



**T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÖNETİM BİLİŞİM SİSTEMLERİ ANABİLİM DALI**

**YAPAY ZEKÂ FARKINDALIĞI İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE
PERFORMANS ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖRGÜTSEL DESTEK VE
REKABETÇİ PSİKOLOJİK İKLİMİN ROLÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

YUNUS EMRE KILIÇ

**DANIŞMAN
DR. ÖĞR. ÜYESİ SELÇUK KILIÇ**

AKSARAY 2023

**T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÖNETİM BİLİŞİM SİSTEMLERİ ANABİLİM DALI**

**YAPAY ZEKÂ FARKINDALIĞI İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE
PERFORMANS ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖRGÜTSEL DESTEK VE
REKABETÇİ PSİKOLOJİK İKLİMİN ROLÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

YUNUS EMRE KILIÇ

**DANIŞMAN
DR. ÖĞR. ÜYESİ SELÇUK KILIÇ**

AKSARAY 2023

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren 36 ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı : Yunus Emre
Soyadı : Kılıç
Bölümü : Yönetim Bilişim Sistemleri Anabilim Dalı
İmza :
Teslim Tarihi :

TEZİN

Türkçe Adı : Yapay Zekâ Farkındalığı ile İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkide Örgütsel Destek ve Rekabetçi Psikolojik İklimin Rolü

İngilizce Adı : The Role of Organizational Support and Competitive Organizational Climate in the Relationship Between Artificial Intelligence Awareness, Turnover İntention and Performance

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yunus Emre KILIÇ

İmza

KABUL VE ONAY SAYFASI

Yunus Emre KILIÇ tarafından hazırlanan “Yapay Zekâ Farkındalığı ile İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkide Örgütsel Destek ve Rekabetçi Psikolojik İklimin Rolü” başlıklı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği ile Aksaray Üniversitesi Yönetim Bilişim Sistemleri Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

İMZA

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Selçuk KILIÇ

Yönetim Bilişim Sistemleri, Aksaray Üniversitesi

.....

Üye: Doç. Dr. Kemal ADEM

Bilgisayar Mühendisliği, Sivas Bilim ve Teknoloji Üniversitesi

.....

Üye: Tark YILMAZ

Yönetim Bilişim Sistemleri, Aksaray Üniversitesi

.....

Tez Savunma Tarihi: 12/06/2023

Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu’nuntarih ve..... sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Doç. Dr. Sevilay USLU DİVANOĞLU

İmza

ÖNSÖZ

Çalışmamın başından sonuna kadar her ihtiyaç duyduğum anda yardımını ve desteğini esirgemeyerek bana yol gösteren ve yanımda olan tez danışmanım, değerli hocam **Dr. Öğr. Üyesi Selçuk KILIÇ**'a,

Bugünlere gelmemde en büyük emeği veren, maddi manevi desteklerini gönülden hissettiğim, beni yetiştiren babam **Celalettin KILIÇ**, annem **Miyase KILIÇ** ve tüm aileme,

Varlığıyla bana huzur ve gurur veren biricik oğlum **Eyüp Ensar**'a, yoğun çalışma temposunda sürekli yanımda olarak bana destek veren ve sabırla kahrımı çeken hayat arkadaşım, eşim **Saliha KILIÇ**'a,

Araştırma sürecinde bana destek olan tüm çalışma arkadaşlarıma ve sevdiklerime,
Sonsuz saygı, sevgi ve teşekkürü bir borç bilirim.

Yunus Emre KILIÇ
Aksaray, 2023

AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YAPAY ZEKÂ FARKINDALIĞI İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE
PERFORMANS ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖRGÜTSEL DESTEK VE
REKABETÇİ PSİKOLOJİK İKLİMİN ROLÜ

(Yüksek Lisans Tezi)

Yunus Emre KILIÇ, Aksaray 2023

ÖZET

Bu çalışmada yapay zekâ farkındalığının çalışanlar üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Yapay zekâ farkındalığı ile işten ayrılma niyeti, örgütsel destek, rekabetçi psikolojik iklim ve performans arasındaki ilişkiler detaylı bir biçimde ele alınmaktadır. Araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini Aksaray İli Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren işletmelerde görev yapan 592 çalışan oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplamak amacıyla yapay zekâ farkındalığı, işten ayrılma niyeti, çalışan performansı, örgütsel destek ve rekabetçi psikolojik iklim ölçekleri kullanılmıştır. Verilerin analizinde betimsel istatistikler, Pearson Korelasyon Analizi, Aşamalı Regresyon Analizi, Bağımsız Örneklem T-Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Elde edilen bulgular doğrultusunda yapay zekâ farkındalığı, örgütsel destek, rekabetçi psikolojik iklim, işten ayrılma niyeti ve performans arasında ilişki bulunduğu ve birbirleri üzerinde yordayıcı güce sahip oldukları görülmüştür. Demografik değişkenlere göre yapay zekâ farkındalığı, işten ayrılma niyeti, örgütsel destek, rekabetçi psikolojik iklim ve performansa yönelik tutumların farklılaştığı tespit edilmiştir. Alan yazındaki boşluğu doldurmak adına önemli katkılar sağladığı düşünülen bu çalışmayla gelecek araştırmalara yönelik öneriler sunulmuştur.

Bilim Kodu : 114603

Anahtar Kelimeler : Yapay Zekâ Farkındalığı, Örgütsel Destek, İşten Ayrılma Niyeti, Rekabetçi Psikolojik İklim, Performans.

Sayfa Adedi : 127

Danışman : Dr. Öğr. Üyesi Selçuk Kılıç

AKSARAY UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
THE ROLE OF ORGANIZATIONAL SUPPORT AND COMPETITIVE
ORGANIZATIONAL CLIMATE IN THE RELATIONSHIP BETWEEN
ARTIFICIAL INTELLIGENCE AWARENESS, TURNOVER INTENTION
AND PERFORMANCE

(M.A. Thesis)

Yunus Emre KILIÇ, Aksaray 2023

ABSTRACT

In this study, it is aimed to examine the effect of artificial intelligence awareness on employees. The relationships between artificial intelligence awareness and the intention to leave work, organizational support, competitive psychological climate and performance are discussed in detail. Quantitative research method was used in the research. The sample of the research consists of 592 employees working in enterprises operating in the Organized Industrial Zone of Aksaray Province. In order to collect data in the research, artificial intelligence awareness, intention to leave work, employee performance, organizational support and competitive psychological climate scales were used. Descriptive statistics, Pearson Correlation Analysis, Progressive Regression Analysis, Independent Sample T-Test and One-Way Variance Analysis (ANOVA) were used in the analysis of the data. In line with the findings obtained, it was seen that they had a relationship between artificial intelligence awareness, organizational support, competitive psychological climate, intention to leave work and performance, and that they had predictive power over each other. According to demographic variables, it has been determined that artificial intelligence awareness, intention to leave work, organizational support, competitive psychological climate and attitudes towards performance differ. With this study, which is thought to make significant contributions to fill the gap in the literature, suggestions for future research are presented.

Science Code : 114603

Keywords : Artificial Intelligence Awareness, Organizational Support, Intention to Leave Work, Competitive Psychological Climate, Performance.

