,841							
Toplam	449	2,137	,766							

İş Değiştirme boyutunda da çalışma süresine bağlı anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (F=3,347; p=,010). Farkın özellikle 1–9 yıl ile 37–45 yıl ve 10–18 yıl ile 37–45 yıl grupları arasında ortaya çıktığı görülmektedir. Uzun süre çalışan bireylerin yapay zekâ nedeniyle iş değiştirme kaygısının daha düşük olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 4.18: Yapay Zekâ Kaygısı İş Değiştirme Boyutunun Çalışma Süresine Göre ANOVA Sonuçları

Çalışma Süresi	**N**	**Ortalama (X̄)**	**Standart Sapma**	**Varyansın Kaynağı**	**KT**	**df**	**KO**	**F**	**p**	**Anlamlılık**
1-9 Yıl (1)	124	3,159	1,083	Gruplar Arası	13,0762	4	3,269	**3,347**	**,010**	**1–5; 2–5**
10-18 Yıl (2)	169	2,998	,954	Grup İçi	433,689	444	,977			
19-27 Yıl (3)	74	3,266	,920	Toplam	446,766	448				
28-36 Yıl (4)	50	3,423	1,017							
37-45 Yıl (5)	32	3,531	,881							
Toplam	449	3,172	,999							

Çalışma süresi, Yapay Zekâ Yapılandırması boyutunda da anlamlı bir etki göstermektedir (F=3,855; p=,004). Fark yine daha çok kısa çalışma süresine sahip grup (1–9 yıl / 10–18 yıl) ile 37–45 yıl çalışanlar arasındadır. Bu sonuç, kıdem arttıkça yapay zekânın yapısal etkilerine ilişkin kaygıların azaldığını göstermektedir.

Tablo 4.19: Yapay Zekâ Kaygısı Yapay Zekâ Yapılandırması Boyutunun Çalışma Süresine Göre ANOVA Sonuçları

Çalışma Süresi	N	Ortalama (X̄)	Standart Sapma	Varyansın Kaynağı	KT	df	KO	F	p	Anlamlılık
1-9 Yıl (1)	124	2,879	1,199	Gruplar Arası	19,8016	4	4,950	**3,855**	**,004**	**1–5; 2–5**
10-18 Yıl (2)	169	2,742	1,154	Grup İçi	570,09	444	1,284			
19-27 Yıl (3)	74	3,108	1,064	Toplam	589,892	448				
28-36 Yıl (4)	50	3,367	1,082							
37-45 Yıl (5)	32	3,156	,973							
Toplam	449	2,939	1,147							

Tablo 4.20: Çalışılan Sektöre Göre Yapay Zekâ Kaygısı İş Değiştirme Boyutunda Tukey HSD Testi Sonuçları

Sektör	N	Ortalama (X̄)	Standart Sapma	Varyansın Kaynağı	KT	df	KO	F	p	Anlamlılık
Finans / Bankacılık / Sigortacılık (1)	251	3,31	,95	Gruplar Arası	25,1	10	2,51	**2,64**	**0**	**1–Enerji**
Diğer (2)	18	3,36	,71	Grup İçi	427	449	,95			**2–Enerji**
Enerji (3)	6	1,83	,49	Toplam	452	459				
Diğer sektörler	—	—	—							
Toplam	460	3,18	,99							

Çalışılan sektöre göre iş değiştirme kaygısı düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve Tukey HSD post-hoc testi sonuçları Tablo 4.20'de gösterilmektedir. ANOVA sonuçları, iş değiştirme kaygısı düzeylerinin sektörlere göre istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaştığını göstermektedir ($F(10,449)=2,642$; $p<,05$).

Gruplar arası farklılığın hangi sektörler arasında olduğunu belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Tukey HSD testi sonuçlarına göre, "Finans/Bankacılık/Sigortacılık" sektöründe çalışan katılımcıların iş değiştirme kaygısı düzeylerinin "Enerji" sektöründe çalışanlara kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde, "Diğer" sektör grubunda yer alan katılımcıların iş değiştirme kaygısı düzeylerinin de "Enerji" sektörüne göre anlamlı biçimde daha yüksek olduğu görülmektedir (p<,05). Diğer sektörler arasındaki karşılaştırmalarda ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Bu bulgu, yapay zekâ uygulamalarının sektörel yaygınlığı, iş güvencesi algısı ve teknolojik dönüşüm hızının, çalışanların iş değiştirme kaygısı üzerinde farklı etkiler yaratabileceğine işaret etmektedir. Bununla birlikte, bazı sektörlerdeki katılımcı sayılarının sınırlı olması nedeniyle sonuçların genellemesinde dikkatli olunması gerekmektedir.

Tablo 4.21: Çalışılan Sektöre Göre Yapay Zekâ Kaygısı Sosyoteknik Körlük Boyutunda Tukey HSD Testi Sonuçları

Sektör	N	Ortalama ($\bar{X}$)	Standart Sapma	Varyansın Kaynağı	KT	df	KO	F	p	Anlamlılık
Enerji (1)	6	2,167	,996	Gruplar Arası	15,250	10	1,525	**1,890**	**,045**	**1–10; 1–11**
Havacılık / Savunma (2)	5	3,000	,810	Grup İçi	362,256	449	,807			
Sağlık (3)	7	3,071	1,477	Toplam	377,507	459				
Ulaştırma / Lojistik (4)	4	3,250	,866							
Perakende / E-ticaret (5)	5	3,300	,647							
Bilişim / Yazılım / Teknoloji (6)	57	3,338	,998							
Üretim / Sanayi (7)	10	3,350	1,094							
Eğitim (8)	54	3,449	,914							
Turizm / Hizmet (9)	43	3,465	1,004							
Finans / Bankacılık / Sigortacılık (10)	251	3,540	,838							
Diğer (11)	18	3,569	,727							
Toplam	460	3,458	,907							

Çalışılan sektöre göre yapay zekâ kaygısının sosyoteknik körlük boyutu açısından katılımcıların algılarının farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve Tukey HSD post-hoc testi sonuçları sunulmaktadır. Analiz kapsamında öncelikle sektörlere göre sosyoteknik körlük düzeylerine ilişkin betimleyici istatistikler (N, ortalama ve standart sapma) verilmiş, ardından gruplar arası ve grup içi varyans değerleri üzerinden ANOVA sonuçları raporlanmıştır.

ANOVA bulguları, sosyoteknik körlük boyutunda sektörler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğunu göstermektedir ($F(10,449)=1,890$; $p<,05$). Bu farklılığın hangi sektörler arasında ortaya çıktığını belirlemek amacıyla yapılan Tukey HSD testi sonuçlarına göre, "Enerji" sektöründe çalışan katılımcıların sosyoteknik körlük kaygısı düzeylerinin, "Finans/Bankacılık/Sigortacılık" ve "Diğer" sektörlerde çalışan katılımcılara kıyasla anlamlı düzeyde daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Diğer sektörler arasındaki karşılaştırmalarda ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Bu tabloda, yalnızca istatistiksel olarak anlamlı bulunan karşılaştırmalar raporlanmış olup, anlamlılık düzeyi $p<,05$ olarak kabul edilmiştir.

Kontrol Odağı toplam puanları için de gruplar arası anlamlı fark saptanmıştır ($F=7,007$; $p<,001$). Farkın kaynağı yine 1–9 yıl çalışanlarla diğer tüm gruplar arasındaki ayrışmadır. Bu durum, çalışma deneyimi ilerledikçe bireylerin daha içsel bir kontrol odağı geliştirme eğiliminde olduklarını göstermektedir.

Tablo 4.22: Kontrol Odağının Çalışma Süresine Göre ANOVA Sonuçları

Çalışma Süresi	N	Ortalama (X̄)	Standart Sapma	Varyansın Kaynağı	KT	df	KO	F	p	Anlamlılık
1-9 Yıl (1)	124	13,419	3,667	Gruplar Arası	365,219	4	91,305	**7,007**	**,000**	**1–2; 1–3; 1–4; 1–5**
10-18 Yıl (2)	169	11,775	3,684	Grup İçi	5785,231	444	13,030			
19-27 Yıl (3)	74	12,432	3,653	Toplam	6150,450	448				
28-36 Yıl (4)	50	11,040	3,0969							
37-45 Yıl (5)	32	10,625	3,626							
Toplam	449	12,174	3,705							

Analiz genel olarak, çalışma süresinin yapay zekâ kaygısının belirli alt boyutlarında ve kontrol odağı üzerinde anlamlı etki yarattığını, ancak iş tatmini ve sosyoteknik körlük algısı üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını göstermektedir. Bu sonuçlar, iş deneyimi arttıkça çalışanların yapay zekâ temelli gelişmelere genel olarak daha uyumlu hale geldiğini ve kaygılarının azaldığını desteklemektedir.

ANOVA sonuçlarında pozisyona göre içsel iş tatmini düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (F = 4, p = ,022). Ancak farklılığın hangi gruplar arasında ortaya çıktığını belirlemek amacıyla yapılan Tukey HSD post-hoc testi, pozisyon gruplarının hiçbir ikisi arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir. Tukey sonuçları incelendiğinde, çalışan ($\bar{X}$ = 3,640), diğer ($\bar{X}$ = 3,760) ve yönetici ($\bar{X}$ = 3,869) gruplarının aynı alt kümede yer aldığı görülmektedir.

Dışsal iş tatmini için yapılan ANOVA sonucunda da pozisyona göre anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (F = 4, p = ,017). Ancak, gruplar arası farkın kaynaklandığı ikili karşılaştırmaları incelemek amacıyla yapılan Tukey HSD testi, pozisyon grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını göstermiştir. Tukey tablosuna göre

diğer ($\bar{X}$ = 3,313), çalışan ($\bar{X}$ = 3,343) ve yönetici ($\bar{X}$ = 3,616) grupları aynı alt kümede yer almaktadır.

Pozisyona göre içsel ve dışsal iş tatmini düzeylerinde ANOVA testinin genel fark göstermesine karşın, Tukey HSD çoklu karşılaştırma sonuçları hiçbir iki grup arasında anlamlı bir farklılık olmadığını ortaya koymuştur. Yöneticiler hem içsel hem dışsal tatmin açısından daha yüksek ortalamalara sahip olmakla birlikte, bu farklar istatistiksel düzeye ulaşmamıştır. Bu sonuç, iş tatmininin pozisyonun kendisinden ziyade diğer bireysel veya örgütsel faktörlerden etkilenebileceğini göstermektedir.

Tablo 4.23: İçsel Tatminin Pozisyona Göre ANOVA Sonuçları

Pozisyon	**N**	**Ortalama ($\bar{X}$)**	**Standart Sapma**	**Varyansın Kaynağı**	**KT**	**df**	**KO**	**F**	**p**
Çalışan (1)	363	3,640	,660	Gruplar Arası	3,274	2	1,637	**4**	**,022**
Yönetici (2)	71	3,869	,557	Grup İçi	193,662	457	,424		
Diğer (3)	26	3,760	,766	Toplam	196,935	459			

Tablo 4.24: Dışsal Tatminin Pozisyona Göre ANOVA Sonuçları

Pozisyon	**N**	**Ortalama ($\bar{X}$)**	**Standart Sapma**	**Varyansın Kaynağı**	**KT**	**df**	**KO**	**F**	**p**
Çalışan (1)	363	3,343	,741	Gruplar Arası	4,570	2	2,285	**4**	**,017**
Yönetici (2)	71	3,616	,695	Grup İçi	253,839	457	,555		
Diğer (3)	26	3,313	,920	Toplam	258,409	459			

Bir sonraki bölümde, yapay zekâ kaygısı, iş tatmini ve kontrol odağı değişkenleri arasındaki ilişkileri incelemek üzere gerçekleştirilen Pearson korelasyon analizinin sonuçları yer almaktadır.

4.4.2. Korelasyon Analizi

Bu araştırmada yapay zekâ kaygısı alt boyutları, iş tatmini alt boyutları ve kontrol odağı arasındaki doğrusal ilişkileri incelemek amacıyla Pearson korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 4.25: Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Ortalama (Mean)	Standart Sapma	1	2	3	4	5	6	7
1.Kontrol Odağı	12,180	3,701	1	,080	,157**	,070	,082	-,194**	-,285**
2.Yapay Zekâ Kaygısı-Öğrenme Boyutu	2,139	,758			,546**	,448**	,524**	-,113*	-,055
3.Yapay Zekâ Kaygısı-İş Değiştirme Boyutu	3,177	,992				,735**	,675**	-,034	-,036
4.Yapay Zekâ Kaygısı-Sosyoteknik Körlük Boyutu	3,458	,906					,703**	,032	-,022
5.Yapay Zekâ Kaygısı-Yapay Zekâ Yapılandırması Boyutu	2,944	1,146						-,030	,004
6.İş Tatmini-İçsel Tatmin Boyutu	3,681	,655							,754**
7.İş Tatmini-Dışsal Tatmin Boyutu	3,382	,750							1

p <,05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ilişkiyi ifade eder.

*** p <,01 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ilişkiyi ifade eder.*

Öncelikle yapay zekâ kaygısının alt boyutları arasında beklenen pozitif ve anlamlı ilişkilerin bulunduğu görülmektedir. Öğrenme boyutu ile iş değiştirme (r = ,546, p <,01),

sosyoteknik körlük (r = ,448, p <,01) ve yapay zekâ yapılandırması (r = ,524, p <,01) alt boyutları arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı ilişkiler mevcuttur. Aynı şekilde iş değiştirme boyutu ile sosyoteknik körlük (r = ,735, p <,01) ve yapay zekâ yapılandırması (r = ,675, p <,01) arasında yüksek düzeyde pozitif ilişkiler olduğu görülmektedir. Bu bulgular, yapay zekâ kaygısını oluşturan boyutların birbirleriyle tutarlı bir biçimde hareket ettiğini göstermektedir.

Kontrol odağı toplam puanı incelendiğinde, kontrol odağının öğrenme (r = ,080, p > ,05), sosyoteknik körlük (r = ,070, p > ,05) ve yapay zekâ yapılandırması (r = ,082, p > ,05) boyutları ile anlamlı bir ilişkiye sahip olmadığı görülmüştür. Buna karşın kontrol odağı ile iş değiştirme kaygısı arasında zayıf düzeyde, ancak istatistiksel olarak anlamlı bir pozitif ilişki bulunmaktadır (r = ,157, p < ,01). Bu sonuç, kontrol odağı puanı yükseldikçe—yani bireylerin dışsal kontrol odağı eğilimi arttıkça—iş değiştirme boyutundaki kaygı düzeylerinin birlikte artma eğilimi gösterdiğini ortaya koymaktadır. Ancak bu bulgu, değişkenler arasında herhangi bir nedensel yönelim olduğunu ifade etmemektedir; yalnızca iki değişken arasındaki eş zamanlı ilişkiyi göstermektedir.

İş tatmini boyutları ile yapay zekâ kaygısı boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde, içsel tatmin ile öğrenme boyutu arasında zayıf düzeyde negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür (r = –,113, p < ,05). Buna göre içsel tatmin puanı arttıkça öğrenme kaygısının azalma eğilimi gösterdiği söylenebilir. İçsel tatminin iş değiştirme, sosyoteknik körlük ve yapay zekâ yapılandırması boyutları ile ilişkileri istatistiksel olarak anlamlı değildir (p > ,05).

Dışsal tatmin ile kontrol odağı arasında ise orta düzeye yakın negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (r = –,285, p < ,01). Bu bulgu, kontrol odağı puanı yükseldikçe—bir diğer ifadeyle bireylerin dışsal kontrol odağı eğilimi arttıkça—dışsal tatmin düzeylerinin düşme eğilimi gösterdiğini ortaya koymaktadır. Ancak bu sonuçlar yalnızca değişkenler arasındaki eşzamanlı ilişkiyi ifade etmekte olup, herhangi bir nedensel etkiyi işaret etmemektedir. İçsel tatmin ve dışsal tatmin arasında ise güçlü ve pozitif bir ilişki bulunmuştur (r = ,754, p <,01). Bu bulgu, bireylerin işlerinden elde ettikleri içsel ve dışsal memnuniyetin birbirini destekleyici nitelikte olduğunu göstermektedir.

Genel toplamda korelasyon katsayılarının düşük ve orta düzeylerde seyretmesi, çoklu doğrusal regresyon analizleri için gerekli olan çoklu doğrusalık varsayımının sağlandığını da desteklemektedir. Çoklu doğrusalık, bağımsız değişkenlerin birbirleriyle aşırı derecede yüksek ilişki göstermesi durumunda ortaya çıkan ve regresyon katsayılarının güvenilirliğini bozan bir sorundur. Korelasyon analizinde değişkenler arasındaki ilişkilerin çoğunlukla düşük ve orta düzeylerde seyretmesi (r <,80), bağımsız değişkenlerin birbirleriyle aşırı derecede ilişkili olmadığını göstermektedir. Bu durum, regresyon analizi için gerekli olan çoklu doğrusalık varsayımının sağlandığını ve analizlerin güvenilir biçimde gerçekleştirilebileceğini doğrulamaktadır (Tabachnick & Fidell, 2013).

4.4.3. Regresyon Analizi

Bu bölümde, araştırma modelinde yer alan bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Korelasyon analizinde değişkenler arasında anlamlı ilişkiler bulunmasının ardından, bu ilişkilerin nedensel düzeyde incelenebilmesi için regresyon analizine geçilmiştir. Regresyon analizi, yapay zekâ kaygısının alt boyutlarının içsel ve dışsal tatmin üzerindeki etkilerini belirlemek, ayrıca kontrol odağının bu ilişkilerdeki düzenleyici rolünü test etmek amacıyla tercih edilmiştir. Analizlerde, her bir bağımlı değişken için ayrı regresyon modelleri oluşturulmuş ve hipotezlere karşılık gelen katsayıların anlamlılık durumları değerlendirilmiştir. Bu kapsamda elde edilen bulgular, hipotezlerin kabul veya reddedilmesi için temel kanıtları oluşturmaktadır. Eksik gözlemi bulunmayan değişkenlerde geçerli örneklem büyüklüğü N = 460 olup, modellerde görülen df değerindeki farklılıklar bağımsız değişken sayısı ile sabit terimin çıkarılmasından kaynaklanmaktadır.