Page Number : 127

Supervisor : Assist. Prof. Dr. Selçuk Kılıç



İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU	i
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	ii
KABUL VE ONAY SAYFASI	iii
ÖNSÖZ	iv
ÖZET.....	vi
ABSTRACT.....	vii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar LİSTESİ.....	xiv
ŞEKİLLER LİSTESİ	xvi
KISALTMALAR.....	xvii

1. BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. Araştırmanın Problemi	1
1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi	3
1.3. Varsayımlar	4
1.4. Sınırlılıklar	5

2. BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE ALAN YAZIN TARAMASI

2.1. Yapay Zekâ	6
2.1.1. Yapay Zekânın Tanımlanması	6
2.1.2. Yapay Zekânın Ortaya Çıkışı ve Gelişimi	7
2.1.3. Yapay Zekânın Amaçları	8
2.1.4. Yapay Zekânın Özellikleri	9
2.1.5. Yapay Zekâ Türleri	10
2.1.5.1. Makine Öğrenmesi	11
2.1.5.2. Derin Öğrenme	12
2.1.5.3. Blockchain Teknolojisi	12

2.1.5.4. Yapay Zekâ Teknikleri.....	13
2.1.5.5. Bulanık Mantık.....	14
2.1.5.6. Yapay Sinir Ağları	15
2.1.5.7. Genetik Algoritma.....	16
2.1.5.8. Uzman Sistemler	17
2.1.6. Yapay Zekânın İşletmelerde Uygulanması ve Rekabet Üstünlüğüne Etkileri	18
2.1.7. Yapay Zekânın İşletme Çalışanları Üzerindeki Etkileri	19
2.2. İşten Ayrılma Niyeti.....	20
2.2.1. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı ve Önemi	20
2.2.2. İşten Ayrılma Niyeti ile İlgili Teoriler	22
2.2.2.1. March ve Simon Modeli.....	22
2.2.2.2. Porter ve Steers Modeli	22
2.2.2.3. Fishbein ve Ajzen Modeli	23
2.2.2.4. Mobley Modeli	23
2.2.2.5. Mobley, Griffeth, Hand ve Meglino Modeli	24
2.2.2.6. Steers ve Mowday Modeli.....	24
2.2.2.7. Jackofsky Modeli	25
2.2.2.8. Lee ve Mitchell Modeli	25
2.2.2.9. Price Modeli	26
2.2.3. İşten Ayrılma Niyetinin Nedenleri.....	26
2.2.3.1. Kişisel Nedenler	26
2.2.3.2. Örgütsel Nedenler	26
2.2.3.3. Psikolojik Nedenler	27
2.2.3.4. İşin Kendisine İlişkin Nedenler.....	27
2.2.3.5. İş Dışı Nedenler.....	27
2.2.4. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları	28
2.2.4.1. Örgütsel İşleyişin Bozulması	28
2.2.4.2. Örgüt Üyelerinin Yaşayacağı Motivasyon Kaybı	28
2.2.4.3. Örgütsel Maliyetlere Olan Etki	29
2.3. Örgütsel Destek Algısı	29

2.3.1. Örgütsel Destek Algısının Tanımı ve Önemi.....	29
2.3.2. Örgütsel Desteğin Kuramsal Temelleri.....	30
2.3.2.1. Sosyal Değişim Kuramı	30
2.3.2.2. Karşılıklılık Normu	31
2.3.2.3. Lider Üye Etkileşimi	31
2.3.2.4. ERG Yaklaşımı	31
2.3.3. Örgütsel Desteğe Etki Eden Faktörler	32
2.3.3.1. Örgütsel Adalet	32
2.3.3.2. Yönetici Desteği	32
2.3.3.3. İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları	33
2.3.3.4. Kişisel Özellikler.....	33
2.3.4. Örgütsel Destek Algısının Sonuçları.....	33
2.3.4.1. Örgütsel Bağlılık	34
2.3.4.2. İş Tatmini	34
2.3.4.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	34
2.3.4.4. İşten Ayrılma Niyeti.....	35
2.3.4.5. İş Performansı	35
2.3.5. Destekleyici Örgütün Özellikleri	36
2.4. Rekabetçi Psikolojik İklim	36
2.4.1. Örgüt İklimi Kavramı.....	36
2.4.2. Örgüt İkliminin Önemi.....	36
2.4.3. Örgüt İklimi Boyutları.....	37
2.4.3.1. Litvin ve Stringer'in Örgüt İklimi Boyutları.....	37
2.4.3.2. Schneider'in Örgüt İklimi Boyutları	38
2.4.3.3. Zammuto ve Krakower'in Örgüt İklimi Boyutları	38
2.4.3.4. Jones ve James'in Örgüt İklimi	38
2.4.4. Örgüt İklimi Türleri.....	39
2.4.4.1. Halpin ve Croft'ın Örgüt İklimi Türleri	39
2.4.4.2. Litvin ve Stringer'in Örgüt İklimi Türleri.....	39
2.4.4.3. Wallach'ın Örgüt İklimi Türleri	40

2.4.5. Rekabet Kavramı.....	40
2.4.6. Örgüt İçi Rekabet	41
2.4.7. Örgüt İklimi Sonuçları	41
2.5. Performans	42
2.5.1. Çalışan Performansı	42
2.5.2. Çalışan Performansının Boyutları	43
2.5.2.1. Performansın Görevsel Boyutu	43
2.5.2.2. Performansın Olgusal Boyutu	44
2.5.2.3. Performansın Adaptif (Uyarlanma) Boyutu	44
2.5.3. Çalışan Performansını Etkileyen Faktörler	44
2.5.3.1. İşletme/Çevre ile İlgili Faktörler	44
2.5.3.2. İş ile İlgili Faktörler.....	44
2.5.3.3. Çalışan ile İlgili Faktörler	45
2.5.4. Performans Değerlendirme	45

3. BÖLÜM YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli	46
3.2. Araştırma Evreni ve Örneklem	46
3.2.1. Araştırmaya Katılan Çalışanların Bazı Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları.....	47
3.3. Veri Toplama Araçları	49
3.3.1. Yapay Zekâ Farkındalığı Ölçeği	49
3.3.2. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	54
3.3.3. Örgütsel Destek Ölçeği	55
3.3.4. Performans Ölçeği.....	55
3.3.5. Rekabetçi Örgüt İklimi Ölçeği	56
3.4. Verilerin Analizi.....	56

4. BÖLÜM

BULGULAR VE YORUMLAR

4.1. Yapay Zekâ Farkındalığı, Rekabetçi Psikolojik İklim, İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Destek ve Performans Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular	58
4.2. Yapay Zekâ Farkındalığı, Örgütsel Destek, Rekabetçi Psikolojik İklim ve İşten Ayrılma Niyetinin Performansı Yordama Gücü Düzeyi.....	59
4.3. Yapay Zekâ Farkındalığı, Örgütsel Destek ve Performansın İşten Ayrılma Niyetini Yordama Gücü Düzeyi.....	62
4.4. Yapay Zekâ Farkındalığı ve Örgütsel Desteğin Rekabetçi Psikolojik İklimi Yordama Gücü Düzeyi.....	64
4.5. Yapay Zekâ Farkındalığı, Rekabetçi Psikolojik İklim, Örgütsel Destek, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Ölçeği Puanları ile Çalışanların Medeni Durumu Arasındaki Farklılık Düzeyi	65
4.6. Yapay Zekâ Farkındalığı, Rekabetçi Psikolojik İklim, Örgütsel Destek, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Ölçeği Puanları ile Çalışanların Eğitim Durumu Arasındaki Farklılık Düzeyi	68
4.7. Yapay Zekâ Farkındalığı, Rekabetçi Psikolojik İklim, Örgütsel Destek, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Ölçeği Puanları ile Çalışanların Aylık Geliri Arasındaki Farklılık Düzeyi	70

5. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

KAYNAKÇA.....	77
EKLER.....	100
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ TEZ DEĞERLENDİRME FORMU	107

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1. Araştırmaya Katılan Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Dağılımları	47
Tablo 3.2. Araştırmaya Katılan Çalışanların Medeni Durumlarına Göre Dağılımları	47
Tablo 3.3. Araştırmaya Katılan Çalışanların Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımları	48
Tablo 3.4. Araştırmaya Katılan Çalışanların Sektörlere Göre Dağılımları	48
Tablo 3.5. Araştırmaya Katılan Çalışanların İşyerlerindeki Çalışma Pozisyonuna Göre Dağılımları	49
Tablo 3.6. Araştırmaya Katılan Çalışanların Sosyo-Ekonomik Düzeylerine Göre Dağılımları	49
Tablo 3.7. Yapay Zekâ Farkındalığı Ölçeğine İlişkin Hesaplanan Model-Veri Uyum İndeksleri.....	50
Tablo 3.8. Yapay Zekâ Farkındalığı Ölçeğinin Faktör Analizine Uygunluğuna İlişkin Veriler	50
Tablo 3.9. Yapay Zekâ Farkındalığı Ölçeği Faktör Yapıları	51
Tablo 3.10. Yapay Zekâ Farkındalığı Ölçeği Faktör Analizi Bulguları	52
Tablo 3.11. Yapay Zekâ Farkındalığı Ölçeğine İlişkin Hesaplanan Model-Veri Uyum İndeksleri.....	53
Tablo 4.1. Yapay Zekâ Farkındalığı, Rekabetçi Psikolojik İklim, İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Destek ve Performans Arasındaki İlişkiler	58
Tablo 4.2. YZF, OD, RPI VE IAN'nin Performansı Yordama Durumu	60
Tablo 4.3. Performansın Yordanmasına İlişkin Aşamalı Regresyon Analizi Sonuçları.....	60
Tablo 4.4. YZF, OD ve PERF'in İşten Ayrılma Niyetini Yordama Durumu.....	62
Tablo 4.5. İşten Ayrılma Niyetinin Yordanmasına İlişkin Aşamalı Regresyon Analizi Sonuçları	63
Tablo 4.6. YZF ve OD'nin Rekabetçi Psikolojik İklimi Yordama Durumu	64
Tablo 4.7. Rekabetçi Psikolojik İklimin Yordanmasına İlişkin Aşamalı Regresyon Analizi Sonuçları	65

Tablo 4.8. Yapay Zekâ Farkındalığı Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre t-testi Sonuçları	65
Tablo 4.9. Rekabetçi Psikolojik İklim Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre t-testi Sonuçları	66
Tablo 4.10. Örgütsel Destek Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre t-testi Sonuçları ..	66
Tablo 4.11. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre t-testi Sonuçları	67
Tablo 4.12. Performans Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre t-testi Sonuçları	67
Tablo 4.13. Yapay Zekâ Farkındalığı Ölçeğinin Eğitim Durumuna Göre ANOVA Sonuçları	68
Tablo 4.14. Rekabetçi Psikolojik İklim Ölçeğinin Eğitim Durumuna Göre ANOVA Sonuçları	68
Tablo 4.15. Örgütsel Destek Ölçeğinin Eğitim Durumuna Göre ANOVA Sonuçları.....	69
Tablo 4.16. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Eğitim Durumuna Göre ANOVA Sonuçları..	69
Tablo 4.17. Performans Ölçeğinin Eğitim Durumuna Göre ANOVA Sonuçları	69
Tablo 4.18. Yapay Zekâ Farkındalığı Ölçeğinin Aylık Gelire Göre ANOVA Sonuçları....	70
Tablo 4.19. Rekabetçi Psikolojik İklim Ölçeğinin Aylık Gelire Göre ANOVA Sonuçları.	70
Tablo 4.20. Örgütsel Destek Ölçeğinin Aylık Gelire Göre ANOVA Sonuçları.....	71
Tablo 4.21. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Aylık Gelire Göre ANOVA Sonuçları	71
Tablo 4.22. Performans Ölçeğinin Aylık Gelire Göre ANOVA Sonuçları	72

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1. Araştırmanın Modeli.....	4
Şekil 3.1. Yapay Zekâ Farkındalığı Ölçeğinin Faktör Sayısına İlişkin Yamaç Birikinti Grafığı.....	51
Şekil 3.2. Yapay Zekâ Farkındalığı Ölçeği Alt Boyutları Path Diyagramı	54



KISALTMALAR

ANN	: Yapay Sinir Ağları
CFI	: Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)
CNN	: Evrimsel Sinir Ağları
CV	: Bilgisayarlı Görme
DA	: Derin Oto-kodlayıcılar
DBM	: Derin Boltzmann Makinesi
DBN	: Derin İnanç Ağları
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
DNN	: Derin Sinir Ağları
ERG	: Varoluş, İlişki kurma, Gelişme
ES	: Uzman Sistemler
FL	: Bulanık Mantık
GA	: Genel Algoritmalar
GFI	: Goodness-of-fit Index (Uyum İyiliği İndeksi)
GPU	: Graphics Processing Unit (Grafik İşlemci Ünitesi)
IAN	: İşten Ayrılma Niyeti
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin
MEB	: Millî Eğitim Bakanlığı
NFI	: Normed Fit Index (Normlaştırılmış Uyum İndeksi)
OD	: Örgütsel Destek
PERF	: Performans
RMSEA	: Root Mean Square Error of Approximation (Yaklaşım Hatasının Kareli Ortalamasının Karekökü)
RNN	: Yinelenebilir Sinir Ağları
RPI	: Rekabetçi Psikolojik İklim
SA	: Robotik, Tavlama Benzetimi
SR	: Konuşma Tanıma
SVM	: Destek Vektör Makinesi
YZ	: Yapay Zekâ
YZF	: Yapay Zekâ Farkındalığı

1. BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. Araştırmanın Problemi

Yapay zekâ konusunun sürekli geliştirilmesi ve hayatın her alanında kullanılması insanların yaşam kalitesine pozitif yansımalar sağlamaktadır ve insanların hayatını kolaylaştırmaktadır. Bununla birlikte negatif etkilerinin neler olabileceği konusu da önem arz etmektedir. İş hayatında yapay zekâ kullanımının her geçen gün artması, insan gücünün yerini yapay zekâ destekli robot teknolojilerin alması sonucunu doğurmaktadır. Yapay zekâ iş yerlerine; üretim, maliyet, zaman tasarrufu vb. konularında birçok avantaj sağlamaktadır. Ancak, yapay zekâ kullanımının sınırlı olması ve belli zorlukları da beraberinde getirmesi insan gücünün tamamıyla devre dışı bırakılmasını olanaksız kılmaktadır. Ülkelerin gelişmişlik seviyeleri ve ekonomik durumları da göz önünde bulundurulduğunda yapay zekâ kullanımı değişkenlik göstermektedir.