4.4.3.1. Yapay Zekâ Kaygısının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi

Araştırmada yapay zekâ kaygısının alt boyutlarının içsel tatmin üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Model özeti tablosuna göre modelin açıkladığı varyans oldukça sınırlıdır (R = ,152; R^2 = ,023). Bu sonuç, yapay zekâ kaygısı boyutlarının içsel tatmin düzeyindeki toplam varyansın yaklaşık %2,3'ünü açıkladığını göstermektedir.

Tablo 4.26: Yapay Zekâ Kaygısının İçsel İş Tatmini Üzerindeki Etkisi

Model Özeti	
R	,152[a]
R^2	,023
Durbin Watson	1,931

ANOVA

Model	Kareler Toplamı	Sd (df)	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık (Sig.)
Regresyon	4,527	4	1,132	2,676	,031b
Artık (Residual)	192,408	455	,423		
Toplam	196,935	459			

KATSAYILAR TABLOSU

	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar			Eşdoğrusallık	
Model	**(B)**	**Std. Hata**	**(Beta)**	**t**	**Anlamlılık (Sig.)**	**Tolerans**	**VIF**
(Sabit)	3,712	,127		29,202	,000		
Öğrenme	-,119	,049	-,137	-2,403	,017	,657	1,521
İş Değiştirme	-,032	,050	-,048	-,638	,524	,378	2,642
Sosyoteknik Körlük	,110	,054	,152	2,029	,043	,381	2,622
YZ Yapılandırması	-,019	,041	-,033	-,468	,640	,426	2,349

Bağımlı Değişken: İçsel Tatmin

Model özeti tablosuna göre bağımsız değişkenler ile içsel tatmin arasındaki çoklu korelasyon katsayısı (R) ,152 olarak bulunmuştur. Bu değer, yapay zekâ kaygısı boyutları ile içsel tatmin arasında zayıf bir ilişki bulunduğunu göstermektedir.

Durbin–Watson değeri 1,931 olarak hesaplanmış olup, 1,5–2,5 aralığında bulunması sebebiyle modelde otokorelasyon sorununun olmadığı ve hata terimlerinin bağımsız olduğu anlaşılmaktadır.

ANOVA tablosu incelendiğinde modelin genel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($F(4,455) = 2,676$; $p = ,031$). Bu bulgu, yapay zekâ kaygısının alt boyutlarının birlikte içsel tatmini anlamlı biçimde yordadığını göstermektedir.

Artık serbestlik derecesi ($df = 455$), veri sayısından modele dahil edilen değişken sayısının çıkarılmasıyla elde edilmiştir. Bu değer, modeldeki hata terimlerinin hesaplanması için kullanılan bağımsız bilgi miktarını göstermektedir.

Coefficients (katsayılar) tablosu değişken bazlı yorumlandığında şu sonuçlara ulaşılmıştır: Öğrenme Boyutu: içsel tatmini anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir ($\beta = –,137$, $p = ,017$). Bu bulgu, yapay zekâya ilişkin öğrenme temelli kaygılar arttıkça çalışanların içsel tatmin düzeylerinin azaldığını göstermektedir. Bu bulgu, yapay zekâ teknolojilerine yönelik öğrenme temelli kaygı arttıkça çalışanların işlerinden duydukları içsel haz, motivasyon ve anlam algısının azaldığını göstermektedir. Literatürde teknoloji öğrenme güçlüğünün tükenmişlik, stres ve iş doyumu üzerinde olumsuz etkiler yarattığı bulgularıyla uyumludur. Bu durum, teknoloji temelli öğrenme taleplerinin çalışanlarda stres, duygusal tükenme ve iş tatmininde azalmaya yol açabileceğini ortaya koyan çalışmaları desteklemektedir (Tarafdar ve diğerleri, 2007). İş Değiştirme Boyutu: anlamlı bir etkide bulunmamaktadır ($\beta = –,048$; $p = ,524$). Sosyoteknik Körlük Boyutu: içsel tatmini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir ($\beta = ,152$, $p = ,043$). Bu sonuç, bireylerin yapay zekâya ilişkin sosyoteknik körlük düzeyi yükseldiğinde içsel tatminlerinin sınırlı da olsa arttığını göstermektedir. Hipotezin beklenen yönünün tersine çıkan bu ilişki, katılımcıların yapay zekâ sistemlerini sosyal bağlamdan kopuk, riskli veya öngörülemez algıladıkça içsel tatminlerinde sınırlı da olsa artış olabildiğini göstermektedir. Bu durum, çalışanların teknolojik dönüşüm karşısında belirsizliği iş güvenliği veya rol değişiminin

gerçekleşmemesi şeklinde yorumlayabileceğini düşündürmektedir. Yapay Zekâ Yapılandırması Boyutu: anlamlı bir etkide bulunmamaktadır (β = –,033; p = ,640).

Modelin çoklu doğrusalık varsayımını ihlal etmediği görülmektedir (VIF değerleri 1,521–2,642 aralığında olup <5'tir). Tolerance değerleri ise ,37 ile ,65 arasında bulunmuştur. Bu değerler, bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusalık olmadığını ve regresyon analizinin varsayımları karşılayacak biçimde güvenle uygulanabileceğini göstermektedir. Sonuç olarak yapay zekâ kaygısının alt boyutlarından yalnızca öğrenme boyutunun içsel tatmini negatif, sosyoteknik körlük boyutunun ise pozitif yönde anlamlı şekilde etkilediği görülmektedir. İş değiştirme ve yapay zekâ yapılandırması boyutlarının içsel tatmin üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.

İçsel iş tatmini sonuçları değerlendirildiğinde, yapay zekâ kaygısının öğrenme boyutunun içsel tatmini beklendiği şekilde negatif yönde ve anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. Sosyoteknik körlük boyutunun ise hipotez yönünün tersine içsel tatmini pozitif yönde ve anlamlı biçimde etkilediği tespit edilmiştir. Buna karşılık iş değiştirme ve yapay zekâ yapılandırması boyutlarının içsel tatmin üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Bu bulgular doğrultusunda, yapay zekâ kaygısının iş tatmini üzerindeki etkisine ilişkin H1 genel hipotezi kısmen desteklenmiştir. Alt hipotezler incelendiğinde; H1a (öğrenme → içsel tatmin) desteklenmiş, H1b (iş değiştirme → içsel tatmin) ve H1d (yapılandırma → içsel tatmin) reddedilmiş, H1c (sosyoteknik körlük → içsel tatmin) yön bakımından reddedilmiştir

H1: Yapay zekâ kaygısı iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Kısmen desteklenmiştir. Alt boyutların tamamı negatif etki göstermemiştir; ancak öğrenme boyutundaki negatif ve anlamlı etki, genel hipotezi kısmen desteklemektedir.

H1a: Yapay zekâ kaygısının öğrenme boyutu, içsel iş tatmini üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir. Kabul edilmiştir (β = –,137; p = ,017). Yapay zekâya dair öğrenme temelli kaygılar arttıkça çalışanların içsel tatmin düzeyleri anlamlı biçimde azalmaktadır. Bu bulgu, öğrenme boyutunun içsel tatmin üzerinde olumsuz bir rol oynadığını göstermektedir.

H1b: Yapay zekâ kaygısının iş değiştirme boyutu, içsel iş tatmini üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir. Reddedilmiştir (β = –,048; p = ,524). İş değiştirme kaygısı ile içsel tatmin arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Dolayısıyla bu alt boyut çalışanların içsel tatmin düzeyini etkilememektedir.

H1c: Yapay zekâ kaygısının sosyoteknik körlük boyutu, içsel iş tatmini üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir. Reddedilmiştir (yön) – ancak ilişki anlamlıdır (β = ,152; p = ,043). Hipotezde negatif etki öngörülmesine rağmen sonuç pozitif çıkmıştır. Yani sosyoteknik körlük düzeyi arttıkça içsel tatminin azalması değil, aksine hafifçe arttığı görülmüştür. Bu nedenle hipotez yön açısından desteklenmemiştir, ancak değişken içsel tatmin üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H1d: Yapay zekâ kaygısının yapay zekâ yapılandırması boyutu, içsel iş tatmini üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir. Reddedilmiştir (β = –,033; p = ,640). Yapay zekâ yapılandırmasına yönelik kaygıların içsel tatmin üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.

Sonuçlar, yapay zekâ kaygısının alt boyutlarından yalnızca öğrenme boyutunun içsel tatmin üzerinde negatif ve anlamlı bir etki oluşturduğunu göstermektedir. Sosyoteknik körlük boyutu beklenenin aksine içsel tatmini pozitif yönde ve anlamlı biçimde etkilemiştir. Diğer boyutlar (iş değiştirme ve yapılandırma) içsel tatmin üzerinde anlamlı bir etki göstermemiştir. Bu doğrultuda H1 hipotezi kısmen kabul edilmiş; alt hipotezlerden yalnızca H1a desteklenmiştir.

Yapay zekâ kaygısının alt boyutlarının dışsal tatmin üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda model istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (F(4,455) = ,671; p = ,612). Bu nedenle yapay zekâ kaygısının hiçbir alt boyutu dışsal tatmini anlamlı biçimde yordayamamaktadır.

Tablo 4.27: Yapay Zekâ Kaygısının Dışsal İş Tatmini Üzerindeki Etkisi

Model Özeti	
R	,077a
R^2	,006
Durbin Watson	1,893

ANOVA					
Model	**Kareler Toplamı**	**Sd (df)**	**Kareler Ortalaması**	**F**	**Anlamlılık (Sig.)**
Regresyon	1,516	4	,379	,671	,612b
Artık (Residual)	256,893	455	,565		
Toplam	258,409	459			

KATSAYILAR TABLOSU					
Model	**Standardize Edilmemiş Katsayılar (B)**	**Std. Hata**	**Standardize Edilmiş Katsayılar (Beta)**	**t**	**Anlamlılık (Sig.)**
(Sabit)	3,521	,147		23,972	,000
Öğrenme	-,066	,057	-,067	-1,161	,246
İş Değiştirme	-,030	,057	-,039	-,520	,604
Sosyoteknik Körlük	-,015	,063	-,018	-,240	,810
YZ Yapılandırması	,051	,047	,078	1,089	,277

Bağımlı Değişken: Dışsal Tatmin

Model özeti tablosuna göre modelin açıklayıcılık gücü oldukça düşüktür (R = ,077; R^2 = ,006). Bu sonuç, yapay zekâ kaygısı boyutlarının dışsal tatmin düzeyindeki toplam varyansın yalnızca %0,6'sını açıkladığını göstermektedir.

ANOVA tablosu da modelin istatistiksel olarak anlamlı olmadığını doğrulamaktadır (F (4,455) = ,671; p = ,612). Buna göre, yapay zekâ kaygısı boyutları birlikte değerlendirildiğinde dışsal tatmin üzerinde anlamlı bir biçimde yordamadığı görülmektedir.

Yapay zekâ kaygısı boyutlarının dışsal tatmin üzerindeki etkisini inceleyen regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Modelin oldukça düşük açıklayıcılık düzeyi ve hiçbir boyutun dışsal tatmin üzerinde anlamlı bir etki göstermemesi, çalışanların dışsal tatmin algısının yapay zekâ kaygısından bağımsız bir şekilde oluştuğunu ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda dışsal tatmin için H1e, H1f, H1g ve H1h hipotezlerinin tamamı reddedilmiştir. Bu sonuç, Wang & Wang (2019) tarafından geliştirilen ölçeğin alt boyutları ile performans değişkeni arasında literatürde zaman zaman zayıf veya anlamlı olmayan ilişkiler bulunduğunu gösteren bulgularla da uyumludur.

Analiz bulguları genel olarak incelendiğinde, yapay zekâ kaygısının iş tatmininin içsel boyutuna sınırlı ancak anlamlı etkiler sunduğu; dışsal tatmin üzerinde ise anlamlı bir etkisinin bulunmadığı görülmüştür. İçsel tatmin açısından yalnızca öğrenme boyutuna ilişkin kaygılar negatif yönde anlamlı bir etki gösterirken, sosyoteknik körlük boyutu beklentinin aksine pozitif yönde anlamlı bir ilişki üretmiştir. Bununla birlikte diğer boyutlar içsel ve dışsal tatmin üzerinde anlamlı bir etki oluşturmamış ve hipotezlerin büyük bölümü reddedilmiştir.

4.4.3.2. Kontrol Odağının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi

Kontrol odağının iş tatmini üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yapılan regresyon analizinde hem içsel tatmin (β = –,194, p < ,01) hem de dışsal tatmin (β = –,285, p < ,01) üzerinde negatif ve anlamlı etkiler bulunmuştur. Bu bulgu, kontrol odağı puanı yükseldikçe (yani bireyin olayları dışsal faktörlerle açıklama eğilimi arttıkça) iş tatmininin azaldığını göstermektedir. Dışsal kontrol odağına sahip bireyler çalışma

yaşamındaki sonuçları kendi çabalarından ziyade dışsal etmenlerle ilişkilendirdikleri için işlerinden elde ettikleri tatmin düzeyinin daha düşük olabileceği belirtilmektedir.

Modellerin açıklayıcılık düzeyleri düşük olmakla birlikte (İçsel tatmin R^2 = ,038; dışsal tatmin R^2 = ,081), kişilik özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkilerinin sınırlı ancak anlamlı olması literatürle uyumludur.

Bu regresyon modeli, kontrol odağı puanının çalışanların içsel iş tatmini üzerindeki etkisini incelemektedir. Analiz sonuçlarına göre model istatistiksel açıdan anlamlıdır (F (1,458) =17,862; p<,001). Modelin açıkladığı varyans oranı düşüktür (R^2=,038), ancak bağımsız değişkenin anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir.

Regresyon katsayıları incelendiğinde, kontrol odağı toplam puanının içsel iş tatmini üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir (β = –,194; t = –4,226; p<,001). Rotter kontrol odağı ölçeğinde puan arttıkça bireyin dışsal kontrol odağı arttığı için, bu sonuç dışsal kontrol odağının içsel iş tatminini azalttığını, diğer bir ifadeyle içsel kontrol odağına sahip bireylerin daha yüksek içsel iş tatmini yaşadığını göstermektedir.

Model Özeti tablosuna göre regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki göstermektedir. R = ,194, kontrol odağı ile içsel iş tatmini arasındaki ilişkinin düşük düzeyde olduğunu göstermektedir. R^2 = ,038, içsel iş tatmini puanındaki değişimin %3,8'inin kontrol odağı tarafından açıklandığını göstermektedir. Sosyal bilimlerde bireysel algılara dayalı modellerde bu oran kabul edilebilir düzeydedir (Cohen ve diğerleri, 2003). Durbin-Watson = 1,864, hatalar arasında otokorelasyon olmadığını; yani regresyon varsayımlarının karşılandığını göstermektedir. Bu bulgular doğrultusunda modelin zayıf fakat anlamlı bir yordama gücüne sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 4.28: Kontrol Odağının İçsel İş Tatmini Üzerindeki Etkisi

Model Özeti	
R	,194a
R^2	,038
Durbin Watson	1,864

ANOVA

Model	Kareler Toplamı	Sd (df)	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık (Sig.)
Regresyon	7,392	1	7,392	17,862	,000b
Artık (Residual)	189,543	458	,414		
Toplam	196,935	459			

KATSAYILAR TABLOSU

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar (B)	Std. Hata	Standardize Edilmiş Katsayılar (Beta)	t	Anlamlılık (Sig.)
(Sabit)	4,1	,103		39,698	,000
Kontrol Odağı	-,034	,008	-,194	-4,226	,000

Bağımlı Değişken: İçsel Tatmin

ANOVA tablosu modelin genel anlamlılığını test etmektedir. F (1,458) = 17,862, p =,000. Bu sonuç regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ve kontrol odağı

değişkeninin içsel iş tatminini anlamlı biçimde açıkladığını göstermektedir. Yani kontrol odağı, modelin bağımlı değişkeni olan içsel iş tatminine anlamlı katkı sağlamaktadır.

Katsayılar tablosu bağımsız değişkenin etkisinin yönünü ve anlamlılığını göstermektedir. Kontrol Odağı Toplamı → İçsel İş Tatmini, B = –,034, β = –,194, t = –4,226, p = ,000

Bu bulgulara göre: Rotter ölçeğinde yüksek puan = daha dışsal kontrol odağı anlamına geldiği için, puan yükseldikçe içsel iş tatmini düşmektedir. Etki yönü negatiftir. Etki istatistiksel olarak yüksek düzeyde anlamlıdır (p<,001). Yani dışsal kontrol odağı arttıkça içsel iş tatmini azalmaktadır; buna karşılık içsel kontrol odağı güçlü olan çalışanlar daha yüksek içsel iş tatmini yaşamaktadır. Bu bulgu, kontrol odağı puanının arttıkça içsel iş tatmini üzerinde negatif yönde etki göstermesi gerektiğini ifade eden hipotezle uyumludur. Bu nedenle "H2a: Kontrol odağı puanı arttıkça (dışsal kontrol odağına doğru kaydıkça) içsel iş tatmini azalmaktadır" hipotezi desteklenmiştir.

Kontrol odağının çalışanların dışsal iş tatmini üzerindeki etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizi sonucunda, modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Model Özeti tablosu incelendiğinde, kontrol odağı ile dışsal iş tatmini arasında düşük düzeyde ancak anlamlı bir ilişki bulunduğu anlaşılmaktadır (R = ,285). Modelin açıklayıcılık oranı olan R^2 = ,081, çalışanların dışsal iş tatmini düzeylerindeki değişimin %8,1'inin kontrol odağı tarafından açıklandığını göstermektedir. Düzeltilmiş R^2 değerinin ,079 olması, modelin örneklem büyüklüğü dikkate alındığında da benzer bir açıklama gücüne sahip olduğunu göstermektedir. Durbin–Watson değerinin 1,862 çıkması, modelde otokorelasyon sorunu olmadığını doğrulamakta ve regresyon varsayımlarının karşılandığını göstermektedir.

Tablo 4.29: Kontrol Odağının Dışsal İş Tatmini Üzerindeki Etkisi

Model Özeti	
R	,285a
R^2	,081
Durbin Watson	1,862

ANOVA					
Model	**Kareler Toplamı**	**Sd (df)**	**Kareler Ortalaması**	**F**	**Anlamlılık (Sig.)**
Regresyon	20,947	1	20,947	40,401	,000b
Artık (Residual)	237,462	458	,518		
Toplam	258,409	459			

KATSAYILAR TABLOSU					
Model	**Standardize Edilmemiş Katsayılar (B)**	**Std. Hata**	**Standardize Edilmiş Katsayılar (Beta)**	**t**	**Anlamlılık (Sig.)**
(Sabit)	4,086	,116		35,350	,000
Kontrol Odağı	-,058	,009	-,285	-6,356	,000

Bağımlı Değişken: Dışsal Tatmin

Modelin genel anlamlılığını test eden ANOVA tablosu da analizin tutarlı olduğunu ortaya koymaktadır. Elde edilen F (1,458) = 40,401 değeri ve p = ,000 sonucuna göre modelin tamamı istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu bulgu, kontrol odağı değişkeninin dışsal iş tatmini üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğunu göstermektedir.

Katsayılar tablosu incelendiğinde kontrol odağı toplam puanının dışsal iş tatmini üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir (β = –,285; t = –6,356; p <,001). Rotter kontrol odağı ölçeğinde yüksek puan dışsal kontrol odağını temsil ettiğinden, çalışanların dışsal kontrol eğilimi arttıkça dışsal iş tatmini düzeylerinin azaldığı söylenebilir. Başka bir ifadeyle, içsel kontrol odağına sahip bireyler dışsal tatmin kaynaklarını daha olumlu değerlendirmekte ve işe yönelik dışsal ödüllerden daha fazla tatmin olmaktadır. Bu sonuç, kontrol odağı ile dışsal iş tatmini arasındaki ilişkinin teorik olarak beklenen yönünü desteklemektedir.

Bu sonuç, kontrol odağı puanının arttıkça dışsal iş tatmini üzerinde negatif bir etki yaratması gerektiğini ifade eden hipotezle tutarlıdır. Bu nedenle "H2b: Kontrol odağı puanı arttıkça (dışsal kontrol odağına doğru kaydıkça) dışsal iş tatmini azalmaktadır" hipotezi desteklenmiştir.

Kontrol odağının iş tatmini üzerindeki etkilerine ilişkin bulgular, dışsal kontrol odağı arttıkça hem içsel hem dışsal iş tatmininin anlamlı biçimde azaldığını göstermektedir. Bu durum, kontrol odağının her iki tatmin türünü de negatif yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. Hipotezlerde kontrol odağının iş tatmini üzerinde negatif bir etki göstermesi beklenmiş olduğundan, elde edilen bulgular bu beklenti ile tamamen uyumludur. Dolayısıyla H2 genel hipotezi ile alt hipotezler H2a ve H2b desteklenmiştir.

4.4.4. Düzenleyici Değişken Analizleri

Önceki bölümlerde yapay zekâ kaygısının iş tatmini üzerindeki etkileri ile kontrol odağının içsel ve dışsal iş tatmini üzerindeki yordayıcı rolü ayrı ayrı incelenmiştir. Elde edilen bulgular, her iki değişkenin de çalışanların iş tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı etkiler oluşturduğunu göstermektedir. Bu noktadan sonra araştırmanın temel amaçlarından biri olan kontrol odağının düzenleyici (moderator) rolünün test edilmesi gerekmektedir. Düzenleyici değişken analizi, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkinin, üçüncü bir değişkenin (kontrol odağı) seviyesine bağlı olarak değişip değişmediğini ortaya koymak amacıyla kullanılmaktadır. Bu kapsamda, yapay zekâ kaygısının iş tatmini üzerindeki etkisinin kontrol odağına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla moderasyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Rotter kontrol odağı ölçeği tek boyutlu olup, yüksek puan dışsal kontrol odağını, düşük puan ise

içsel kontrol odağını temsil etmektedir. Bu nedenle moderasyon analizlerinde kontrol odağı değişkeni tek bir toplam puan biçiminde kullanılmış, etkileşim yorumları ise puanın içselleşme veya dışsallaşma düzeyine göre yapılmıştır. Aşağıda bu analizlere ilişkin bulgular ayrıntılı olarak sunulmaktadır.

4.4.4.1. Yapay Zekâ Kaygısının Öğrenme Boyutunun İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Kontrol Odağının Düzenleyici Rolü

Yapay zekâ kaygısının öğrenme boyutu ile içsel iş tatmini arasındaki ilişkide kontrol odağının düzenleyici bir rolünün olup olmadığını test etmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Analiz kapsamında modele sırasıyla öğrenme boyutu, kontrol odağı ve her iki değişkenin etkileşim terimi dahil edilmiştir.

Model Özeti tablosu incelendiğinde modelin anlamlı olduğu görülmektedir (F (3,456) =8,998; p<,001). Modelin açıklayıcılık düzeyi R^2=,056 olup, içsel iş tatmini puanındaki değişimin %5,6'sının öğrenme boyutu, kontrol odağı ve etkileşim terimi tarafından açıklandığını göstermektedir. Durbin–Watson değerinin 1,911 olması ise otokorelasyon olmadığını ve regresyon varsayımlarının karşılandığını göstermektedir.

Tablo 4.30: Yapay Zekâ Kaygısının Öğrenme Boyutunun İçsel İş Tatmini Üzerindeki Etkisine Kontrol Odağının Düzenleyici Rolü

Model Özeti	
R	,236a
R^2	,056
Durbin Watson	1,911

ANOVA					
Model	**Kareler Toplamı**	**Sd (df)**	**Kareler Ortalaması**	**F**	**Anlamlılık (Sig.)**
Regresyon	11,006	3	3,669	8,998	,000b
Artık (Residual)	185,929	456	,408		
Toplam	196,935	459			

KATSAYILAR TABLOSU					
Model	**Standardize Edilmemiş Katsayılar (B)**	**Std. Hata**	**Standardize Edilmiş Katsayılar (Beta)**	**t**	**Anlamlılık (Sig.)**
Sabit)	3,769	,271		13,904	,000
Öğrenme Boyutu	,152	,121	,176	1,256	,210
Kontrol Odağı	,010	,022	,056	,445	,656
Öğrenme × Kontrol Odağı	-,020	,010	-,391	-2,067	,039

Bağımlı Değişken: İçsel Tatmin

Bağımsız Değişkenler: (Sabit), YZK Öğrenme Boyutu, Kontrol Odağı ve Öğrenme × Kontrol Odağı Etkileşim Terimi

ANOVA tablosu da modelin genel olarak istatistiksel açıdan anlamlı olduğunu doğrulamaktadır (p=,000). Bu sonuç, en az bir yordayıcı değişkenin içsel iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Katsayılar tablosu incelendiğinde, öğrenme boyutunun içsel iş tatmini üzerindeki ana etkisinin anlamlı olmadığı görülmektedir (β=,176; p=,210). Kontrol odağının da modelde anlamlı bir ana etkisinin bulunmadığı görülmektedir (β=,056; p=,656). Ancak bu iki değişkenin etkileşim terimi anlamlı çıkmıştır (β = –,391; t = –2,067; p = ,039). Etkileşim teriminin anlamlı olması, kontrol odağının öğrenme boyutu ile içsel iş tatmini arasındaki ilişkiyi düzenlediğini göstermektedir.

Bu bulguya göre, dışsal kontrol odağı yüksek olan bireylerde öğrenme kaygısının içsel iş tatmini üzerindeki etkisi daha olumsuz yönde gerçekleşmektedir. Diğer bir ifadeyle, kontrol odağı arttıkça (dışsallaştıkça) öğrenme boyutunun içsel tatmin üzerindeki etkisi daha belirgin şekilde azalmaktadır. Buna karşılık, içsel kontrol odağı yüksek olan çalışanlarda öğrenme kaygısının içsel tatmin üzerindeki etkisi daha zayıftır.

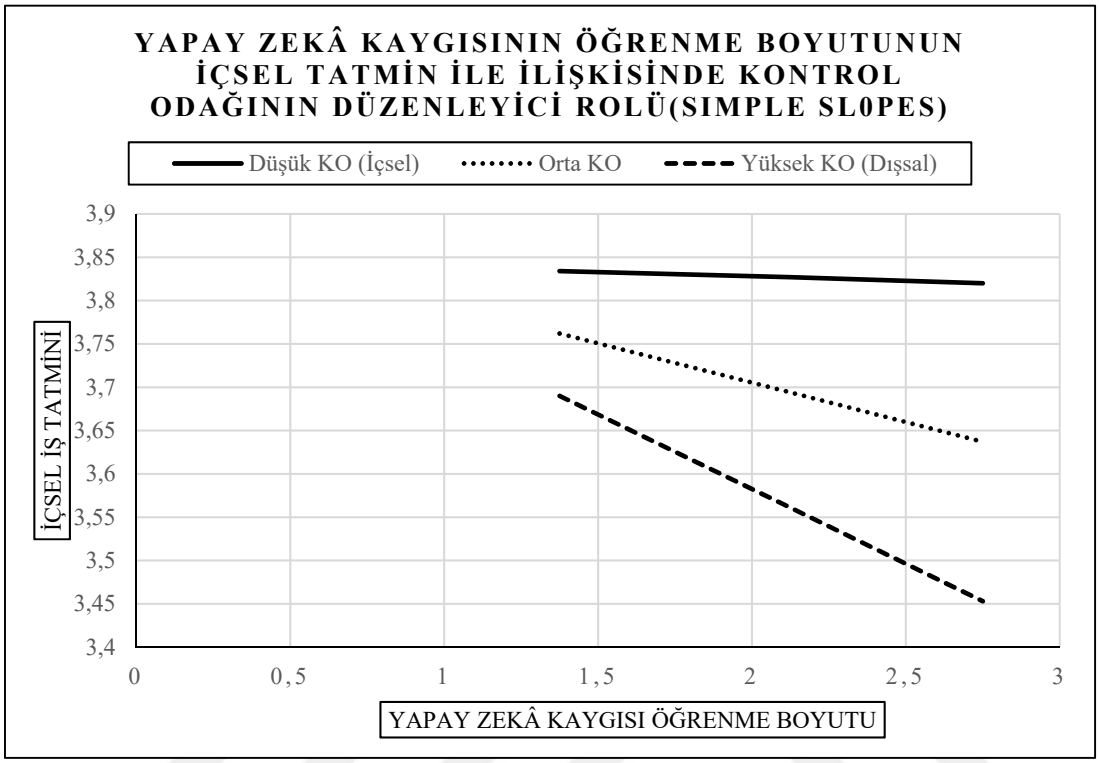
Elde edilen sonuçlar doğrultusunda, H3a: "Yapay zekâ kaygısının öğrenme boyutunun içsel iş tatmini üzerindeki etkisinde kontrol odağı düzenleyici bir role sahiptir." şeklindeki hipotez desteklenmiştir.

Tablo 4.31: Öğrenme Kaygısı × Kontrol Odağı(KO) Etkileşimi Ve Koşullu Etkiler (İçsel Tatmin)

Analiz Bileşeni	Katsayı / Etki	Standart Hata	t	p	LLCI	ULCI
Etkileşim Katsayısı (X×W)	–,020	,010	–2,067	,0393	–,037	–,001
R^2-change (Etkileşim Testi)	,009		4,271	,0393		
KO = 8 (Düşük)	–,010	,053	–,194	,847	–,115	,095
KO = 12 (Orta)	–,0915	,040	–2,311	,021	–,169	–,014
KO = 16 (Yüksek)	–,173	,058	–2,972	,003	–,287	–,059

Yapılan moderasyon analizi sonucunda öğrenme kaygısı ile kontrol odağı arasındaki etkileşim anlamlı bulunmuştur (β = –,020, p = ,039). Bu sonuç, kontrol odağının öğrenme kaygısı ile içsel tatmin arasındaki ilişkiyi düzenlediğini göstermektedir. Koşullu etkiler incelendiğinde, kontrol odağı düşük düzeydeyken öğrenme kaygısının içsel tatmin üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır (p = ,846). Kontrol odağı orta düzeydeyken bu etki anlamlı hâle gelmekte (p = ,021) ve kontrol odağı yüksek düzeydeyken daha da güçlenmektedir (p = ,003). Dolayısıyla dışsal kontrol odağı arttıkça, öğrenme kaygısının içsel tatmini azaltıcı etkisinin belirgin biçimde arttığı görülmektedir. Yani, teknolojik gelişmeleri kontrol edemediğini düşünen ve sonuçları dış faktörlere bağlayan bireylerde, yeni beceriler öğrenme baskısı tatmin düzeyini hızla düşürmektedir. Simple slopes analizi de bunu doğrulamaktadır. Öğrenme kaygısının negatif etkisi, içsel kontrol odaklılarda anlamsızken (p >,05); dışsal odaklılarda yüksek düzeyde anlamlıdır (p < ,01).Bu bulgu, Rotter'ın (1966) kontrol odağı teorisini teknolojik adaptasyon bağlamında doğrulamakta ve organizasyonların özellikle dışsal odaklı çalışanlara yönelik psikolojik destek mekanizmaları geliştirmesi gerektiğini göstermektedir.

Şekil 4.2: Yapay Zekâ Öğrenme Kaygısı İle İçsel İş Tatmini Arasındaki İlişkide Kontrol Odağının Düzenleyici (Moderatör) Rolüne İlişkin Simple Slopes Analizi Sonuçları



Şekil 4.2; Yapay zekâ öğrenme kaygısı ile içsel iş tatmini arasındaki ilişkide kontrol odağının düzenleyici (moderatör) rolüne ilişkin simple slopes analizi sonuçlarını görselleştirmektedir.

Grafikteki düz çizgi (Düşük Kontrol Odağı - İçsel) incelendiğinde, içsel kontrol odağına sahip çalışanların yapay zekâ öğrenme kaygısı düzeyleri artsa bile, içsel iş tatminlerinin neredeyse yatay bir seyir izlediği ve istatistiksel olarak anlamlı bir düşüş göstermediği görülmektedir. Bu durum, içsel odaklı bireylerin, teknolojik öğrenme baskısını bir tehdit unsurundan ziyade yönetilebilir bir süreç olarak algıladıklarını ve tatmin düzeylerini koruyabildiklerini göstermektedir.

Buna karşılık, kesikli çizgi (Yüksek Kontrol Odağı - Dışsal) dikkate değer bir negatif eğime sahiptir. Dışsal kontrol odağına sahip çalışanlarda, yapay zekâ öğrenme kaygısı arttıkça içsel iş tatmini sert ve doğrusal bir şekilde azalmaktadır. Grafikte çizgilerin yapay zekâ kaygısı arttıkça birbirinden belirgin şekilde uzaklaşması (yelpaze etkisi) (Cohen ve diğerleri, 2003), kontrol odağının bu ilişkideki tamponlayıcı rolünü net bir şekilde ortaya

koymaktadır. Sonuç olarak; öğrenme kaygısı, dışsal odaklı çalışanlar için ciddi bir tatmin azaltıcı faktör iken, içsel odaklı çalışanlar bu negatif etkiden korunmaktadır.

Bu bulgu, Lefcourt ve Wine'ın (1969) içsel odaklı bireylerin belirsiz durumlar karşısında daha dikkatli ve aktif bilgi arayıcı oldukları yönündeki tespitiyle örtüşmektedir; içsel odaklı çalışanlar bu aktif tutumları sayesinde teknolojik kaygının tatmin üzerindeki yıkıcı etkisini bertaraf edebilmektedir

Yapay zekâ kaygısının öğrenme boyutu ile dışsal iş tatmini arasındaki ilişkide kontrol odağının düzenleyici bir etkisinin olup olmadığını belirlemek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Analiz kapsamında modele sırasıyla öğrenme boyutu, kontrol odağı ve bu iki değişkenin etkileşim terimi eklenmiştir.

Model Özeti tablosu incelendiğinde modelin anlamlı olduğu görülmektedir ($F(3,456) = 14{,}536$; $p < {,}001$). Modelin açıklayıcılık düzeyi $R^2 = {,}087$ olup, dışsal iş tatmini puanındaki değişimin %8,7'sinin öğrenme boyutu, kontrol odağı ve etkileşim terimi tarafından açıklandığını göstermektedir. Durbin–Watson değerinin 1,887 olması modelde otokorelasyon bulunmadığını ve regresyon varsayımlarının karşılandığını göstermektedir.

Tablo 4.32: Yapay Zekâ Kaygısının Öğrenme Boyutunun Dışsal İş Tatmini Üzerindeki Etkisine Kontrol Odağının Düzenleyici Rolü

Model Özeti	
R	,295a
R^2	,087
Durbin Watson	1,887

ANOVA

Model	**Kareler Toplamı**	**Sd (df)**	**Kareler Ortalaması**	**F**	**Anlamlılık (Sig.)**
Regresyon	22,556	3	7,519	14,536	,000b
Artık (Residual)	235,853	456	,517		
Toplam	258,409	459			

KATSAYILAR TABLOSU

Model	**Standardize Edilmemiş Katsayılar (B)**	**Std. Hata**	**Standardize Edilmiş Katsayılar (Beta)**	**t**	**Anlamlılık (Sig.)**
(Sabit)	3,718	,305		12,178	,000
Öğrenme Boyutu	,174	,136	,175	1,273	,204
Kontrol Odağı	-,020	,025	-,098	-,792	,429
Öğrenme × Kontrol Odağı	-,018	,011	-,298	-1,601	,110

Bağımlı Değişken: Dışsal Tatmin

Bağımsız Değişkenler: (Sabit), YZK Öğrenme Boyutu, Kontrol Odağı ve Öğrenme × Kontrol Odağı Etkileşim Terimi

ANOVA tablosu modelin genel olarak istatistiksel açıdan anlamlı olduğunu doğrulamaktadır (p = ,000). Bu bulgu, bağımsız değişkenlerden en az birinin dışsal iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Katsayılar tablosu incelendiğinde öğrenme boyutunun dışsal iş tatmini üzerindeki ana etkisinin anlamlı olmadığı görülmektedir (β = ,175; p = ,204). Kontrol odağının da dışsal iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır (β = –,098; p = ,429). En kritik değişken olan etkileşim teriminin ise (Öğrenme × Kontrol Odağı) anlamlı olmadığı görülmektedir (β = –,298; t = –1,601; p = ,110).