Alanyazın incelendiğinde yapay zekâ ile; çalışan performansı Yıldırım (2021), işten ayrılma niyeti Demir (2021) ve rekabetçi psikolojik iklim Özdemir (2019) arasındaki ilişkiye yönelik olarak yapılan çalışmalar bulunmaktadır. Ayrıca örgütsel destek ile; işten ayrılma niyeti Baş (2020), rekabetçi psikolojik iklim Köse (2015) ve çalışan performansı Deniz (2021) arasındaki ilişkiye yönelik olarak yapılan çalışmalar bulunmaktadır. Bununla birlikte rekabetçi psikolojik iklim ile; işten ayrılma niyeti Çekmecelioğlu (2005) ve Arıkan ve Çalışkan (2021) çalışan performansı arasındaki ilişkiye yönelik olarak yapılan çalışmalar bulunmaktadır. Çalışan performansı ile işten ayrılma niyeti ilişkisine yönelik olarak da Uzun (2019) tarafından yapılan çalışma bulunmaktadır. Alan yazında yapay zekâ ile örgütsel destek arasındaki ilişkiye yönelik olarak yapılan bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Ayrıca yapay zekâ, işten ayrılma niyeti, performans, örgütsel destek ve rekabetçi psikolojik iklim konularının hepsinin bir arada olduğu bir çalışma bulunmamaktadır. Alan yazında yer alan bu boşluğu doldurabilmek adına yeni çalışmalara ihtiyaç bulunmaktadır.

Yapay zekâ ile performans ilişkisine yönelik olarak Yıldırım (2021) tarafından doktorlar üzerinde yapılan çalışmada, yapay zekâ kullanımının tedavi, tanı ve ameliyat gibi tıbbi işlemlerin gerçekleştirilmesinde bir doktor gibi hareket edebildiği hatta bazı zamanlarda bir

doktordan daha yüksek performans gösterebildiği tespit edilmiştir. Bu sonucun doktorlar üzerinde bir performans kaygısı yaratabileceği öne sürülmektedir. Bununla birlikte hastanelerde yapay zekâ kullanımının doktorların işe bağlılıklarında etkisi olduğu görülmüştür. Bu etki negatif yönde gerçekleşmekte ve doktorların işe bağlılıklarında düşüşe neden olmaktadır.

Yapay zekâ ile işten ayrılma niyeti ilişkisine yönelik olarak Demir (2021) tarafından konaklama işletmeleri üzerinde yapılan çalışmada, yapay zekâ teknolojisinin kullanılması çalışanlar üzerinde iş güvensizliği algısı meydana getirmektedir. Buna rağmen otel yönetiminin müşteri memnuniyetini sağlamak için yapay zekâ teknolojisini kullanmaya devam ettiği görülmektedir. Diğer taraftan yönetimin desteğini hisseden çalışanlar yapay zekâ ile çalışmaya daha istekli olmaktadır. Ayrıca çalışanların iş kaybetme riskinin olduğu öngörülse de yapay zekânın çalışanların işlerini kolaylaştıran ve yardımcı olan bir yapıda olduğu belirtilmiştir.

Yapay zekâ ile rekabetçi psikolojik iklim ilişkisine yönelik olarak Özdemir (2019) tarafından yapılan çalışmada, insan kaynakları yönetimi kapsamında yer alan işe alma, eğitim ve gelişimin örgütsel rekabet gücünü destekleyen süreçler olduğu ve örgütsel rekabet içerisinde yer aldığı ifade edilmektedir. Endüstri 4.0'a geçiş süreci ile pazar hakimiyetini sağlamanın eskisi kadar kolay olmadığı düşünülmektedir. Bu durum, örgütleri daha çok gelişmeye ve rekabetçi olmaya iten çevresel faktörlerden kaynaklanmaktadır. Çalışanlar açısından değerlendirildiğinde, ileri teknolojileri kullanan bu örgütlerde çalışabilmek için çalışanların çok çeşitli yeterliliklere ve becerilere sahip olması gerektiği öne sürülmektedir.

Örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti ilişkisine yönelik olarak Baş (2020) tarafından sağlık çalışanları üzerinde yapılan çalışmada, çalışanların örgütsel destek algısı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü, güçlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel destek algısı artarken işten ayrılma niyetinin azaldığı ifade edilmiştir. Bununla birlikte örgütte çalışanların refah ve iyiliğine önem verilmesi, performanslarının ödüllendirilmesi, fikir ve görüşlerine değer verilmesi ve sorunların dinlenilerek çözüm üretilmesi desteklenme hissi uyandırmakta ve çalışanların işten ayrılma niyetini azaltmaktadır.

Örgütsel destek ile rekabetçi psikolojik iklime yönelik olarak Köse (2015) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel destek algısı ile rekabetçi psikolojik iklim arasında yüksek düzeyde ilişki bulunduğu örgütsel destek algısı yüksek çalışanların örgüt iklimine ilişkin algılarının da yüksek düzeyde olduğu ifade edilmektedir. Sonuç olarak rekabetçi psikolojik iklim ile örgütsel destek algısı arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu açıklanmaktadır.

Örgütsel destek ile performans ilişkisine yönelik olarak Deniz (2021) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan çalışmada, örgütsel destek ile öğretmen performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu belirtilmiştir.

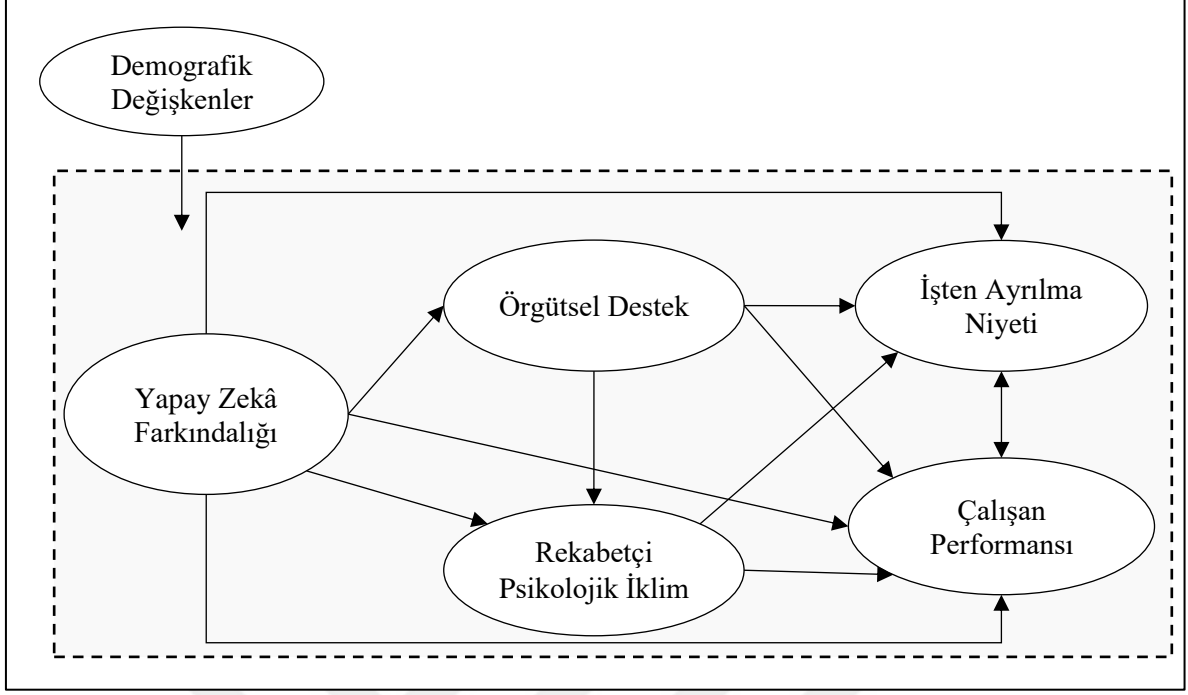
Rekabetçi psikolojik iklim ile işten ayrılma niyeti ilişkisine yönelik olarak Çekmecelioğlu (2005) tarafından yapılan çalışmada, yaratıcılığın olumlu olarak desteklendiği bir ortamda iş tatmininin arttığı ve işten ayrılma niyetinin azaldığı belirtilmektedir. Ayrıca örgütte yaratıcı fikirlerin oluşmasında kolaylık sağlanması, risk almanın teşvik edilmesi, fikirlerin yansızlıkla değerlendirilmesi ile iş birliğine ve katılımcılığa önem verilmesi iş tatminini pozitif yönde etkilerken işten ayrılma niyetini ise negatif yönde etki etmektedir.