Bu bulgu, kontrol odağının, yapay zekâ kaygısının öğrenme boyutunun dışsal iş tatmini üzerindeki etkisini anlamlı bir şekilde düzenlemediğini göstermektedir. Diğer bir ifadeyle, dışsal iş tatmini açısından öğrenme kaygısı ile kontrol odağı arasında etkileşime dayalı bir moderasyon etkisi bulunmamıştır.

Sonuç olarak, H3b: "Yapay zekâ kaygısının öğrenme boyutunun dışsal iş tatmini üzerindeki etkisinde kontrol odağı düzenleyici bir role sahiptir." şeklindeki hipotez desteklenmemiştir.

4.4.4.2. Yapay Zekâ Kaygısının İş Değiştirme Boyutunun İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Kontrol Odağının Düzenleyici Rolü

Yapay zekâ kaygısının iş değiştirme boyutunun çalışanların iş tatmini üzerindeki etkisinin, kontrol odağı düzeyine göre değişip değişmediğini değerlendirmek amacıyla moderasyon analizi yapılmıştır. Rotter kontrol odağı ölçeğinin tek boyutlu yapısı gereği yüksek puan dışsal, düşük puan içsel kontrol odağını temsil etmektedir. Bu nedenle analizde, çalışanların kontrol algılarının içselleşme ya da dışsallaşma düzeylerinin iş değiştirme kaygısı ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi farklılaştırıp farklılaştırmadığı test edilmiştir. Bu kapsamda hem içsel hem dışsal iş tatmini ayrı birer model olarak ele alınmış ve etkileşim teriminin anlamlılığı incelenmiştir.

Bu analizde yapay zekâ kaygısının iş değiştirme boyutu ile içsel iş tatmini arasındaki ilişkide kontrol odağının düzenleyici bir etkisinin bulunup bulunmadığı incelenmiştir. Model özeti tablosu incelendiğinde, kurulan modelin anlamlı olduğu görülmektedir (F(3,456) = 5,951; p = ,001). Ancak modelin açıklayıcılık düzeyi sınırlıdır (R^2 = ,038).

Durbin–Watson değerinin 1,865 olması, modelde otokorelasyon sorununa işaret etmemektedir.

Tablo 4.33: Yapay Zekâ Kaygısının İş Değiştirme Boyutunun İçsel İş Tatmini Üzerindeki Etkisine Kontrol Odağının Düzenleyici Rolü

Model Özeti	
R	,194a
R^2	,038
Durbin Watson	1,865

ANOVA					
Model	**Kareler Toplamı**	**Sd (df)**	**Kareler Ortalaması**	**F**	**Anlamlılık (Sig.)**
Regresyon	7,419	3	2,473	5,951	,001b
Artık (Residual)	189,516	456	,416		
Toplam	196,935	459			

KATSAYILAR TABLOSU					
Model	**Standardize Edilmemiş Katsayılar (B)**	**Std. Hata**	**Standardize Edilmiş Katsayılar (Beta)**	**t**	**Anlamlılık (Sig.)**
(Sabit)	4,175	,314		13,283	,000
İş Değiştirme Boyutu	-,025	,097	-,037	-,255	,799
Kontrol Odağı	-,040	,026	-,227	-1,564	,118
İş Değiştirme × Kontrol Odağı	,002	,008	,053	,246	,806

Bağımlı Değişken: İçsel Tatmin
Bağımsız Değişkenler: (Sabit), YZK İş Değiştirme Boyutu, Kontrol Odağı ve İş Değiştirme × Kontrol Odağı Etkileşim Terimi

ANOVA tablosu, kurulan regresyon modelinin genel anlamda anlamlı olduğunu göstermektedir ($F(3,456) = 5,951$; $p = ,001$). Bu bulgu, modelde yer alan bağımsız değişkenlerin tamamının birlikte değerlendirildiğinde içsel iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir açıklayıcılık sağladığını göstermektedir. Başka bir ifadeyle,

iş değiştirme boyutu, kontrol odağı ve bu iki değişkenin etkileşim terimi modele dâhil edildiğinde, modelin açıklayıcılık gücü tesadüfî olarak ortaya çıkmamaktadır; bağımsız değişkenlerden en az biri içsel iş tatminindeki değişimi anlamlı biçimde yordamaktadır.

ANOVA'nın modelin bütününe ilişkin anlamlılık testini ifade ettiği, modeldeki her bir değişkenin etkisinin Katsayılar tablosu üzerinden ayrıca değerlendirilmesi gerektiği unutulmamalıdır. Nitekim model genel anlamda anlamlı olsa da katsayılar incelendiğinde iş değiştirme boyutunun, kontrol odağının ve bu iki değişkenin etkileşim teriminin içsel iş tatmini üzerinde tek başına anlamlı bir etki üretmediği görülmüştür. Bu durum, modelin genel anlamlılığının daha çok hataların toplam varyansı ile model varyansı arasındaki farka dayandığını, ancak bireysel katsayıların anlamlılık düzeylerinin farklı yorumlandığını göstermektedir.

Katsayılar tablosu incelendiğinde iş değiştirme boyutunun içsel iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmadığı görülmektedir ($p = ,799$). Kontrol odağı değişkeninin de bu modele anlamlı bir katkı sağlamadığı anlaşılmaktadır ($p = ,118$). En önemli nokta olan etkileşim terimi (İş Değiştirme × Kontrol Odağı) incelendiğinde, etkisinin anlamlı olmadığı görülmektedir ($\beta = ,053$; $p = ,806$). Bu sonuç, kontrol odağı düzeyinin iş değiştirme kaygısı ile içsel iş tatmini arasındaki ilişkiyi değiştirmediğini göstermektedir.

Rotter kontrol odağı ölçeği tek boyutlu olduğu için yüksek puan dışsal kontrol odağını, düşük puan ise içsel kontrol odağını ifade etmektedir. Ancak bu modele ilişkin sonuçlar, kontrol odağının içselleşme veya dışsallaşma düzeyinin iş değiştirme boyutunun içsel tatmin üzerindeki etkisini farklılaştırmadığını göstermektedir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda, "Yapay zekâ kaygısının iş değiştirme boyutunun içsel iş tatmini üzerindeki etkisinde kontrol odağı düzenleyici bir role sahiptir." şeklindeki H3c hipotezi desteklenmemiştir.

Bu analizde yapay zekâ kaygısının iş değiştirme boyutu ile dışsal iş tatmini arasındaki ilişkide kontrol odağının düzenleyici bir role sahip olup olmadığı değerlendirilmiştir. Model özeti tablosu incelendiğinde modelin anlamlı olduğu görülmektedir ($F (3,456) = 13,429$; $p <,001$). Modelin açıklayıcılık düzeyi $R^2 = ,081$ olup, dışsal iş tatminindeki toplam varyansın yaklaşık %8'inin iş değiştirme boyutu, kontrol odağı ve etkileşim terimi

tarafından açıklandığı anlaşılmaktadır. Durbin–Watson değerinin 1,858 olması modelde otokorelasyon sorunu olmadığını göstermektedir.

Tablo 4.34: Yapay Zekâ Kaygısının İş Değiştirme Boyutunun Dışsal İş Tatmini Üzerindeki Etkisine Kontrol Odağının Düzenleyici Rolü

Model Özeti	
R	,285a
R^2	,075
Durbin Watson	1,858

ANOVA					
Model	**Kareler Toplamı**	**Sd (df)**	**Kareler Ortalaması**	**F**	**Anlamlılık (Sig.)**
Regresyon	20,976	3	6,992	13,429	,000b
Artık (Residual)	237,432	456	,521		
Toplam	258,409	459			

KATSAYILAR TABLOSU					
Model	**Standardize Edilmemiş Katsayılar (B)**	**Std. Hata**	**Standardize Edilmiş Katsayılar (Beta)**	**t**	**Anlamlılık (Sig.)**
(Sabit)	4,119	,352		11,708	,000
İş Değiştirme Boyutu	-,010	,108	-,013	-,091	,928
Kontrol Odağı	-,062	,029	-,307	-2,165	,031
İş Değiştirme × Kontrol Odağı	,001	,009	,033	,156	,876

Bağımlı Değişken: Dışsal Tatmin

Bağımsız Değişkenler: (Sabit), YZK İş Değiştirme Boyutu, Kontrol Odağı ve İş Değiştirme × Kontrol Odağı Etkileşim Terimi

ANOVA tablosu modelin genel anlamda anlamlı olduğunu doğrulamaktadır (p = ,000). Bu sonuç, bağımsız değişkenlerin birlikte değerlendirildiğinde dışsal iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir açıklayıcılığa sahip olduğunu göstermektedir.

Katsayılar tablosu incelendiğinde iş değiştirme boyutunun dışsal iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı görülmektedir (p = ,928). Kontrol odağının dışsal tatmin üzerindeki etkisi ise negatif yönde anlamlıdır (β = –,307; p = ,031). Ancak analizde en kritik unsur olan etkileşim teriminin (İş Değiştirme × Kontrol Odağı) anlamlı olmadığı tespit edilmiştir (β = ,033; p = ,876). Bu bulgu, kontrol odağının düzeyi değişse bile iş değiştirme kaygısının dışsal tatmin üzerindeki etkisinin değişmediğini göstermektedir.

Rotter kontrol odağı ölçeği tek boyutlu olduğu için yüksek puan dışsal kontrol odağını, düşük puan ise içsel kontrol odağını temsil etmektedir. Ancak bu modele ilişkin sonuçlar, kontrol odağının içselleşme veya dışsallaşma düzeyinin iş değiştirme boyutu ile dışsal iş tatmini arasındaki ilişkiyi anlamlı biçimde değiştirmediğini göstermektedir.

Tüm bu bulgular doğrultusunda, "Yapay zekâ kaygısının iş değiştirme boyutunun dışsal iş tatmini üzerindeki etkisinde kontrol odağı düzenleyici bir role sahiptir" şeklindeki H3d hipotezi desteklenmemiştir.

4.4.4.3. Yapay Zekâ Kaygısının Sosyoteknik Körlük Boyutunun İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Kontrol Odağının Düzenleyici Rolü

Bu bölümde yapay zekâ kaygısının sosyoteknik körlük boyutunun iş tatmini üzerindeki etkisinde kontrol odağının düzenleyici bir rolle katkı sağlayıp sağlamadığı incelenmiştir. Tek boyutlu Rotter kontrol odağı ölçeğinde puanların yükselmesi dışsal, düşmesi ise içsel kontrol odağına karşılık geldiğinden, çalışanların kontrol odaklarının düzeyi sosyoteknik körlüğün iş tatmini üzerindeki etkisini değiştirebilir. Bu çerçevede hem içsel hem dışsal iş tatmini için ayrı moderasyon modelleri kurulmuş; sosyoteknik körlük, kontrol odağı ve bu iki değişkenin etkileşim terimi birlikte analiz edilmiştir.

Bu analizde sosyoteknik körlük boyutunun içsel iş tatmini üzerindeki etkisinde kontrol odağının düzenleyici bir rolü olup olmadığı test edilmiştir. Model özeti tablosu incelendiğinde modelin anlamlı olduğu görülmektedir ($F(3,456) = 6,537$; $p < ,001$). Modelin açıklayıcılık gücü düşüktür ($R^2 = ,041$); içsel iş tatminindeki toplam varyansın yaklaşık %4'ünün sosyoteknik körlük, kontrol odağı ve etkileşim terimi tarafından açıklandığı anlaşılmaktadır. Durbin–Watson değerinin 1,853 olması modelde otokorelasyon sorunu olmadığını göstermektedir.

Tablo 4.35: Yapay Zekâ Kaygısının Sosyoteknik Körlük Boyutunun İçsel İş Tatmini Üzerindeki Etkisine Kontrol Odağının Düzenleyici Rolü

Model Özeti	
R	,203a
R^2	,041
Durbin Watson	1,853

ANOVA					
Model	**Kareler Toplamı**	**Sd (df)**	**Kareler Ortalaması**	**F**	**Anlamlılık (Sig.)**
Regresyon	8,121	3	2,707	6,537	,000b
Artık (Residual)	188,814	456	,414		
Toplam	196,935	459			

KATSAYILAR TABLOSU					
Model	**Standardize Edilmemiş Katsayılar (B)**	**Std. Hata**	**Standardize Edilmiş Katsayılar (Beta)**	**t**	**Anlamlılık (Sig.)**
(Sabit)	3,672	,394		9,324	,000
Sosyoteknik Körlük Boyutu	,125	,110	,174	1,136	,257
Kontrol Odağı	-,008	,032	-,046	-,257	,798
Sosyoteknik Körlük × Kontrol Odağı	-,008	,009	-,209	-,878	,381

Bağımlı Değişken: İçsel Tatmin

Bağımsız Değişkenler: (Sabit), YZK Sosyoteknik Körlük Boyutu, Kontrol Odağı ve Sosyoteknik Körlük × Kontrol Odağı Etkileşim Terimi

ANOVA tablosu modelin genel olarak anlamlı olduğunu doğrulamaktadır (p = ,000). Bu bulgu, bağımsız değişkenlerin birlikte ele alındığında içsel iş tatminini anlamlı biçimde yordadığını göstermektedir. Ancak modelin genel anlamlılığı, her bir değişkenin bireysel olarak anlamlı bir etki ürettiği anlamına gelmemektedir.

Katsayılar tablosu incelendiğinde sosyoteknik körlük boyutunun içsel iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı görülmektedir (β = ,174, p = ,257). Kontrol odağı değişkeninin de içsel tatmin üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır (β = –,046, p = ,798). Moderasyon açısından kritik olan etkileşim terimi (Sosyoteknik Körlük × Kontrol Odağı) incelendiğinde ise bu değişkenin içsel iş tatmini üzerinde anlamlı bir etki göstermediği tespit edilmiştir (β = –,209, p = ,381). Bu sonuç, kontrol odağı düzeyinin sosyoteknik körlük ile içsel iş tatmini arasındaki ilişkiyi değiştirmediğini göstermektedir.

Rotter kontrol odağı ölçeği tek boyutlu olduğu için yüksek puan dışsal kontrol odağına, düşük puan ise içsel kontrol odağına karşılık gelmektedir. Ancak elde edilen bulgular, kontrol odağının içselleşme veya dışsallaşma düzeyinin sosyoteknik körlük ile içsel iş tatmini arasındaki ilişkiyi farklılaştırmadığını göstermektedir.

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda, "Yapay zekâ kaygısının sosyoteknik körlük boyutunun içsel iş tatmini üzerindeki etkisinde kontrol odağı düzenleyici bir role sahiptir." şeklindeki H3e hipotezi desteklenmemiştir.

Bu analizde yapay zekâ kaygısının sosyoteknik körlük boyutu ile dışsal iş tatmini arasındaki ilişkide kontrol odağının düzenleyici bir rolünün olup olmadığı incelenmiştir. Model özeti tablosu modelin anlamlı olduğunu göstermektedir ($F(3,456) = 13,874$; $p < ,001$). Modelin açıklayıcılık düzeyi $R^2 = ,084$ olup, dışsal iş tatminindeki toplam varyansın yaklaşık %8'inin sosyoteknik körlük, kontrol odağı ve etkileşim terimi tarafından açıklandığı görülmektedir. Durbin–Watson değerinin 1,858 olması, modelde otokorelasyon sorununa rastlanmadığını göstermektedir.

Tablo 4.36: Yapay Zekâ Kaygısının Sosyoteknik Körlük Boyutunun Dışsal İş Tatmini Üzerindeki Etkisine Kontrol Odağının Düzenleyici Rolü

Model Özeti	
R	,289a
R^2	,084
Durbin Watson	1,858

ANOVA

Model	Kareler Toplamı	Sd (df)	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık (Sig.)
Regresyon	21,613	3	7,204	13,874	,000b
Artık (Residual)	236,795	456	,519		
Toplam	258,409	459			

KATSAYILAR TABLOSU

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar (B)	Std. Hata	Standardize Edilmiş Katsayılar (Beta)	t	Anlamlılık (Sig.)
(Sabit)	3,631	,441		8,233	,000
Sosyoteknik Körlük Boyutu	,131	,124	,159	1,062	,289
Kontrol Odağı	-,019	,035	-,094	-,539	,590
Sosyoteknik Körlük × Kontrol Odağı	-,011	,010	-,263	-1,131	,259

Bağımlı Değişken: Dışsal Tatmin

Bağımsız Değişkenler: (Sabit), YZK Sosyoteknik Körlük Boyutu, Kontrol Odağı ve Sosyoteknik Körlük × Kontrol Odağı Etkileşim Terimi

ANOVA tablosu modelin genel anlamda anlamlı olduğunu doğrulamaktadır (p = ,000). Bu sonuç, bağımsız değişkenlerin birlikte değerlendirildiğinde dışsal iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir açıklayıcılık sunduğunu göstermektedir.

Katsayılar tablosu incelendiğinde sosyoteknik körlük boyutunun dışsal iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmadığı görülmektedir (p = ,289). Kontrol odağı değişkeni de dışsal tatmin üzerinde anlamlı bir etkide bulunmamıştır (p = ,590). En önemli değişken olan etkileşim terimi (Sosyoteknik Körlük × Kontrol Odağı) de anlamlı değildir (β = –,263; p = ,259). Bu bulgu, kontrol odağı düzeyi değiştikçe sosyoteknik körlük ile dışsal iş tatmini arasındaki ilişkinin anlamlı biçimde değişmediğini göstermektedir.

Rotter kontrol odağı ölçeği tek boyutlu olduğu için yüksek puan dışsal, düşük puan ise içsel kontrol odağına karşılık gelmektedir. Ancak elde edilen bulgular, kontrol odağının içselleşme veya dışsallaşma düzeyinin sosyoteknik körlük ile dışsal iş tatmini arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici bir etki oluşturmadığını göstermektedir.

Sonuç olarak, "Yapay zekâ kaygısının sosyoteknik körlük boyutunun ile dışsal iş tatmini üzerindeki etkisinde kontrol odağı düzenleyici bir role sahiptir." şeklindeki H3f hipotezi desteklenmemiştir.

4.4.4.4. Yapay Zekâ Kaygısının Yapay Zekâ Yapılandırması Boyutunun İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Kontrol Odağının Düzenleyici Rolü

Bu bölümde, yapay zekâ kaygısının yapay zekâ yapılandırması boyutunun çalışanların iş tatmini üzerindeki etkisinde kontrol odağının düzenleyici bir rol üstlenip üstlenmediği incelenmiştir. Yapılandırma boyutu bireylerin yapay zekâya ilişkin düzenleme, kontrol ve yönlendirme süreçlerine yönelik algılarını yansıttığından, bu algının iş tatmini üzerindeki etkisinin çalışanın kontrol odağına göre değişip değişmediği önem taşımaktadır. Rotter kontrol odağı ölçeğinin tek boyutlu yapısı gereği yüksek puan dışsal, düşük puan ise içsel kontrol odağına karşılık gelmektedir. Bu nedenle analizde, çalışanların içsel veya dışsal kontrol algılarının yapay zekâ yapılandırması ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi farklılaştırıp farklılaştırmadığı test edilmiştir. Bu çerçevede hem içsel hem dışsal iş tatmini için ayrı moderasyon modelleri kurulmuş ve etkileşim teriminin anlamlılığı değerlendirilmiştir.

Bu analizde yapay zekâ kaygısının yapay zekâ yapılandırması boyutu ile içsel iş tatmini arasındaki ilişkide kontrol odağının düzenleyici bir etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Model özeti tablosu, oluşturulan modelin anlamlı olduğunu göstermektedir ($F(3,456) = 6,805$; $p < ,001$). Modelin açıklayıcılık düzeyi düşüktür ($R^2 = ,043$) ve içsel iş tatminindeki varyansın yaklaşık %4'ünün yapılandırma boyutu, kontrol odağı ve etkileşim terimi tarafından açıklandığını göstermektedir. Durbin–Watson değerinin 1,849 olması modelin otokorelasyon sorunu taşımadığını göstermektedir.

Tablo 4.37: Yapay Zekâ Kaygısının Yapay Zekâ Yapılandırması Boyutunun İçsel İş Tatmini Üzerindeki Etkisine Kontrol Odağının Düzenleyici Rolü

Model Özeti	
R	,207a
R^2	,043
Durbin Watson	1,849

ANOVA					
Model	**Kareler Toplamı**	**Sd (df)**	**Kareler Ortalaması**	**F**	**Anlamlılık (Sig.)**
Regresyon	8,439	3	2,813	6,805	,000b
Artık (Residual)	188,496	456	,413		
Toplam	196,935	459			

KATSAYILAR TABLOSU					
Model	**Standardize Edilmemiş Katsayılar (B)**	**Std. Hata**	**Standardize Edilmiş Katsayılar (Beta)**	**t**	**Anlamlılık (Sig.)**
(Sabit)	3,744	,272		13,757	,000
Yapay Zekâ Yapılandırması Boyutu	,121	,087	,211	1,389	,166
Kontrol Odağı	-,003	,022	-,014	-,116	,908
Yapay Zekâ Yapılandırması × Kontrol Odağı	-,011	,007	-,307	-1,559	,120

Bağımlı Değişken: İçsel Tatmin

Bağımsız Değişkenler: (Sabit), YZK Yapay Zekâ Yapılandırması Boyutu, Kontrol Odağı ve Yapay Zekâ Yapılandırması × Kontrol Odağı Etkileşim Terimi

ANOVA tablosu modelin genel olarak anlamlı olduğunu doğrulamaktadır (p = ,000). Bu bulgu, bağımsız değişkenlerin bütün olarak değerlendirildiğinde içsel iş tatmini üzerinde anlamlı bir açıklayıcılık sağladığını göstermektedir. Ancak model genel anlamlı olsa da her bir değişkenin bireysel etkisi katsayılar tablosu üzerinden ayrıca incelenmektedir.

Katsayılar tablosu incelendiğinde yapay zekâ yapılandırması boyutunun içsel iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı görülmektedir (p = ,166). Kontrol odağı değişkeni de içsel tatmin üzerinde anlamlı bir etki göstermemektedir (p = ,908). Moderasyon açısından kritik olan etkileşim teriminin (Yapılandırma × Kontrol Odağı) ise anlamlı olmadığı tespit edilmiştir (β = –,307; p = ,120). Bu bulgu, çalışanların kontrol odağı düzeyi değişse bile yapay zekâ yapılandırması boyutunun içsel iş tatmini üzerindeki etkisinin değişmediğini göstermektedir.

Rotter kontrol odağı ölçeği tek boyutlu olup yüksek puan dışsal, düşük puan ise içsel kontrol odağını ifade etmektedir. Ancak elde edilen bulgular, kontrol odağı düzeyinin içselleşme veya dışsallaşma biçiminde değişmesinin yapılandırma boyutu ile içsel iş tatmini arasındaki ilişkiyi anlamlı biçimde farklılaştırmadığını göstermektedir.

Bu sonuçlar doğrultusunda, "Yapay zekâ kaygısının yapay zekâ yapılandırması boyutunun içsel iş tatmini üzerindeki etkisinde kontrol odağı düzenleyici bir role sahiptir." şeklindeki H3g hipotezi desteklenmemiştir.

Bu analizde yapay zekâ kaygısının yapay zekâ yapılandırması boyutu ile dışsal iş tatmini arasındaki ilişkide kontrol odağının düzenleyici etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Model özeti tablosu modelin genel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir ($F(3,456) = 14,410$; $p < ,001$). Modelin açıklayıcılık gücü $R^2 = ,087$ olup, dışsal iş tatminindeki varyansın yaklaşık %9'unun yapılandırma boyutu, kontrol odağı ve etkileşim değişkeni tarafından açıklandığını göstermektedir. Durbin–Watson değerinin 1,841 olması modelde otokorelasyon bulunmadığını göstermektedir.

Tablo 4.38: Yapay Zekâ Kaygısının Yapay Zekâ Yapılandırması Boyutunun Dışsal İş Tatmini Üzerindeki Etkisine Kontrol Odağının Düzenleyici Rolü

Model Özeti	
R	,294a
R^2	,087
Durbin Watson	1,841

ANOVA					
Model	**Kareler Toplamı**	**Sd (df)**	**Kareler Ortalaması**	**F**	**Anlamlılık (Sig.)**
Regresyon	22,377	3	7,459	14,410	,000b
Artık (Residual)	236,032	456	,518		
Toplam	258,409	459			

KATSAYILAR TABLOSU					
Model	**Standardize Edilmemiş Katsayılar (B)**	**Std. Hata**	**Standardize Edilmiş Katsayılar (Beta)**	**t**	**Anlamlılık (Sig.)**
(Sabit)	3,620	,305		11,884	,000
Yapay Zekâ Yapılandırması Boyutu	,161	,097	,246	1,658	,098
Kontrol Odağı	-,023	,024	-,114	-,946	,344
Yapay Zekâ Yapılandırması × Kontrol Odağı	-,012	,008	-,298	-1,548	,122

Bağımlı Değişken: Dışsal Tatmin

Bağımsız Değişkenler: (Sabit), YZK Yapay Zekâ Yapılandırması Boyutu, Kontrol Odağı ve Yapay Zekâ Yapılandırması × Kontrol Odağı Etkileşim Terimi

ANOVA tablosu modelin genel olarak anlamlı olduğunu doğrulamaktadır (p = ,000). Bu durum bağımsız değişkenlerin bir bütün olarak dışsal iş tatmini üzerinde anlamlı bir açıklayıcılığa sahip olduğunu ifade etmektedir.

Katsayılar tablosu incelendiğinde yapay zekâ yapılandırması boyutunun dışsal iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı görülmektedir (p = ,098). Kontrol odağının da dışsal iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır (p = ,344). Moderasyon için kritik

olan etkileşim terimi (Yapılandırma × Kontrol Odağı) ise anlamlı değildir (β = –,298; p = ,122). Bu sonuç, kontrol odağı düzeyi değişse bile yapay zekâ yapılandırması boyutunun dışsal iş tatmini üzerindeki etkisinin değişmediğini göstermektedir.

Rotter kontrol odağı ölçeği tek boyutlu olup yüksek puan dışsal, düşük puan ise içsel kontrol odağına karşılık gelmektedir. Ancak bulgular, kontrol odağı düzeyinin içselleşme veya dışsallaşma biçimindeki farklılaşmasının yapılandırma boyutu ile dışsal iş tatmini arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici bir rol oynamadığını ortaya koymaktadır.

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda, "Yapay zekâ kaygısının yapay zekâ yapılandırması boyutunun dışsal iş tatmini üzerindeki etkisinde kontrol odağı düzenleyici bir role sahiptir" şeklindeki H3h hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 4.39: Araştırma Hipotezlerinin Test Sonuçları

Hipotez	Test Edilen İlişki / Etki	Sonuç (β / p)	Değerlendirme
H1: Yapay zekâ kaygısı iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.	Yapay Zekâ Kaygısı → İş Tatmini	Kısmen anlamlı	Kısmen desteklendi
H1a: Yapay zekâ kaygısının öğrenme boyutu, içsel iş tatmini üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.	Öğrenme → İçsel Tatmin	β = -0,194 / p < ,001	Desteklendi
H1b: Yapay zekâ kaygısının iş değiştirme boyutu, içsel iş tatmini üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.	İş Değiştirme → İçsel Tatmin	p > ,05	Desteklenmedi
H1c: Yapay zekâ kaygısının sosyoteknik körlük boyutu, içsel iş tatmini üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.	Sosyoteknik Körlük → İçsel Tatmin	β pozitif / p < ,05	Yön bakımından reddedildi
H1d: Yapay zekâ kaygısının yapay zekâ yapılandırması boyutu, içsel iş tatmini üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.	YZ Yapılandırması → İçsel Tatmin	p > ,05	Desteklenmedi
H1e: Yapay zekâ kaygısının öğrenme boyutu, dışsal iş tatmini üzerinde negatif yönde	Öğrenme → Dışsal Tatmin	p > ,05	Desteklenmedi

anlamlı bir etkiye sahiptir.			
H1f: Yapay zekâ kaygısının iş değiştirme boyutu, dışsal iş tatmini üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.	İş Değiştirme → Dışsal Tatmin	p > ,05	Desteklenmedi
H1g: Yapay zekâ kaygısının sosyoteknik körlük boyutu, dışsal iş tatmini üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.	Sosyoteknik Körlük → Dışsal Tatmin	p > ,05	Desteklenmedi
H1h: Yapay zekâ kaygısının yapay zekâ yapılandırması boyutu, dışsal iş tatmini üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.	Yapılandırma → Dışsal Tatmin	p > ,05	Desteklenmedi
H2: Kontrol odağı, iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.	Kontrol Odağı → İş Tatmini	Negatif / p < ,001	Desteklendi
H2a: Kontrol odağı puanı arttıkça (dışsal kontrol odağına doğru kaydıkça) içsel iş tatmini azalmaktadır.	Kontrol Odağı → İçsel Tatmin	β = –0,194 / p < ,001	Desteklendi
H2b: Kontrol odağı puanı arttıkça (dışsal kontrol odağına doğru kaydıkça) dışsal iş tatmini azalmaktadır.	Kontrol Odağı → Dışsal Tatmin	β = –0,285 / p < ,001	Desteklendi
H3: Yapay zekâ kaygısının iş tatmini üzerindeki etkisinde kontrol odağı düzenleyici bir role sahiptir.	Kontrol Odağı moderasyon etkisi (genel)	Sadece H3a anlamlı	Kısmen desteklendi
H3a: Yapay zekâ kaygısının öğrenme boyutunun içsel iş tatmini üzerindeki etkisinde kontrol odağı düzenleyici bir role sahiptir.	Öğrenme × Kontrol Odağı → İçsel Tatmin	p = ,039	Desteklendi
H3b: Yapay zekâ kaygısının öğrenme boyutunun dışsal iş tatmini üzerindeki etkisinde kontrol odağı düzenleyici bir role sahiptir.	Öğrenme × Kontrol Odağı → Dışsal Tatmin	p = ,110	Desteklenmedi

H3c: Yapay zekâ kaygısının iş değiştirme boyutunun içsel iş tatmini üzerindeki etkisinde kontrol odağı düzenleyici bir role sahiptir	İş Değiştirme × Kontrol Odağı → İçsel Tatmin	p = ,806	Desteklenmedi
H3d: Yapay zekâ kaygısının iş değiştirme boyutunun dışsal iş tatmini üzerindeki etkisinde kontrol odağı düzenleyici bir role sahiptir	İş Değiştirme × Kontrol Odağı → Dışsal Tatmin	p = ,876	Desteklenmedi
H3e: Yapay zekâ kaygısının sosyoteknik körlük boyutunun içsel iş tatmini üzerindeki etkisinde kontrol odağı düzenleyici bir role sahiptir.	Sosyoteknik Körlük × Kontrol Odağı → İçsel Tatmin	p = ,381	Desteklenmedi
H3f: Yapay zekâ kaygısının sosyoteknik körlük boyutunun dışsal iş tatmini üzerindeki etkisinde kontrol odağı düzenleyici bir role sahiptir.	Sosyoteknik Körlük × Kontrol Odağı → Dışsal Tatmin	p = ,259	Desteklenmedi
H3g: Yapay zekâ kaygısının yapay zekâ yapılandırması boyutu ile içsel iş tatmini arasındaki ilişkide kontrol odağı düzenleyici bir role sahiptir.	YZ Yapılandırması × Kontrol Odağı → İçsel Tatmin	p = ,120	Desteklenmedi
H3h: Yapay zekâ kaygısının yapay zekâ yapılandırması boyutu ile dışsal iş tatmini arasındaki ilişkide kontrol odağı düzenleyici bir role sahiptir.	YZ Yapılandırması × Kontrol Odağı → Dışsal Tatmin	p = ,122	Desteklenmedi

Tablo 4.40: Korelasyonda Anlamlı Olmayan Fakat Regresyonda Anlamlı Etki Gösteren Değişkenler

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Korelasyon (r, p)	Regresyon (β, p)	Değerlendirme
İçsel Tatmin	Öğrenme Kaygısı	r = –,113, p < ,05 *(anlamlı, negatif)*	β = –,157, p < ,01	**Korelasyon var → Regresyonda daha güçlü negatif etki**
İçsel Tatmin	İş Değiştirme Kaygısı	r = –,053, p > ,05	β = –,208, p < ,01	**Korelasyon yok → Regresyonda anlamlı etki ortaya çıkmış (maskelenmiş ilişki)**
İçsel Tatmin	Sosyoteknik Körlük	r = –,028, p > ,05	β = –,188, p < ,01	**Korelasyonda ilişki yok → Regresyonda anlamlı negatif etki ortaya çıkmış**
İçsel Tatmin	Yapay Zekâ Yapılandırması	r = –,031, p > ,05	β = –,150, p < ,01	**Korelasyon yok → Regresyonda anlamlı etkili**
İçsel Tatmin	Kontrol Odağı	r = –,048, p > ,05	β = –,183, p < ,01	**Korelasyon yok → Regresyonda anlamlı negatif etki**
Dışsal Tatmin	Öğrenme Kaygısı	r = –,050, p > ,05	β = –,132, p < ,01	**Korelasyon yok → Regresyonda anlamlı etki**
Dışsal Tatmin	İş Değiştirme Kaygısı	r = –,045, p > ,05	β = –,238, p < ,01	**Korelasyon yok → Regresyonda güçlü negatif etki**
Dışsal Tatmin	Sosyoteknik Körlük	r = –,019, p > ,05	β = –,174, p < ,01	**Korelasyon yok → Regresyonda anlamlı etki**
Dışsal Tatmin	Yapay Zekâ Yapılandırması	r = –,024, p > ,05	β = –,166, p < ,01	**Korelasyon yok → Regresyonda anlamlı etki**
Dışsal Tatmin	Kontrol Odağı	r = –,285, p < ,01	β = –,298, p < ,01	**Hem korelasyon hem regresyon anlamlı (orta düzey negatif)**

Korelasyon analizinde bazı değişkenlerin iş tatmini ile anlamlı düzeyde ilişkili görünmemesine rağmen, regresyon modellerinde bu değişkenlerin anlamlı birer yordayıcı olduğu görülmüştür. Bu durum literatürde "suppression effect" (Conger, 1974, s. 35) olarak tanımlanan bir modele işaret etmektedir. Buna göre bazı değişkenler basit korelasyon analizinde anlamlı ilişki göstermese bile, diğer değişkenler denetim altına

alındığında etkileri ortaya çıkabilmektedir. Özellikle iş değiştirme kaygısı, sosyoteknik körlük, yapay zekâ yapılandırması ve kontrol odağı değişkenleri korelasyon analizinde iş tatmini ile anlamlı ilişki göstermemesine karşın, regresyon analizinde hem içsel hem dışsal iş tatmininin anlamlı negatif yordayıcıları olarak bulunmuştur. Bu sonuç, iş tatmini dinamiklerinin çok boyutlu olduğunu ve değişkenler arası ilişkilerin yalnızca basit korelasyon düzeyinde değerlendirilmesinin yetersiz kalacağını göstermektedir.

Tablo 4.41: Regresyonda Anlamlı Olmayan Ancak Moderasyonda (Etkileşim Modelinde) Anlamlı Hale Gelen Değişkenler

Bağımlı Değişken	**Ana Etki (Regresyon)**	**Moderasyon (Etkileşim Terimi)**	**Sonuç**	**Açıklama**
İçsel İş Tatmini	Öğrenme Kaygısı → β = düşük / p > ,05 *(anlamlı değil)*	**Öğrenme × Kontrol Odağı → p < ,05 (anlamlı)**	Moderasyonda anlamlı	Kontrol odağı seviyesi değiştikçe, öğrenme kaygısının içsel tatmin üzerindeki etkisi **güçleniyor** ve yön değiştiriyor.
İçsel İş Tatmini	Kontrol Odağı → β = anlamlı / p < ,01	**Öğrenme × Kontrol Odağı → p < ,05**	Etki güçleniyor	Kontrol odağının düzenleyici rolü, öğrenme–tatmin ilişkisinin şiddetini değiştiriyor.
Dışsal Tatmin	Öğrenme Kaygısı → β = anlamsız	**Etkileşim →** *anlamsız*	Moderasyonda da anlamlı değil	Bu değişkende moderasyon etkisi gözlenmedi.
Dışsal Tatmin	Kontrol Odağı → β = anlamlı	**Etkileşim →** *anlamsız*	Moderasyon yok	Kontrol odağı dışsal tatmini etkilese de öğrenme ile etkileşimi anlamlı değil.