Rekabetçi psikolojik iklim ile performans ilişkisine yönelik olarak Arıkan ve Çalışkan (2021) tarafından yapılan çalışmada, rekabet stratejilerinin örgütsel performansa etkisi incelenmiştir. Rekabet stratejilerinden birincisi olarak kabul edilen maliyet liderliği stratejisinin örgütsel performansa pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Stratejilerden ikincisi olan farklılaştırmanın örgütsel performans üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin bulunduğu belirlenmiştir. Maliyet liderliği, farklılaşma ve odaklanma stratejilerinden her birinin örgütsel performansa pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Genel anlamda örgütün rekabet stratejisinin bütünüyle örgütsel performansa pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin bulunduğu ifade edilmiştir.

Performans ile işten ayrılma niyeti ilişkisine yönelik olarak Uzun (2019) tarafından bankacılık sektörü üzerinde yapılan çalışmada, performans değerlendirme algısı ölçeği ile işten ayrılma niyeti ölçeği arasındaki korelasyon analizi sonuçlarına bakılmıştır. Ölçekler arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ifade edilmiştir. Olumlu performans değerlendirme algısına sahip olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğu belirtilmiştir.

1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın temel amacı yapay zekâ farkındalığının işten ayrılma niyetine ve çalışan performansına etkisinde örgütsel destek algısı ve rekabetçi psikolojik iklimin rolünü incelemektir. Araştırma kapsamında incelenen değişkenler arasındaki diğer olası ilişkilerinin belirlenmesi bu araştırmanın bir diğer amacını oluşturmaktadır. Araştırmada kullanılacak olan kavramsal model aşağıda yer almaktadır.



Şekil 1.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın temel amacı çerçevesinde aşağıdaki araştırma sorularına yanıt aranacaktır.

- Yapay zekâ farkındalığı, çalışan performansı, işten ayrılma niyeti, örgütsel destek algısı ve rekabetçi psikolojik iklim arasında ne tür ilişkiler bulunmaktadır?
- Yapay zekâ farkındalığının çalışan performansına etkisinde; örgütsel destek algısı, rekabetçi psikolojik iklim ve işten ayrılma niyetinin rolü bulunmakta mıdır?
- Yapay zekâ farkındalığının işten ayrılma niyetine etkisinde; örgütsel destek algısı, rekabetçi psikolojik iklim ve çalışan performansının rolü bulunmakta mıdır?
- Yapay zekâ farkındalığının rekabetçi psikolojik iklime etkisinde; örgütsel destek algısının rolü bulunmakta mıdır?
- Demografik değişkenlere göre yapay zekâ farkındalığı, çalışan performansı, işten ayrılma niyeti, örgütsel destek algısı ve rekabetçi psikolojik iklim arasında ne tür ilişkiler bulunmaktadır?

1.3. Varsayımlar

Örnekleme yer alan işletme çalışanlarının yapılan anketlere samimi cevaplar verdikleri varsayılmıştır.

1.4. Sınırlılıklar

Bu araştırma, Aksaray İli Organize Sanayi Bölgesi'nde yer alan işletmelerdeki çalışanlarla sınırlıdır. Araştırma bulguları, ölçeğe cevap verenlerin görüşleri ile sınırlıdır. Araştırma soruları, ölçeklerde yer alan ifadeler ile sınırlıdır. Araştırma yöntemleri, kullanılan istatistiksel hesaplamalar ile sınırlıdır.



2. BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE ALAN YAZIN TARAMASI

2.1. Yapay Zekâ

Yapay zekâ ve diğer tüm teknolojik gelişmelerin, hayata adapte olmak ve hayatın devamlılığını sağlamak amacıyla insanların yaptıkları yeniliklerden kaynaklandığı gözlemlenmektedir (Topdemir ve Unat, 2021).

Yenilikçi insan, sahip olduğu bilgileri daha da geliştirerek hayatını kolaylaştırabilecek yeni teknolojik ürünler tasarlayabilen ve bu ürünleri ulaşım, eğitim, sağlık, güvenlik gibi farklı alanlarda kullanabilen insan olarak tanımlanabilmektedir. Teknolojik gelişmelerin devamlılığını sağlamak adına insan beyni ile uyumlu bir senkronizasyonla çalışabilecek bir teknoloji ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Bu aşamada diğer teknolojilere göre daha yeni ancak geleceğin teknolojisi olarak göze çarpan yapay zekâ teknolojisinin öne çıktığı görülmektedir. Yapay zekâ karmaşık bir yapıya sahip olmasına rağmen dünya genelinde ilerleyişine hızlı bir şekilde devam etmektedir. Yapay zekâ konusunun etkisinin bütün sektörlerde dikey yönlü ivmeyi gösterdiği görülmektedir ve atılması gereken adımların zamanında atılarak geç kalınmaması gerektiği vurgulanmaktadır. Yapay zekâ alanındaki teknikler ve uygulamalar diğer teknolojilere destek olmaktadır. Gelecek yıllarda yapay zekâ teknolojisi ile çalışabilecek yeni teknolojilerin neler olacağını tahmin edebilmek imkan dahilinde değildir (Karataş, 2021).

2.1.1. Yapay Zekânın Tanımlanması

Yapay zekâ kavramı ile ilgili alanyazında birçok tanımlama yer almaktadır. 1956 yılında yapay zekâyı “Akıllı makineler yapmanın mühendisliği ve bilimi” şeklinde ifade eden McCarthy, yapay zekânın babası olarak bilinmektedir (Gupta, 2017). Yapay zekâ terimini ilk defa kullanan kişi John McCarthy’dir. Ayrıca yapay zekâ için kullanılmak üzere 1958 yılında LISP programlama dilini yazmıştır (Gür vd., 2019).