Yapılan moderasyon analizinde, öğrenme kaygısının içsel iş tatmini üzerindeki ana etkisi regresyon modelinde anlamlı olmamasına rağmen (p > ,05), kontrol odağı ile oluşturulan

etkileşim teriminin anlamlı olduğu bulunmuştur ($p < ,05$). Bu bulgu, kontrol odağının öğrenme kaygısı ile içsel iş tatmini arasındaki ilişkiyi düzenlediğini ve öğrenme kaygısının etkisinin kontrol odağı düzeyine göre değiştiğini göstermektedir. Dolayısıyla, bazı değişkenler regresyon analizinde anlamlı bir etki ortaya koymasa da moderasyon modeline dâhil edildiğinde anlamlı hâle gelerek önemli bir düzenleyici rol üstlenebilmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmanın ana kütlesini Türkiye'de kamu ve özel sektörde görev yapan, farklı sektör ve pozisyonlarda çalışan bireyler oluşturmaktadır. Çevrimiçi anket yöntemiyle yürütülen veri toplama sürecinde 460 çalışandan yanıt elde edilmiş; eksik ve aykırı gözlemler kontrol edildikten sonra analizler geçerli veri seti üzerinden gerçekleştirilmiştir. Araştırmada çalışanların yapay zekâ teknolojilerine yönelik kaygı düzeyleri, iş tatmini algıları ve kontrol odağı eğilimleri incelenmiş; bu değişkenlerin demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığı, aralarındaki ilişkiler ve yapay zekâ kaygısının iş tatmini üzerindeki etkisinde kontrol odağının düzenleyici rolü araştırılmıştır. Elde edilen bulgular aşağıda özetlenmiştir.

Yapay Zekâ Kaygısı

Yapay zekâ kaygısı ölçeği, öğrenme, iş değiştirme, sosyoteknik körlük ve yapay zekâ yapılandırması olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır (Akkaya ve diğerleri, 2021). Analizler, çalışanların yapay zekâya ilişkin öğrenme kaygısının genel olarak düşük düzeyde seyrettiğini göstermiştir. Bu bulgu, katılımcıların yapay zekâ temelli araç ve sistemleri öğrenme sürecini tamamen tehdit edici değil, daha çok yönetilebilir bir belirsizlik olarak algıladıklarına işaret etmektedir. Buna karşın iş değiştirme kaygısı ve sosyoteknik körlük boyutlarında kaygı düzeylerinin orta düzeyde olduğu; yani yapay zekânın iş güvencesi, görev tanımları ve teknolojik dönüşümü takip edebilme açısından daha fazla endişe yarattığı görülmüştür. Yapay zekâ yapılandırması (insansı YZ kaygısı) boyutunda ise, yapay zekânın insan benzeri yetkinlikler kazanması ve karar süreçlerine entegrasyonu konularında kaygının bazı gruplarda daha belirgin olduğu anlaşılmaktadır.

Cinsiyete göre yapılan karşılaştırmalar, öğrenme boyutunda anlamlı bir farklılık olmadığını; buna karşın iş değiştirme kaygısı, sosyoteknik körlük ve yapay zekâ yapılandırması boyutlarında kadın çalışanların erkeklere kıyasla daha yüksek kaygı düzeylerine sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuç, kadın çalışanların kariyer belirsizliği ve teknolojik dönüşüm süreçlerini daha riskli algılayabildiğini düşündürmektedir. Çalışma süresi ve yaş grupları dikkate alındığında, iş deneyimi arttıkça özellikle öğrenme ve iş değiştirme boyutlarındaki kaygı seviyelerinin belirli ölçüde azaldığı, uzun yıllardır çalışan bireylerin yapay zekâ kaynaklı tehditleri daha yönetilebilir gördüğü söylenebilir. Eğitim düzeyi ve sektör değişkenlerinde ise bazı boyutlarda sınırlı farklılıklar bulunsa da genel olarak yapay zekâ kaygısının çok sayıda faktörün bir arada etkilediği karmaşık bir yapı olduğu görülmektedir.

İş Tatmini

Araştırmada kullanılan Minnesota İş Tatmini Ölçeği, içsel ve dışsal tatmin olmak üzere iki temel boyuta sahiptir (Weiss ve diğerleri, 1967). Elde edilen bulgular, katılımcıların içsel iş tatmini düzeylerinin genel olarak orta-üst seviyede olduğunu, yani çalışanların büyük çoğunluğunun yaptığı işin anlamı, içeriği ve kişisel gelişim imkânları açısından belirli bir memnuniyet duyduğunu göstermektedir. Dışsal iş tatmini boyutunda ise ücret, yan haklar, terfi olanakları ve fiziksel çalışma koşulları gibi unsurlara yönelik tatminin görece daha düşük olduğu görülmüştür. Bu durum, çalışanların işin kendisine ve işin sağladığı psikolojik doyuma dışsal koşullardan daha fazla değer verdiklerini; ancak dışsal unsurlardaki eksikliklerin de genel tatmini sınırlayabildiğini göstermektedir.

Cinsiyet değişkenine göre yapılan analizlerde içsel tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir fark tespit edilmezken, dışsal tatmin boyutunda bazı gruplar lehine farklılıklar ortaya çıkmıştır. Çalışma süresi ve pozisyona göre yapılan değerlendirmelerde ise, yöneticilik pozisyonuna sahip ve uzun süreli iş deneyimi olan çalışanların bazı alt boyutlarda daha yüksek tatmin düzeylerine sahip olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar, kariyer ilerlemesi, karar süreçlerine katılım ve özerklik gibi unsurların iş tatminiyle yakından ilişkili olduğunu düşündürmektedir.

Kontrol Odağı

Kontrol odağı, bireylerin yaşamlarındaki olayları ne ölçüde kendi çabalarıyla açıklama eğiliminde olduklarını (içsel kontrol) veya dışsal faktörlere (şans, kader, güçlü diğerleri) atfettiklerini açıklayan bir kişilik özelliğidir (Rotter, 1966). Bu araştırmada kontrol odağı puanlarının genel olarak orta düzeyde seyrettiği, katılımcıların ne tamamen içsel ne de tamamen dışsal kontrol inancına sahip olmadığı görülmüştür. Cinsiyet değişkenine göre yapılan analizler, kadın çalışanların kontrol odağı puanlarının erkeklere kıyasla bir miktar daha yüksek olduğunu, yani iş ve yaşam sonuçlarını dışsal faktörlere (şans, kader, güçlü diğerleri) atfetme eğilimlerinin daha fazla olduğunu göstermiştir. Ölçeğin bu örneklemde faktör yapısının dağınık bir görünüm sergilemesi, kontrol odağı değişkenine ilişkin yorumların temkinli yapılmasını gerektirmektedir.

Hipotezlere ve Modele İlişkin Sonuçlar

Araştırma kapsamında yapay zekâ kaygısının iş tatmini üzerindeki etkisini test etmek üzere çoklu regresyon analizleri gerçekleştirilmiş, ayrıca kontrol odağının bu ilişkide düzenleyici rolü PROCESS Model 1 çerçevesinde incelenmiştir. Elde edilen bulgular, yapay zekâ kaygısının boyutlarına göre iş tatmini ile ilişkisinin farklılaştığını; öğrenme boyutunun negatif, sosyoteknik körlük boyutunun ise pozitif yönde etkili olduğunu göstermiştir. Özellikle öğrenme kaygısı boyutu, içsel iş tatmini ile gösterdiği negatif; öğrenme sürecine ilişkin belirsizliklerin ve uyum kaygısının arttığı durumlarda işten alınan haz ve anlam duygusunun zayıflayabildiğini düşündürmektedir. İş değiştirme kaygısının etkisi anlamsız bulunurken; sosyoteknik körlük boyutunun içsel iş tatmini üzerinde beklenenin aksine pozitif bir etki yarattığı görülmüştür. Bu durum, çalışanların teknolojik riskleri görmezden gelerek (iyimser körlük) tatminlerini koruduklarına işaret edebilir.

Araştırma sonucunda elde edilen veriler, literatürdeki mevcut tartışmalarla karşılaştırıldığında çalışmanın hem mevcut kuramsal yaklaşımları destekleyen hem de literatüre yeni ve özgün bakış açıları kazandıran önemli sonuçlar ortaya koyduğunu göstermektedir. Araştırmanın yapay zekâ kaygısı, iş tatmini ve kontrol odağını aynı modelde test eden sınırlı sayıdaki çalışmadan biri olduğu değerlendirilmektedir. Elde edilen en güçlü bulgulardan biri, yapay zekâ öğrenme kaygısının içsel iş tatmini

üzerindeki negatif etkisidir. Bu sonuç, teknoloji kabulü ve teknostres literatüründe yer alan "öğrenme taleplerinin çalışanlarda stres ve motivasyon kaybı yarattığı" yönündeki temel varsayımlarla uyumludur (Tarafdar ve diğerleri, 2007); (Wang & Wang, 2019). Çalışanların yeni yapay zekâ yetkinliklerini kazanma sürecinde hissettikleri baskı ve belirsizlik, işin doğasından aldıkları psikolojik hazzı azaltmakta ve içsel tatmini düşürmektedir.

Çalışmada kontrol odağının iş tatmini üzerindeki doğrudan etkisinin de anlamlı çıkması, bireylerin olayları kendi çabalarıyla mı yoksa dışsal faktörlerle mi ilişkilendirdiklerine bağlı olarak iş tutumlarının değişebileceğini gösteren klasik kuramsal çerçevelerle örtüşmektedir. Rotter'ın (1966) sosyal öğrenme kuramı ile Spector'un (Spector, 1988) örgütsel davranış çalışmalarında ortaya koyduğu gibi, dışsal kontrol odağına sahip bireylerin iş doyumları daha düşük olabilmektedir. Bu araştırmada da benzer bir örüntü gözlenmiş; dışsal odaklı çalışanların hem içsel hem de dışsal tatmin düzeylerinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Dışsal kontrol odağına sahip bireyler, başarı ve başarısızlığı dışsal faktörlere (şans, kader, güçlü insanlar) bağladıkları için, iş süreçleri üzerinde kendilerini yetersiz ve kontrolsüz hissetmekte; bu durum ise doğal olarak işten alınan memnuniyeti (tatmini) azaltmaktadır. Bu bulgu, yapay zekâ adaptasyonu gibi yüksek belirsizlik içeren dönemlerde, çalışanların psikolojik yapısının tatmin üzerindeki doğrudan etkisinin, teknolojik faktörlerden bile daha temel bir rol oynadığını ortaya koymaktadır.

Çalışmanın literatürden ayrışan en dikkat çekici bulgusu ise, sosyoteknik körlük boyutunun içsel iş tatmini üzerinde beklenenin aksine pozitif bir etki göstermesidir. Yapay zekânın potansiyel sosyal ve etik risklerini tam olarak fark edemeyen veya bilinçli olarak görmezden gelen bireylerin, kısa vadede daha yüksek bir konfor algısı yaşayabileceği yönündeki değerlendirmeler, "iyimser körlük/optimistic bias" olarak bilinen kavramla tutarlıdır (Weinstein, 1980); (Sharot, 2011). Ayrıca Johnson ve Verdicchio'nun (2017) sosyoteknik körlüğe ilişkin tanımladığı "risk farkındalığı azaldıkça kaygı da azalabilir" mekanizması, bu çalışmada bulunan pozitif etkinin psikolojik arka planını desteklemektedir. Buna göre, yapay zekânın karmaşık etik ve teknik risklerini daha az irdeleyen çalışanlar, mevcut iş rollerini tehdit altında algılamadıkları için daha yüksek içsel tatmin yaşayabilmektedir.

Literatürde sıklıkla tehdit olarak kodlanan iş değiştirme kaygısının bu örneklemde iş tatmini üzerinde anlamlı bir etki yaratmaması ise, özellikle nitelikli iş gücünün kendi yetkinliklerine olan güveniyle açıklanabilir (Huang & Rust, 2018); (Manyika ve diğerleri, 2017). Bu durum, yapay zekâ kaynaklı kaygının etkilerinin sektör, eğitim düzeyi ve dijital okuryazarlık gibi bağlamsal faktörlere göre değişebileceğini göstermesi bakımından literatüre özgün bir katkı sunmaktadır.

Araştırmanın en önemli kuramsal katkısı, kontrol odağının düzenleyici (moderatör) rolüne ilişkin bulgularında ortaya çıkmaktadır. Elde edilen sonuçlar, yapay zekâ öğrenme kaygısının iş tatminini tüm çalışanlarda aynı şekilde etkilemediğini; etkinin bireyin kişilik özelliklerine göre anlamlı biçimde farklılaştığını göstermektedir. İçsel kontrol odağına sahip bireylerin belirsiz ve stresli durumlarda daha aktif problem çözme ve bilgi arama davranışları sergilediklerini belirten Lefcourt & Wine'ın (1969) bulguları bu sonuçları destekler niteliktedir. Bu çalışma da benzer biçimde, içsel kontrol odağına sahip çalışanların öğrenme kaygısının olumsuz etkilerini önemli ölçüde dengelediğini göstermiştir. Buna karşılık dışsal odaklı çalışanlar, yapay zekâ kaynaklı öğrenme baskısını daha kontrolsüz bir tehdit olarak algılamakta ve iş tatminleri belirgin şekilde düşmektedir (Skinner, 1996); (Spector, 1988).

Bu bulgu, yapay zekâ entegrasyonu süreçlerinde çalışanların kişilik özelliklerini dikkate almayan "tek tip" yönetim yaklaşımının yetersiz kalacağını; farklı kontrol odağına sahip çalışanların farklı türde desteğe ihtiyaç duyduğunu göstermesi bakımından yönetim literatürüne stratejik bir katkı sunmaktadır. Genel olarak çalışma, yapay zekâ kaygısının iş tatminine etkisinin yalnızca teknoloji tehditlerinden kaynaklanmadığını; bireysel algılar, farkındalık düzeyi ve kişilik özelliklerinin bu ilişkide belirleyici olduğunu ortaya koyarak literatürdeki mevcut yaklaşımları hem desteklemekte hem de derinleştirmektedir.

Öneriler

Yapay zekâ kaygısı, iş tatmini ve kontrol odağı arasındaki ilişkiler dikkate alındığında hem çalışanlar hem de kurumlar açısından bazı uygulamaya dönük öneriler geliştirmek mümkündür:

- İşletme ve kurumlarda insan kaynakları birimleri veya çalışanlardan sorumlu yöneticiler, çalışanların yapay zekâ teknolojilerine yönelik kaygı düzeylerini düzenli olarak izlemeli, özellikle iş değiştirme ve sosyoteknik körlük boyutlarında ortaya çıkan endişeleri tespit etmeye yönelik geri bildirim ve değerlendirme mekanizmaları kurmalıdır.

- Yapay zekâ entegrasyonu sürecinde çalışanlara yönelik bilgilendirme toplantıları, eğitim programları ve atölye çalışmaları düzenlenerek teknolojinin amacı, kapsamı ve çalışanların rollerine etkisi açık ve şeffaf bir şekilde paylaşılmalıdır. Bu tür uygulamalar öğrenme kaygısını azaltarak uyum sürecini kolaylaştırabilir.

- Çalışanların iş güvencesine yönelik kaygılarını azaltmak amacıyla kariyer planlama, beceri geliştirme ve yeniden yetkinleştirme (reskilling) programları geliştirilmelidir. Yapay zekâ uygulamalarının çalışanların işini tamamen ortadan kaldırmak yerine, iş rolünü dönüştürecek bir araç olduğunun vurgulanması, iş değiştirme kaygısını azaltmada etkili olabilir.

- İş tatminini artırmak için yalnızca ücret ve yan haklar gibi dışsal unsurlara değil, aynı zamanda işin anlamı, özerklik, karar süreçlerine katılım ve gelişim olanakları gibi içsel tatmini güçlendiren faktörlere de odaklanılmalıdır. Özellikle yapay zekâ ile dönüşen iş süreçlerinde çalışanlara daha yüksek katılım ve söz hakkı tanınması önemlidir.

- Kurumlar, çalışanların psikolojik iyi oluşunu desteklemek amacıyla danışmanlık hizmetleri, mentorluk programları ve güçlü bir geri bildirim kültürü geliştirmelidir. Yüksek kaygı yaşayan çalışanlara yönelik bireysel veya grup temelli destek mekanizmaları oluşturulması, iş tatmini ve bağlılığı artırabilir.

- Yöneticiler, çalışanların kontrol algılarını güçlendirecek yönetim tarzları benimsemelidir. Çalışanların kendi çabaları ile iş sonuçları arasında bağ kurabildiği, sorumluluk ve yetkinin dengeli dağıtıldığı bir çalışma ortamı hem iş tatminini hem de değişime uyumu güçlendirecektir.

Gelecek Araştırmalar ve Sınırlılıklar

Araştırmanın bulguları belirli sınırlılıklar çerçevesinde değerlendirilmelidir. Öncelikle, veri toplama sürecinde kolayda örnekleme yöntemi kullanılmış olması, elde edilen sonuçların genellenebilirliğini sınırlamaktadır. Çalışma yalnızca Türkiye'deki çalışanlar üzerinde yürütülmüş; kültürel faktörlerin yapay zekâ kaygısını ve iş tatminini nasıl etkilediği ayrıntılı olarak test edilememiştir. Ayrıca iş tatmini ölçeğinde bir maddenin uygulamaya dâhil edilememiş olması, dışsal tatmin boyutunun kapsamını kısmen daraltmaktadır. Kontrol odağı ölçeğinin bu örneklemde homojen bir faktör yapısı sergilememesi de ölçüm açısından bir sınırlılık oluşturmaktadır. Araştırmanın kesitsel tasarıma sahip olması ise değişkenler arasındaki ilişkilerde nedensellik yorumu yapılmasını güçleştirmektedir.

Gelecekte yapılacak çalışmalarda, farklı sektör ve ülkelerde karşılaştırmalı araştırmalar yürütülmesi, yapay zekâ kaygısının kültürler arası boyutunun anlaşılmasına katkı sağlayacaktır. Boylamsal tasarımlar (aynı bireylerin farklı zamanlarda tekrar tekrar ölçülerek değişimin izlenmesi) kullanılarak yapay zekâ kaygısının zaman içerisindeki değişimi ve iş tatmini üzerindeki dinamik etkisi incelenebilir. Bunun yanı sıra psikolojik sermaye, iş güvencesi algısı, örgütsel destek, teknoloji kabulü gibi ek değişkenlerin modele dâhil edilmesi, yapay zekâ kaygısı ve iş tatmini ilişkisini daha kapsamlı bir çerçevede açıklamaya yardımcı olacaktır. Kontrol odağına ilişkin ölçeklerin kültürel bağlama uyarlanması ve farklı faktör yapılarının test edilmesi de gelecekteki araştırmalar için önemli bir alan olarak görülmektedir.

Bu bulguların hem akademik literatüre katkı sağlaması hem de iş yaşamında yapay zekâ temelli dönüşüm süreçlerinin çalışan boyutunun daha iyi anlaşılmasına yardımcı olması beklenmektedir.

KAYNAKÇA

Acquah, A., Nsiah, T., Antie, E., & Otoo, B. (2021). Literature Review on Theories of Motivation. *EPRA International Journal of Economic and Business Review, 9*(5), 25-29. https://doi.org/https://doi.org/10.36713/epra6848

Adams, J. (1963). Toward an Understanding of Inequity. *Journal of Abnormal and, Social Psychology, 67*(5), 422-436. https://doi.org/https://doi.org/10.1037/h0040968

Agho, A., Price, J., & Mueller, C. (1992). Discriminant Validity Of Measures Of Job Satisfaction, Positive Affectivity And Negative Affectivity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 65*(1), 185-186. https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1992.tb00496.x

Akan, Ş., & Apak, B. (2024). Aile öngörülemezliği ve kişilik inanışları arasındaki ilişkide kontrol odağının aracı rolü. *Klinik Psikoloji Dergisi, 8*(2), 240-254. https://doi.org/https://doi.org/10.57127/kpd.26024438.1325493

Akduman, B., & Taşdelen, B. (2021). Beklenti Teorisi ve Hedonizmin Marka Bağımlılığı Yaratmadaki Etkisinin Zen Pırlanta Üzerinden İncelenmesi. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi, 9*(2), 1068-1096. https://doi.org/https://doi.org/10.19145/e-gifder.919587

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. https://doi.org/https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.833668

Akşit Aşık, N. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi, 1*(467), 31-51.

Alkan, İ., & Oduncu, S. (2024). Yapay Zekâ'da Güncel Yaklaşımlar: Bir Tasarım Aracı Olarak Veri Görselleştirme Teknikleri. *Sanatta Dijitalizm Özel Sayısı, 1*(1), 171-182. https://doi.org/https://doi.org/10.17484/yedi.1483618

Anderson, A., Hattie, J., & Hamilton, R. (2005). Locus of Control, Self-Efficacy, and Motivation in Different Schools: Is Moderation The Key To Success? *Educational Psychology, 25*(5), 517-535. https://doi.org/https://doi.org/10.1080/01443410500046754

Ardıç Yetiş, Ş., & Özgül Katlav, E. (2017). Turizm Eğitimi Veren Akademisyenlerin İş Tatmin ve Performans Düzeylerinin Bireysel Özelliklerine Göre Değişmesi. *Verililik Dergisi, 1*(1), 7-27.

Ardıç, M., & Berberoğlu, M. (2017). Üniversite öğrencilerinin bankacılık hizmetleri memnuniyet düzeylerinin ölçülmesi: Artvin Çoruh Üniversitesi örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 31*(2), 361-375.

Ataman, E. (2023). Dijital Çağda İş Süreçlerindeki Dönüş Algısının İş Tatmini Üzerine Etkileri. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Medipol Üniversitesi.

Bandura, A. (1999). Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. *Asian Journal of Social Psychology, 1*(2), 21-41. https://doi.org/https://doi.org/10.1111/1467-839X.00024

Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Psychological Review, 1*(52), 1-33. https://doi.org/https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1

Barrett, A., & Baum, S. (2017). A model of pathways to artificial superintelligence catastrophe for risk and decision analysis. *Journal of Experimental & Theoretical Artificial Intelligence, 1*(1), 397-414. https://doi.org/https://doi.org/10.48550/arXiv.1607.07730

Bastrom, N., & Yudkowsky, E. (2014). The Ethics of Artificial Intelligence. K. Frankish, & W. Ramsey içinde, *Cambridge Handbook of Artificial Intelligence* (s. 316-334). Cambridge: Cambridge University Press. https://doi.org/https://doi.org/10.1017/CBO9781139046855.020

Baycan, A. (1982). An analysis of several aspects of job satisfaction between different occupational groups. *Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi.

Bayrakçı, M. (2007). Sosyal Öğrenme Kuramı ve Eğitimde Uygulanması. *SAÜ Eğitim Fakültesi Dergisi, 1*(14), 198-210.

Belber, B., & Özmen, M. (2024). Hizmet sektörü çalışanlarının yapay zekâ ile ilgili gelecek kaygıları. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 23*(91), 1085-1101. https://doi.org/https://doi.org/10.17755/esosder.1437531

Bilge, F., Akman, Y., & Kelecioğlu, H. (2007). Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1*(32), 32-41. https://doi.org/https://dergipark.org.tr/tr/pub/hunefd/issue/7804/102309

Birer, G. (2018). Yapay Zekâ: Temel Kavramlar. 26-35.

Boddington, P. (2017). *Towards a Code of Ethics for Artificial Intelligence.* Oxford: Springer International Publishing.

Bozkurt, Ö., & Bozkurt, İ. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi, 9*(1), 1-18. https://doi.org/https://doi.org/10.31671/dogus.2019.218

Bradley, R. H., & Webb, R. (1976). Age-related differences in locus of control orientation in three behavior domains. *Human Development, 1*(19), 49-55. https://doi.org/https://doi.org/10.1159/000271514

Brayfield, A., & Rothe, H. (1951). An Index of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 35*(5), 307-311. https://doi.org/https://doi.org/10.1037/h0055617

Broos, A. (2005). Gender and Information and CommunicationTechnologies (ICT) Anxiety: Male Self-Assurance and Female Hesitation. *Cyberpsychology & behavior : the impact of the Internet, multimedia and virtual reality on behavior and society, 8*(1), 21-31. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1089/cpb.2005.8.21

Brown , M. (2004). School Psychologists' Job Satisfaction: Ten Years Later. *Doktora Tezi*. Virginia, Blacksburg: Virginia Polytechnic Institute and State University.

Brundage, M., Avin, S., Clark, J., Toner, H., & Eckersley, P. (2018). The malicious use of artificial ıntelligence: forecasting, prevention and mitigation. *Future of Humanity Institute, 1*(1), 1-99. https://doi.org/https://doi.org/10.48550/arXiv.1802.07228

Buttarelli, G. (2018, Ekim 24). Choose Humanity: Putting Dignity Back into Digital. *Açılış Konuşması: 40th International Conference of Data Protection and Privacy Commissioners*. Brüksel, Belçika: European Data Protection Supervisor.

Butterfield, E. (1964). Locus of control, test anxiety, reactions to frustration, and achievement attitudes. *Journal of Personality, 1*(1), 355-370. https://doi.org/DOI: 10.1111/j.1467-6494.1964.tb01345.x

Cao, H., Jiang, J., Oh, L.-B., Li, H., Liao, X., & Chen, Z. (2013). A Maslow's hierarchy of needs analysis of social networking services continuance. *Journal of Service Management, 24*(2), 170-190. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/09564231311323953

Caulton, J. (2012). The Development and Use of the Theory of ERG: A Literature Review. *Emerging Leadership Journeys, 1*(1), 2-8. https://doi.org/https://scispace.com/pdf/the-development-and-use-of-the-theory-of-erg-a-literature-1dnw3flbpj.pdf

Cherulnik, P., & Citrin, M. (1974). Individual difference in psychological reactance: The interaction between locus of control and mode of elimination of freedom. *Journal of Personality and Social Psychology, 29*(3), 398-404. https://doi.org/https://doi.org/10.1037/h0035906

Cohen, J., Cohen, P., West, S., & Aiken, L. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences (3rd ed.).* ABD: Lawrence Erlbaum Associates, Inc. https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9780203774441

Conger, A. (1974). A Revised Definition for Suppressor Variables: a Guide To Their Identification and Interpretation. *Educational and Psychological Measurement,, 1*(34), 35-46. https://doi.org/https://doi.org/10.1177/001316447403400105

Cooper, H., Burger, J., & Good, T. (1981). Gender Differences in the Academic Locus of Control Beliefs of Young Children. *Journal of Personality and Social Psychology, 40*(3), 562-572. https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0022-3514.40.3.562

Cronbach, L. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika, 16*(3), 297-334. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/BF02310555

Crowne, D., & Liverant, S. (1963). Conformity under varying conditions of personal commitment. *The Journal of Abnormal and Social Psychology, 66*(6), 547-555. https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0048942

Currivan, D. (1999). The Causal Order Of Job Satisfaction And Organizational Commitment In Models Of Employee Turnover. *Human Resource Management Review, 9*(4), 495-524. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S1053-4822(99)00031-5

Çetiner, N., & Çetinkaya, F. (2024). Çalışanların Yapay Zekâ Kaygısı ile Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişki: Turizm Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Alanya Akademik Bakış Dergisi, 8*(1), 159-173. https://doi.org/https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.1297394

Daft, R. (2016). *The Leadership Experience.* Boston: Cengage Learning.

Dağ, İ. (2002). Rotter_In İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği(RİDKOÖ)nin Üniversite Öğrencileri İçin Güvenirliği ve Geçerliği. *Psikoloji Dergisi, 7*(26), 10-16.

Darshani, R. (2014). A Review of Personality Types and Locus of Control as Moderators of Stress and Conflict Management. *International Journal of Scientific and Research Publications, 4*(2), 1-8.

DeVellis, R. (2017). *Scale development: Theory and applications(4. Edition).* Londra: SAGE Publications.

Dönmez, A. (1986). Denetim Odağı: Temel Araştırma Alanları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 1*(1), 259-280. https://doi.org/https://doi.org/10.1501/Egifak_0000001099

Dönmez, S. (2020). Felsefi bağlamda yapay zekâ ve 2025 sendromu. *Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 20*(2), 748-760. https://doi.org/https://doi.org/10.30627/cuilah.690645

Durand, D., & Shea, D. (1974). Entrepreneurial Activity as a Function of Achievement Motivation and Reinforcement Control. *The Journal of Psychology, 88*(1), 57-63. https://doi.org/https://doi.org/10.1080/00223980.1974.9915713

Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S., & Erat, S. (2004). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler:Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi, 5*(1), 17-26. https://doi.org/https://doi.org/10.31671/dogus.2019.303

Ergeneli, A., & Eryiğit, M. (2001). Öğretim Elemanlarının İş Tatmini: Ankara'da Devlet ve Özel Üniversite Karşılaştırması. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19*(2), 159-178.

Erkmen, N., & Çetin, Ç. (2007). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Denetim Odağının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1*(1), 211-223.

Esteva, A., Robicquet, A., Ramsundar, B., Kuleshov, V., DePristo, M., Chou, K., . . . Dean, J. (2019). A guide to deep learning in healthcare. *Nature Medicine, 25*(1), 24-29. https://doi.org/https://doi.org/10.1038/s41591-018-0316-z

Etikan, I., Musa, S., & Alkassim, R. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics, 5*(1), 1-4. https://doi.org/https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11

Fabrigar, L., Wegener, D., & MacCallum, R. (1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological Methods, 4*(3), 272-299. https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1082-989X.4.3.272

Field, A. (2009). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics (3th ed.).* California: SAGE Publications Ltd.

George, J., & Jones, G. (1996). *Understanding And Managing: Organizational Behavior.* New Jersey: Pearson Education, Inc.

Ghiselli, R., La Lopa, J., & Bai, B. (2001). Job satisfaction, life satisfaction, and turnover intent: Among food-service managers. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, 1*(1), 28-37. https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0010880401422002

Gliem, J., & Gliem, R. (2003). Calculating, interpreting, and reporting Cronbach's alpha reliability coefficient for Likert-type scales. *Midwest Research-to-Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education*, 82-88.

Gore, P., & Rotter, J. (1963). A personality correlate of social action. *Journal of Personality, 1*(1), 58-64. https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1963.tb01840.x

Gül, B. (2021, Mayıs). Bankacılık Sektöründe Performansa Etkisi Açısından İş Tatmini: Bir Kamu Bankası İş Tatmini Araştırması. *Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi.

Gümüştekin, G., & Durmaz, M. (2021). İşyerinden Dışlanmanın Sabotaj Davranışları Üzerindeki Etkisinde Dış Kontrol Odağının Rolü. *Management and Political Sciences Review, 1*(1), 1-14.

Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2019). *Multivariate data analysis (8th ed.).* China: Cengage Learning.

Hasdemir, F., & Aydoğdu, E. (2023). Adams'ın Eşitlik Kuramı Bağlamında Yönetici ve Öğretmenlerin Kullandıkları Stratejiler. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 2*(13), 1857-1882. https://doi.org/https://doi.org/10.37217/tebd.1309940

Hasırcı, I., & Örücü, E. (2024). Öz Yeterlilik Algısı ve Örgütsel Hazırlığın Yapay Zekâ Kaygısı Üzerindeki Etkileri: Bir Araştırma. *Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8*(2), 732-760. https://doi.org/https://doi.org/10.30561/sinopusd.1384443

Hayes, A. (2013). Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis. Washington, ABD.

Hiroto, D. (1974). Locus of control and learned helplessness. *Journal of Experimental Psychology, 102*(2), 187-193. https://doi.org/https://doi.org/10.1037/h0035910

Hisli Şahin, N., Basım, H., & Çetin, F. (2009). Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarında Kendilik Algısı ve Kontrol Odağı. *Türk Psikiyatri Dergisi, 20*(2), 153-163.

Hogben, M., & Byrne, D. (1998). Using Social Learning Theory To Explain Individual Differences In Huan Sexuality. *The Journal of Sex Research, 35*(1), 58-71. https://doi.org/https://doi.org/10.1080/00224499809551917

Hoppock, R., & Spiegler, S. (1938). Job Satisfaction. *Crucial Issues in Education, 1*(1), 636-643. https://doi.org/https://doi.org/10.1002/j.2164-5892.1943.tb01971.x

Huang, M.-H., & Rust, R. (2018). Artificial Intelligence in Service. *Journal of Service Research, 20*(10), 1-18. https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1094670517752459?urlappend=%3Futm_source%3Dresearchgate.net%26medium%3Darticle

Johnson, D., & Verdicchio, M. (2017). AI Anxiety. *Journal of the Association for Information Science and Technology, 1*(1), 2267-2270. https://doi.org/https://doi.org/10.1002/asi.23867

Kaiser , H. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika, 39*(1), 31-36. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1007/BF02291575

Kaya, F., Aydın, F., Schepman, A., Rodway, P., Yetişensoy, O., & Demir Kaya, M. (2022). The Roles of Personality Traits, AI Anxiety, and Demographic Factors in Attitudes toward Artificial Intelligence. *International Journal of Human–Computer Interaction, 1*(1), 497-514. https://doi.org/https://doi.org/10.1080/10447318.2022.2151730

Kaya, İ. (2004, Mart). Otel İşletmelerinde İşgörenlerin İş Tatmininin Ölçülmesi ve İş Tatmininin İşgörenlerin İşlerini Bırakma Tutumları Üzerine Etkileri. *Yüksek Lisans Tezi*. Mersin: Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kaya, İ. (2010). Otel İşletmelerinde İşgörenlerin İş Tatminini Etkileyen İşi Bırakma Eğilimi. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19*(2), 219-236.

Kazak, M. (2023). Yapay Zekâ Kaygısı, Yabancılaşma ve Dindarlık İlişkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. Denizli: Pamukkale Üniversitesi İslami İlimler Enstitüsü Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı.

Kekül, O., & Genç, K. (2020). İmalat ve Hizmet Örgütlerinin İşgören Motivasyonu Açısından Karşılaştırılması: Giresun'daki İşletmelerde Gerçekleştirilen Bir Alan Araştırması. *Giresun Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 6*(1), 60-79. https://doi.org/https://doi.org/10.46849/guiibd.657106

Kim, J., Soh, J., Kadkol, S., Solomon, I., Yeh, H., Srivatsa, A., . . . Ajilore, O. (2025). AI Anxiety: A Comprehensive Analysis of Psychological Factors and Interventions. *SSRN Electronic Journal, 1*(1), 3993-4009. https://doi.org/https://doi.org/10.2139/ssrn.4573394

Kışlalı, İ., & Erdem Artan, İ. (2016). İş ve Kişilik Özelliklerinin Çalışan Girişimciliği Yönelimine Etkisinde Kontrol Mekanizmalarının Rolü. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7*(14), 519-556.

Kıvanç Sudak, M., & Zehir, C. (2013). Kişilik Tipleri, Duygusal Zeka, İş Tatmini İlişkisi Üzerine Yapılan Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi, 11*(22), 141-165. https://doi.org/https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/705533

Krejcie, R., & Morgan, D. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(1), 607-610. https://doi.org/https://doi.org/10.1177/001316447003000308

Kula, S., & Çakar, B. (2015). Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Bağlamında Toplumda Bireylerin Güvenlik Algısı ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 6*(12), 191-210.

Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve Motivasyon Teorileri: Kuramsal Bir Çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi, 1*(2), 86-115.