Yapay zekâ; insanın uygulayabildiği zekâ şeklinde ifade edilen etkinliklerin makinelerce de uygulanabilmesi olarak tanımlanabilmektedir. Sözlük tanımı olarak ifade etmek gerekirse; ‘bir bilgisayarın veya robotun birtakım etkinlikleri zekâsını kullanan canlılar gibi yapabilme yeteneği’ olarak söylenebilmektedir. Bununla birlikte kendi bünyesi dışında yer alan bilgileri toplayarak yorumlama yapan ve bu şekilde öğrenebilme yeteneğini geliştiren bir sistemin,

uyumlu bir şekilde insanlarca oluşturulmuş görev ve hedefleri yapabilme kabiliyetidir (Dereli, 2020).

Jain (2018) yapay zekâyı, makine zekâsı; “İnsanların ve hayvanların gösterdiği zekânın tersine makinelerce sergilenen zekâ” olarak ifade etmektedir. Bununla birlikte yapay zekânın insanların problem çözme ve öğrenme gibi farklı bilişsel işlevlerin zihinle etkileşiminin meydana geldiği durumlarda makine simülâtörünün devreye girdiği ifade edilmektedir (Jain, 2018).

Bir başka görüşte, yapay zekânın insanların yararlanması ve ticari menfaat elde etmek için zeki makinelerin yapılmasının olmadığını savunan Boden (2014), asıl amacın zihnin güçlerini aydınlatmak olduğunu vurgulamıştır.

2.1.2. Yapay Zekânın Ortaya Çıkışı ve Gelişimi

Yapay zekânın temelinde insanların geçmişten günümüze insan beyninin çalışma şekli ve algoritmasının nasıl olduğu hakkında fikir sahibi olmak istemesi bulunmaktadır. Bu nedenle insan beyninin kontrol mekanizması gibi işlevlere sahip olan bir araç üretme fikri ortaya konulmuştur. Amaca ulaşabilmek için sürekli olarak keşfetme ve icat yapma faaliyetleri gerçekleştirilmiştir.

Sanayi devrimi, insanoğlunun 17.yüzyılın sonlarında yeniliğe yönelik olarak yaptığı ilk adımdır. Bu devrimde buhar gücü ile çalışabilen ilk makine icat edilmiştir. Dolayısıyla dünyada yeni bir dönüm noktası oluşmuş ve toplumsal değişimin ilk adımları atılmıştır. Makine icadından sonra elektriğin keşfedilmesi ve seri üretim sistemlerinin faaliyete geçirilmesi sanayi toplumuna dönüşüme ve gelişime katkı sağlamıştır. Daha sonrasında ise bilgisayar ve otomatik makinelerin üretimi gerçekleştirilmiştir (Buchanan, 2005).

Yapay zekâ ile ilgili gelişim süreçleri farklı aşamalarda açıklanmaktadır (Öztürk ve Şahin, 2018). Tarih öncesi dönemde insan beyninin kontrol mekanizması gibi işlevlere sahip olan bir zekâ ortaya koyma fikrini benimseyen İngiliz araştırmacı Leibniz dört aritmetik işlemin tamamını yapabilecek bir makine üretmiştir. Charles Babbage isimli bir bilim insanı, 1884 yılında makinelerin zeki davranışlar ortaya koyabilmesi üzerine deneyler gerçekleştirmeye başlamıştır (Say, 2018). Darmouth Konferansı’nda Alan Turing adında İngiliz Matematikçi 1950 yılında yapay zekâ ve bilgi işlem makineleri üzerine makale yayınlamış ve makinelerin düşünebilmesi ya da düşünememesi ile ilgili hipotez ortaya koymuştur. Ayrıca Claude Shannon isimli bir bilim insanı, iki yaklaşımlı bir program aracılığıyla satranç oynamayı öğrenebilen bir makine icat etme fikrini ortaya koymuştur (Ünal ve Kılınç, 2020). 1965-

1970 yılları arası bilim insanlarının süreci hafife alması ve akıllı bilgisayarların üretilmesinin kolay olduğu yanılgısına düşmeleri sebebiyle verimsiz geçmiş ve karanlık dönem olarak adlandırılmıştır. 1970-1975 yılları arası Rönesans dönemi olarak adlandırılmıştır. Bu dönemde yapay zekâ uzmanları takındıkları tutumdan vazgeçmiş ve bilinçli ve sistemli yaklaşımlar geliştirmişlerdir. 1975-1985 yılları arası Girişimcilik dönemi olarak adlandırılmıştır. Bu dönemde yapay zekâ uzmanları psikoloji ve dil gibi alanlardan yararlanarak algoritmaları geliştirme çalışmaları yapmışlardır. Yapay zekâ kışı adı verilen dönemde (1985-1993) yaşanan küresel ekonomik krizin etkisiyle yapılması planlanan yatırımlar ve çalışmalar sekteye uğramıştır. Yükseliş adı verilen dönemde (1993-2000'ler) küresel ekonomik istikrarın tekrar oluşması ile yapay zekâ alanındaki yatırımlar ve çalışmalar tekrardan hızlanmıştır. Richard Wallace isimli araştırmacı 1995 yılında temel konuşmaları yapabilen Yapay Dilsel Bilgisayar Varlığı'nı geliştirmiştir (OECD, 2019). 2000'li yıllar ve günümüz arasında yapay zekâ alanında birçok gelişme kaydedilmiştir. Apple Siri, Grafik İşlemcileri Çağı (GPU), Amazon Alexa gibi uygulamalar bu gelişmelere örnek olarak gösterilebilmektedir. Her geçen gün yapay zekâ konusunda yapılan çalışmalara yenileri eklenmektedir. Üretken Ön İşlemeli Dönüştürücü-3 (Generative Pre-Training Transformer-3) teknolojisi Open AI tarafından 2020 yılının haziran ayında piyasaya sürülmüştür. Bu teknoloji ile kodlama, makale, şiir, röportaj vb. konularda yapay zekanın insanlarla rekabete girebildiği görülmüştür. İnsanlar tarafından oluşturulan eserlerle ayırt edilemeyecek derecede eserler üretebilen bu teknoloji derin öğrenme metodunu kullanmaktadır (Tekin, 1988).

2.1.3. Yapay Zekânın Amaçları

Yapay zekânın gelişimi göz önünde bulundurulduğunda farklı birçok amacının bulunduğu söylenilebilecektir. Genel anlamda bakıldığında yapay zekânın amaçlarını üç kategoride incelemek mümkün olacaktır. Bunlar; gelişim ve eğitim amacı, bilimsel kaygı amacı ve yenilikçi icat bulabilme ve mühendislik amaçlarından oluşmaktadır.

Gelişim ve eğitim amacı; insanların anlamaya ve öğrenmeye yönelik olarak isteklerine cevap verebilmektir. Bununla birlikte insanların sürekli gelişimini sağlayarak problem çözme becerilerine katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

Bilimsel kaygı amacı; bilgisayar modelleri vasıtasıyla insan zihninin ve kabiliyetinin çalışma şekillerini, yaratma ve öğrenmeye yönelik stratejilerini, yöntemlerini ve sınırlarını belirleyerek keşfetmek ve anlamlandırmaktır.

Yenilikçi icat bulabilme ve mühendislik amacıyla asıl hedef insanların yaşamlarını kolaylaştırarak daha kaliteli hale getirebilmektir. Bu anlamda insan zekâsında bulunan prensipleri yapay zekâyâ aktararak insan gibi düşünen ve kararlar alabilen zeki programlar meydana getirmek amaçlanmaktadır.

2.1.4. Yapay Zekânın Özellikleri

Yapay zekâ ve uygulamalarında birçok özellik yer almaktadır. Bu özellikleri çerçevesinde olursak, savunma ve askeri alanda kullanılan simülasyonlar, video ve fotoğraf çözümleyebilme, insan konuşmasını anlama ve tanıma yeteneği, otonom araçlar, karmaşık durumdaki verileri çözebilme gibi örnekler verebiliriz. Bununla birlikte yapay zekâ teknolojileri uygulamalarında; olasılık, istatistik, matematiksel optimizasyon araçları ve nöral ağlardan yararlanmaktadır (Çetin ve Şentürk, 2016).

Yapay zekânın bilgisayarlara kazandırmaya çalıştığı özellikler sıralanacak olursa;

- İnsan zekâsının simülasyonunun makinelerde kullanım hedefindeki özellik,
- İnsanlara ait amaçlara ve yaşamsal faaliyetlere yönelik; akıl yürütme, algılama ve öğrenme hedefindeki özellik,
- Kendisine verilen görevleri insan gibi yapabilme ve daha kusursuz biçimde yapabilme hedefindeki özellik,
- Farklı endüstri alanlarında kullanılabilme hedefindeki özellik olarak ifade edebilir.

Yapay zekânın kendi uygulamalarını geliştiren ve farklılık oluşturan üç özelliği bulunmaktadır. Bunlar hız, derinlik ve genişlik ile sistem etkisidir (Fırat ve Fırat, 2017):

- *Hız*: Üstel bir hızla gelişim gösteren Endüstri 4.0 bu yönüyle diğerlerinden farklılaşmaktadır. Teknolojinin yeteneklerinde ve yenilenme hızındaki artış bu durumun sonucudur.
- *Derinlik ve Genişlik*: Endüstri 4.0 iş dünyası, toplum ve bireyler üzerinde değişiklikler meydana getirmektedir. Yeni teknolojilere adaptasyon konusunda kuşaklar arası farkın oluşumuna neden olmaktadır.
- *Sistem Etkisi*: Bütünleşik sistem üzerine kurulu olan Endüstri 4.0'da bütün sistemler internet üzerinde yer alan bir ağda birbirleriyle bağlantılı olarak çalışmaktadır.

2.1.5. Yapay Zekâ Türleri

Yapay zekâ, uzmanlar tarafından çeşitli kategorilere ayrılmış olsa da genel olarak zayıf ve güçlü yapay zekâ olarak iki boyut altında incelenmektedir. Zayıf yapay zekâ yalnızca bir problem durumunun çözümünde kullanılmak üzere geliştirilen uygulamalar iken güçlü yapay zekâ, insandaki zihin yeteneklerine benzer şekilde sahip olan ve bir problemin muhtemel çözüm yolları için tasarlanan uygulamalardır. Yaşadığımız zaman diliminde birçok alanda kullanılan yapay zekâ problem odaklı akıllı sistemlerden duyarlı sistemler yönüne evrilen sistem ve uygulamalar bütünüdür. Bu sistemler kullanım alanları ve genel yapılarına göre dört maddede ifade edilebilir. Bunlar sınırlı hafıza, reaktif makineler, öz farkındalık ve zihin teorisidir (Mijwiil, 2016).

Reaktif makineler; yapay zekâ sistemleri içerisinde en basit olan sistemlerdir. Hafızaları bulunmamaktadır ve geçmişe dönük tecrübeleri uygulama yetenekleri yoktur. Sadece kendilerine verilmiş olan hedefe yönelik çalışırlar ve bu konuda uzmanlaşabilirler (Karataş, 2021). Reaktif makinelere Deep Blue bilgisayar sistemi örnek olarak verilebilir. Deep Blue satranç şampiyonu olan Kasparov'u mağlup etmiştir. Deep Blue, insan zihni gibi bir hafızaya sahip değildir, sadece belirtilen hedefe yönelik olası hamleleri analiz ederek tahminlerde bulunabilmektedir (Mijwiil, 2016).

Sınırlı hafıza; yapısı itibariyle geçmişe dönebilen hafızaya sahiptir. Bilgileri depolayarak ileride yapılması gereken davranışlarda ve karar verme sürecinde kullanır ve önceden programlanan bilgilere ekleme gerçekleştirir. Duruma uygun karar verme ve etkileşimde bulunma yönünden gerekli hafıza ve tecrübesi mevcuttur (Karataş, 2021). Sınırlı hafıza yapısına kişisel sanat asistanlarını, chatbotları ve sürücüsüz araçları örnek verebiliriz (Mijwiil, 2016).

Zihin teorisi; insan hareketlerini, duygu ve düşüncelerini anlayabilen sistemdir. İnsanda bulunan hissetme, beklenti içinde bulunma ve motivasyon gibi sosyal etkileşim durumlarını sağlayabilen bir yapıdadır. Gelecekte insanların hangi niyetlerinin olduğunu anlayabilme üzerine bu sistem üzerinde çalışmalar yürütülmektedir (Karataş, 2021). Zihin teorisi üzerine Star Wars evreninde yer alan C-3PO ve R2-D2 robotları örnek verilebilir (Mijwiil, 2016).

Öz farkındalık, kendilerinin farkında olan, benlik hissi oluşturabilen ve kendisini ifade edebilen sistemlerdir. Bu sistemlerden sosyal çevre ile etkileşim oluşturmaları beklenmektedir. Günümüzde bu yapay zekâ türü bulunmamakla birlikte gelecekteki makineleşme şekli olabileceği varsayımı bulunmaktadır (Karataş, 2021). Öz farkındalık

yapay zekâ türüne Ex machina filminde yer alan Eva uygulaması örnek verilebilir (Mijwiil, 2016).

2.1.5.1. Makine Öğrenmesi

Bir problemi modellerken o probleme ait verileri kullanan bilgisayar algoritmaları makine öğrenmesi olarak ifade edilebilir. Model oluşturulurken mevcut durumdaki veri seti ve algoritma kullanılırken ulaşılabilecek en yüksek performans amaçlanır. Amaca erişmek için birçok makine öğrenmesi yöntemi geliştirilmiştir. Makine öğrenmesi sistemlerine örnek olarak; karar ağaçları, naive Bayes sınıflandırıcı, lojistik regresyon analizi, k-en yakın komşu algoritması, k-ortalamalar algoritması, yapay sinir ağları ve destek vektör makinaları verilebilir. Makine öğrenmesi yaklaşımlarından bazıları kümeleme, bazıları sınıflama ve bazıları da tahminde bulunma yeteneğine sahiptir. Makine öğrenmesi yöntemlerinde öğrenme stratejileri üç başlık altında incelenebilmektedir. Bunlar; denetimsiz, denetimli ve takviyeli (pekiştirmeli) öğrenme stratejileridir (Atalay ve Çelik, 2017).

Denetimli öğrenme yönteminde; model oluşturularak bir grup girdi değeri ile bu değerlere ait hedef değerler arasındaki ilişki öğrenilmek istenir. Aynı zamanda hedef değerlere en yakın çıktılar üretme amacı bulunmaktadır.