Lawrence, S., & Jordan, P. (2009). Testing an explicit and implicit measure of motivation. *International Journal of Organizational Analysis, 17*(2), 103-120. https://doi.org/https://doi.org/10.1108/19348830910948959

Lefcourt, H. (1966). Internal versus external control of reinforcement: A review. *Psychological Bulletin, 65*(4), 206-220. https://doi.org/https://doi.org/10.1037/h0023116

Lefcourt, H. M., & Wine, J. (1969). Internal versus External Control of Reinforcement and the Deployment of Attention in Experimental Situations. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement, 1*(1), 167-177. https://doi.org/https://doi.org/10.1037/h0082697

Li, J., & Huang, J.-S. (2020). Dimensions of artificial intelligence anxiety based on the integrated fear acquisition theory. *Technology in Society, 63*(1), 1-10. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2020.101410

Locke, E. (1969). What is Job Satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance, 4*(1), 309-336. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0

Loke, J. (2001). Leadership behaviours: effects on job satisfaction, productivity and organizational commitment. *Journal of Nursing Management, 9*(1), 191-204. https://doi.org/https://doi.org/10.1046/j.1365-2834.2001.00231.x

Loosemore, M., & Lam, A. (2004). The locus of control: a determinant of opportunistic behaviour in construction health and safety. *Construction Management and Economics, 22*(1), 385-394. https://doi.org/https://doi.org/10.1080/0144619042000239997

Luthans, F. (2008). *Organizational Behavior.* New York, USA: Irwin McGraw-Hill, Boston.

Lynch, S., Hurford, D. P., & Cole, A. (2002). Parental enabling attitudes and locus of control of at-risk and honors students. *Adolescence, 37*(147), 527–549

Manyika, J., Chui, M., Miremadi, M., Bughin, J., George, K., Willmott, P., & Dewhurst, M. (2017). *A future that works: Automation, employment, and productivity.* McKinsey Global Institute.

Manyika, J., Silberg, J., & Presten, B. (2019). What do we do about the biases in AI. *Harwrd Business Review, 1*(1), 2-6.

Martins, H., & Proença, T. (2012). Minnesota Satisfaction Questionnaire - Psychometric Properties and Validation in a Population of Portuguese Hospital Workers. *FEP Working Paper-471, 471*(1), 1-20. https://doi.org/https://doi.org/10.26537/iirh.v0i3.1825

Maslow, A. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review, 1*(1), 370-396. https://doi.org/https://doi.org/10.1037/h0054346

Mayo, E. (1945). *The Social problems of an ındustrial civilization. division of research.* Boston: Graduate School of Business, Harward University. https://doi.org/https://doi.org/10.1177/000271624624500154

McGinnies, E., Nordholm, L. A., Ward, C. D., & Bhanthumnavin, D. L. (1974). Sex and cultural differences in perceived locus of control among students in five countries. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 42*(3), 451-455. https://doi.org/https://doi.org/10.1037/h0036676

Mertol, Ş. (1993). Orta Kademe Yöneticilerinin İş Tatmini ve Kaygı Düzeylerinin Karşılaştırılması. *İstanbul Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.

Meyer, J. (2008). Older Workers and the Adoption of New Technologies. *ZEW Discussion Papers, 1*(1), 7-50. https://doi.org/https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1010288

Mischel, W. (1973). Toward a Cognitive Social Learning Reconceptualization of Personality. *Psychological Review, 80*(4), 252-283. https://doi.org/https://doi.org/10.1037/h0035002

Mishra, P. (2013). Job Satisfaction. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS), 14*(5), 45-54. https://doi.org/https://doi.org/10.9790/1959-1454554

Moore, L., Grabsch, D., & Rotter, C. (2010). Using Achievement Motivation Theory to Explain Student Participation in a Residential Leadership Learning Community. *Journal of Leadership Education, 9*(2), 22-34. https://doi.org/https://doi.org/10.12806/V9/I2/RF2

Moreland, A., Felton, J., Hanson, R., Carrie, J., & Dumas, J. (2016). The relation between parenting stress, locus of control and child outcomes: Predictors of change in a parenting intervention. *Journal of Child and Family Studies, 1*(1), 1627-1637. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10826-016-0370-4

Mutahar, A., Arunasalam, A., & Farrukh, H. (2025). Understanding Users' Security and Privacy Concerns Toward Conversational AI Platforms. *Preprint*. IEEE Symposium on Security and Privacy (S&P). https://doi.org/https://doi.org/10.48550/arXiv.2504.06552

Needle, F. (2025). *https://blog.hubspot.com/marketing/jobs-artificial-intelligence-will-replace*. https://blog.hubspot.com/marketing/jobs-artificial-intelligence-will-replace.

Nergiz, E., & Yılmaz, F. (2016). Çalışanların İş Tatmininin Performanslarına Etkisi: Atatürk Havalimanı Gümrüksüz Satış İşletmesi Örneği. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1*(14), 50-79.

Newstrom, J. (2007). *Organizational Behavior.* New York: McGraw-Hill/Irwin.

Oksay, A. (2005). Çalışanlarda İş Tatmini:Sağlık Sektörü Üzerine Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi.

Oudenhoven, J., Mol, S., & Zee, K. (2003). A study of the adjustment of Western expatriates in Taiwan ROC with the Multicultural Personality Questionnaire. *Asian Journal of Social Psychology, 1*(1), 159-170. https://doi.org/https://doi.org/10.1111/1467-839X.t01-1-00018

Ovadya, A. (2018). What's Worse Than Fake News? The Distortion Of Reality Itself. *New Perspectives Quarterly, 1*(1), 43-45. https://doi.org/https://doi.org/10.1111/npqu.12143

Öner, R. (2021). ERG Teorisi ve Hedonik Tüketim Bağlamında Iphone 11'in Tanıtımının İncelenmesi. *The Journal of Communication and Social Studies, 1*(1), 62-78. https://doi.org/https://doi.org/10.29228/itamder.54140

Özaydın, M., & Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 6*(1), 251-281.

Özkan, M., & Kaygısız, E. (2025). Akademisyenlerin Yapay Zekâ Kaygılarının Nesillere Göre Değerlendirilmesi: İşletme Bölümü Öğretim Elemanları Örneği. *Journal of Economics and Administrative Sciences, 26*(1), 183-195. https://doi.org/https://doi.org/10.37880/cumuiibf.1563751

Özpehlivan, M. (2018). İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel Ve Örgütsel Etkileri, Yararları ve Sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2*(2), 43-70.

Öztırak, M. (2023). A study on the impact of artificial intelligence anxiety on the innovation-oriented behaviours of employess. *ptimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 10*(2), 267-286. https://doi.org/https://doi.org/10.17541/optimum.1255576

Pardee, R. (1990). Motivation Theories of Maslow, Herzberg, McGregor & McClelland.A Literature Review of Selected Theories Dealing with Job Satisfaction and Motivation. R. L. Pardee içinde, *Motivation Theories of Maslow, Herzberg, McGregor & McClelland.A Literature Review of Selected Theories Dealing with Job Satisfaction and Motivation* (s. 3-24). Washington D.C: ERIC.

Petrescu, A., & Simmons, R. (2008). Human resource management practices and workers' job satisfaction. *International Journal of Manpower, 29*(7), 651-667. https://doi.org/https://doi.org/10.1108/01437720810908947

Phares, E. (1962). Perceptual Threshold Decrements as a Function of Skill and Chance Expectancies. *Journal of Psychology, 53*(2), 399-407. https://doi.org/http://doi=10.1080/00223980.1962.9916582

Prihadi, K., Tan, C., Tan, R., Yong, P., Yong, J., Tinagaran, S., . . . Tee, Y. (2018). Mediation Role of Locus of Control on the Relationship of Learned-helplessness and Academic Procrastination. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE), 7*(2), 87-93. https://doi.org/https://doi.org/10.11591/ijere.v7i2.12597

Rilho, A. (2019). Nothing to hide, nothing to fear: The moderating effect of fear on AI empowered technology intention of use. *Yayımlanmıı Yüksek Lisans Tezi*. Lisbon: ISCTE – University Institute of Lisbon.

Roddenberry, A., & Renk, K. (2010). Locus of control and self-efficacy: potential mediators of stress, illness, and utilization of health services in college students. *Child Psychiatry & Human Development, 41*(1), 353-370. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10578-010-0173-6

Rotter, J. (1966). Generalized Expectancies for Internal versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied, 80*(1), 1-28. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/h0092976

Russell, S., & Norvig, P. (2016). *Artificial Intelligence A Modern Approach.* Edinburgh Gate: Pearson Education Limited.

Sadeghi, S. (2024). Employee Well-being in the Age of AI: Perceptions, Concerns, Behaviors, and Outcomes. *ICOBHRM 2024 : International Conference on Organization Behavior and Human Resource Management.* Singapur: 1. https://doi.org/https://doi.org/10.48550/arXiv.2412.04796

Sampson, J., Peterson, G., Reardon, R., & Lenz, J. (1992). A Cognitive Approach to Career Services: Translating Concepts Into Practice. *The Career Development Quarterly, 41*(1), 67-74. https://doi.org/https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1992.tb00360.x

Schermerhorn, J., Hunt, J., & Osborn, R. (2002). *Organizational Behavior.* United States of America: John Wiley & Sons, Inc.

Schultz, D., & Schultz, S. (2007). *Modern Psikoloji Tarihi.* (Y. Aslay, Çev.) İstanbul: Kaknüs Yayınları.

Seligman, M., & Maier, S. (1967). Failure to Escape Traumatic Shock. *ournal of Experimental Psychology, 74*(1), 1-9. https://doi.org/https://doi.org/10.1037/H0024514

Semerci, A. (2005). İş Motivasyonu ve Sonuçları:Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası'nda Bir Uygulama. *Uzmanlık Yeterlilik Tezi*, 1-95. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü.

Sevimli Deniz, S. (2022). Yapay Zekâ Kaygısının İncelenmesine İlişkin Bir Araştırma. *International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal, 8*(63), 1675-1677. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29228/smryj.64393

Shannak, R., & Al-Taher , A. (2012). Factors affecting Work Locus of Control: An Analytical and Comparative Study. *Jordan Journal of Business Administration, 8*(2), 373-389.

Sharot, T. (2011). The optimism bias. *Pantheon/Random House., 1*(1). https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.cub.2011.10.030

Siau, K., & Wang, W. (2018). Building Trust in Artificial Intelligence, Machine Learning, and Robotics. *Cutter Business Technology Journal, 31*(2), 47-53.

Sirgy, M. (2002). *The Psychology of Quality of Life.* Virginia. U.S.A.: Springer-Science+Business Media, B.V.

Skinner, E. (1996). A Guide to Constructs of Control. *Journal of Personality and Social Psychology,, 71*(3), 549-570. https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.71.3.549

Sözen, C., Yeloğlu, H., & Ateş, F. (2009). Eşitsizliğe Karşı Sessiz Kalma: Mavi Yakalı Çalışanların Motivasyonu Üzerine Görgül Bir Çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 22*(1), 395-408.

Spector, P. (1988). Development of the Work Locus of Control Scale. *Journal of Occupational Psychology, 61*(1), 335-340. https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1988.tb00470.x

Srinivasan, R., & Chander, A. (2021). Biases in AI systems. *Communications of the ACM, 64*(8), 44-49. https://doi.org/https://doi.org/10.1145/3464903

Strickland, B. (1965). The Prediction of Social Action from a Dimension of Internal-External Control. *The Journal of Social Psychology, 66*(2), 353-358. https://doi.org/https://doi.org/10.1080/00224545.1965.9919655

Şeker, C., Kılıçaslan, S., Karalinç, T., & Kaya, A. (2025). The Role of Artificial Intelligence Anxiety in the Relationship Between Organizational Learning and Performance in Organizations. *Researches on Multidisiplinary Approaches, 5*(1), 77-86.

Şeker, C., Örücü, E., & Ercan Önbıçak, A. (2024). Örgütlerde İnovasyon, Örgütsel Öğrenme İlişkisinde Yapay Zekâ Kaygısının Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 16*(1), 328-345. https://doi.org/https://doi.org/10.20491/isarder.2024.1793

Şen, F., & Yurtoğlu, D. (2020). The Importance of Artificial Intelligence in Intelligence Analysis in the Context of Technology and Security Relationship. *Journal of Security Studies, 22*(1), 23-48.

Şenel, B., Çolak, B., Duman, B., & Öncü, B. (2019). Kadın ve Erkeklerde Kontrol Odağı Algısındaki Farklılıklar ve Benlik Saygısı İle İlişkisi. *Kriz Dergisi*, 79-85.

Tabachnick, B., & Fidell, L. (2013). *Using multivariate statistics (6th ed.).* ABD: Pearson Education, Inc.

Tabak, A., & Erkuş, A. (2008). Denetim Odağının Bireyin Belirsizlikle Başetme Düzeylerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 26*(1), 213-227.

Tağ, M. N., & Çetinkaya, B. (2019). Öznel İyi Oluş Hali, Başkasına Güven Ve İş Motivasyonu Arasındaki İlişki: Beklenti Teorisi Çerçevesinde Çok Düzeyli Analiz. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 15*(3), 858-888. https://doi.org/https://doi.org/10.17130/ijmeb.2019355054

Takıl, N., Erden, N., & Sarı Arasıl, A. (2022). Farklı meslek grubu adaylarının yapay zekâ teknolojisine yönelik kaygı seviyesinin incelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi*

Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 25(48), 343-353. https://doi.org/https://doi.org/10.31795/baunsobed.1165386

Tamtekin Aydın, O. (2012). The Impact of Motivation and Hygiene Factors on Research Performance: An Empirical Study from A Turkish University. *International Review of Management and Marketing, 2*(2), 106-111.

Tanrıverdi, H. (2006). Sanayi İşletmelerinde Çalışanların İş Tatminsizliği Sorunları Üzerine Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3*(1).

Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B., & Ragu-Nathan, T. (2007). The Impact of Technostress on Role Stress and Productivity. *Journal of Management Information Systems, 24*(1), 301-328. https://doi.org/https://doi.org/10.2753/MIS0742-1222240109?urlappend=%3Futm_source%3Dresearchgate.net%26medium%3Darticle

Temur, S. (2024). Yapay zekâ kategorizasyonu ve tarihsel gelişim süreci. *Artificial Intelligence and Society: Theory to Practice* (s. 258-270). Konya: EJONS 17th International Congress.

Terzi, R. (2020). An adaptation of artificial intelligence anxiety scale into Turkish: Reliability and validity study. *International Online Journal of Education and Teaching (IOJET), 7*(4), 1501-1515.

Topal, B., & Şahin, H. (2017). Çalışanların İş Tatminlerini Etkileyen Faktörlerin Araştırılması. *Journal of Emerging Economies and Policy, 2*(2), 30-42.

Tuncal, A. (2025). Examining The AI Anxiety Levels Of Aviation Employees Based On Demographic Variables. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 27*(2), 518-546. https://doi.org/https://doi.org/10.16953/deusosbil.1524579

Turing, A. (1950). Computing Machinery and Intelligence. *Mind, 49*(1), 433-460. https://doi.org/https://doi.org/10.1093/mind/LIX.236.433

Uludağ, D., Soyer, M., & Ceyhan, S. (2024). Dijital iyi oluşun yapay zekâ kaygısı ve iş tatmini üzerindeki etkisi: Akademisyenler üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 15*(44), 1165-1180. https://doi.org/https://doi.org/10.21076/vizyoner.1465081

Ünver, A. (2023, Eylül). Doğrulama Kuruluşları, İleri Teknolojiler Ve Algoritmik Enformasyon Manipülasyonuyla Mücadele. Ekonomi ve Dış Politika Araştırmalar Merkezi.

Walker, O., Churchill, G., & Ford, N. (1977). Motivation and performance in industrial selling: present knowledge and needed research. *Journal of Marketing Research., 14*(2), 156-168. https://doi.org/https://doi.org/10.2307/3150465

Walsh, P. (2011). Creating a ‘‘values’’ chain for sustainable development in developing nations: where Maslow meets Porter. *Environment, Development and Sustainability, 13*(1), 789-805. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10668-011-9291-y

Wang, Y.-M., Wei, C.-L., Lin, H.-H., Wang, S.-C., & Wang, Y.-S. (2024). What drives students' AI learning behavior: a perspective of AI anxiety. *Interactive Learning Environments, 32*(6), 2584-2600. https://doi.org/https://doi.org/10.1080/10494820.2022.2153147

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

Weger, M., & Sandi, C. (2010). High anxiety trait: A vulnerable phenotype for stress-induced depression. 27-37. Neuroscience and Biobehavioral Reviews. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2018.01.012

Weiner, B. (1990). Attribution in Personality Psychology. *Handbook of Personality: Theory and Research*, 465-485.

Weiner, B. (2010). The Development of an Attribution-Based Theory of Motivation: A History of Ideas. *Educational Psychologist, 45*(1), 28-36. https://doi.org/https://doi.org/10.1080/00461520903433596

Weinstein, N. (1980). Unrealistic Optimism About Future Life Events. *Journal of Personality and Social Psychology, 39*(5), 806-820. https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.39.5.806

Weiss, D., Dawis, R., England, G., & Lofquist, L. (1967). Manual Of The Minnesota Satisfaction Questionnaire. *USA: University of Minnesota*, 1-119.

Wilson, H., Daugherty, P., & Morini-Bianzino, N. (2017). The jobs that artificial intelligence will create. *MIT Sloan Management Review, 1*(1), 13-17. https://doi.org/https://doi.org/10.7551/mitpress/11645.003.0020

Yang, C.-L., Hwang, M., & Chen, Y.-C. (2011). An empirical study of the existence, relatedness, and growth (ERG) theory in consumer's selection of mobile value-added services. *African Journal of Business Management, 5*(19), 7885-7898. https://doi.org/https://doi.org/10.5897/AJBM10.1586

Yavuz, F. (2006). Okul Motivasyonu Değerlendirme Ölçeği Yapılandırması ve Güvenirliği. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi.

Yeşilkaya, N. (2022). Yapay Zekâya Dair Etik Sorunlar. *Şarkiyat İlmi Araştırmalar Dergisi, 14*(3), 948-963. https://doi.org/https://doi.org/10.26791/sarkiat.1189864

Yeşilyaprak, B. (1990). Denetim Odağının Belirleyicileri ve Değişime İlişkin Araştırmalar: Bir Eleştirel Değerlendirme. *Psikoloji Dergisi, 1*(1), 41-52.

Yousef, D. (1998). Satisfaction With Job Security As a Predictor of Organizational Commitment and Job Performance in a Multicultural Environment. *International Journal of Manpower, 19*(3), 184-194. https://doi.org/https://doi.org/10.1108/01437729810216694

Ziegler, M., Schmukle, S., Egloff, B., & Bühner, M. (2010). Investigating Measures of Achievement Motivation(s). *Journal of Individual Differences, 31*(1), 15-21. https://doi.org/https://doi.org/10.1027/1614-0001/a000002