Denetimsiz öğrenme yönteminde; sadece girdi değerleri arasındaki ilişkiyi göstermek amaçlanırken hedef değerler kullanılmaz. İlişkiler belirlendikten sonra birbirine yakın olan değerler gruplama (kümeleme) yapılır. Kümeleme işlemi bittikten sonra yeni bir girdi olduğunda mevcut kümelerden hangi kümeyle ilişkili olursa oraya dahil olmaktadır.

Takviyeli (pekiştirmeli) öğrenme yönteminde ise; hedef çıktıyı verebilmek için danışman kullanılmaz. Bunun yerine sonuçtaki çıktıyı verilen girdiyle karşılaştırarak kötü veya iyi olarak değerlendirme yapan bir kriter kullanılmaktadır.

Makine öğrenme algoritmaları kendilerine ait teknikleri kullanarak verileri analiz eder ve bu verilerden yeni bilgilere ulaşır. Kullanılan tekniklerden en bilinenleri; sosyal ağ verileri, görüntüler, metinler, sayısal ölçüm verileri, genetik veriler, kullanıcı puanlarıdır. Örnek verecek olursak ihtiyacımız olan bir ürünü arama motorlarında arattığımızda çıkan sonuçlara göre hangi sitede ulaşılabileceğimize ve hangi ürünleri tarafımıza önereceğine karar veren sistem makine öğrenmesidir. Veri madenciliği konusu da makine öğrenmesine paralel olarak her geçen gün önem kazanmaktadır. Makine öğrenme sistemlerinin kullanımı algoritmadan; veri, toplama ve depolama yönünde dönüşümün başlaması sonucunu doğurmuştur (Kayaalp ve Süzen, 2018).

2.1.5.2. Derin Öğrenme

Derin öğrenme kavramı olarak çoklu işleme katmanlarından meydana gelen, veri temsil şeklini ve çoklu soyutlama kavramını belirlemek amacıyla taşıyan bir yapıdır. Derin öğrenme teknolojisi ise yapay zekâ geliştirmede kullanılan makinelerce dünyayı anlama ve algılama üzerine geliştirilen yaklaşımlardandır. Bu konu üzerinde son dönemde yoğun çalışmalar gerçekleştirilmektedir. Derin öğrenme, bir makinenin katmanları arasındaki hesaplamalarda dahili parametreleri değiştirebilmektedir. Bu değişimi göstermek için geri yayılma algoritmasını kullanarak karmaşık yapıdaki veri kümelerini keşfedebilmektedir (Gündüz, 2019).

Derin öğrenme çoklu işleme katmanlarını şu şekilde sıralamak mümkündür; sanal asistanlar, sohbet robotları (chatbots), çeviriler, sürücüsüz araçlar, yüz tanıma ve görüntü tanıma sistemleri, tıp alanında hastalık ve tümör teşhisi (Şeker vd., 2017).

Derin öğrenme bir çocuğun zihninde yer alan ham bilgileri gözlemleyerek öğrenme ve yeteneğine katkıda bulunma süreci olarak ifade edilebilir. Burada çocuğun öğrenmesi ilk etapta yüz kavramını tanıması, sonrasında sesi algılaması ve en sonunda cümle oluşturabilmesi gibi süreçler ve uygulamalar derin öğrenme kapsamında gerçekleşmektedir (Mijwiil, 2016).

Alanyazın incelendiğinde, Derin Sinir Ağları (DNN), Derin Oto-kodlayıcılar (DA), Derin Boltzmann Makinesi (DBM), Derin İnanç Ağları (DBN), Evrimsel Sinir Ağları (CNN) ve Yinelenen Sinir Ağları (RNN) gibi teknikler derin öğrenme yöntemleri arasında sayılmaktadır (Marr, 2018).

2.1.5.3. Blockchain Teknolojisi

Blokchain (Blokzincir) kavramı için; blok zincir ve dağıtılmış defter teknolojisi gibi isimlendirmeler yapılmaktadır. Blokzincir teknolojisi dağıtılmış, doğrulanabilir ve merkezi olmayan veri tabanı teknolojisidir ve çeşitli kriptografik metotları (simetrik, asimetrik, karma şifreleme vb.) kullanarak kayıt ve işlemleri kötü niyetli bazı kişilerin yapacağı saldırılara karşı korur. Blokzincir isminin verilmesinin nedeni bloklardan oluşması ve önceki ve sonraki blokların birbirine bağlı durumda olmalarıdır. Kullanıcının ağa dahil olabilmesi, yeni işlemler başlatabilmesi, yeni bloklar oluşturabilmesi ve sonuçta işlem takibinin basit olması bu uygulamayı avantajlı hale getirmektedir. Ayrıca ağda yer alan bütün veriler kaydedilir ve verilerin güvenli bir şekilde saklanması sağlanır. Bu verileri fikir birliği olmadan silinmesi ve değiştirilmesi mümkün değildir. Blokzincir herhangi bir aracı olmadan

tarafklar arasında veri depolanması ve veri güvenliği sağlanması için tasarlanan doğrulanabilir bir teknolojidir (Diri, 2022).

Yapay zekâ ve blokzincir teknolojilerinin sürekli geliştirilmesi sosyal yaşamda değişimler meydana getirmekte ve inovasyon için temel itici güç sağlamaktadır. Yapılan araştırmalarda blokzincir ve yapay zekâ yatırımlarının ilerleyişinde paralellik görölmektedir. Yapay zekâ konusunda strateji hazırlanırken blokzincir teknolojisini devre dışı bırakmak hatalı bir adım olacaktır (Salah vd., 2019).

2.1.5.4. Yapay Zekâ Teknikleri

Yapay zekâ uygulamalarının eylemlerini gerçekteştirirken yöntemler ve teknikler bulunmaktadır. Yapay zekâ kullandığı bu yöntem ve teknikler ile ulaştığı bilgiyi uygun formata çevirerek insanların yararına olacak şekilde kullanıma hazır hale getirmektedir. Bu yüzden hazırlanan bilginin uyarlanabilir, kavranabilir ve etkileşime uygun olması gerekmektedir. Yapay zekâ teknik ve yöntemlerini açıklamada önemli bir husus ise olabilecek en iyi şekilde bilgiyi makinenin nasıl kullanacağını açıklamaktır. Günümüzde yapay zekâ birçok farklı alana yönelim göstermekte olup bazı alanlardaki ağırlığı daha fazladır. Bunun nedeni, ulaşılmaz denilebilecek büyüklükteki verileri öğrenerek ve depolayarak faaliyete geçirebilmede farklı alanlarda bulunan kullanılabilir ve düzenli bilginin gerekli oluşudur (Öztemel, 2002).

Yapay zekânın temel mantığında yer alan insan zihni gibi davranma durumundan yola çıkıldığında, insandaki düşünme evresine benzer şekilde hazırlık evresinin varlığı ifade edilebilir. Nasıl ki insan önce hayaller kuruyor ve bu hayalleri eyleme döküyorsa yapay zekâ da hazırlık evresinde gözlem öğrenme ve deney yöntemlerini kullanmaktadır. Daha sonra denem yöntemleri ile ortaya çıkan bütün sonuçları belirleyerek uygulanacak eylemle ilgili plan ve programı en doğru şekilde hazırlayarak kullanıcılara sunar. Dolayısıyla fayda maksimizasyonu artarken başarısızlık yüzdesi düşer (Borgelt ve Kruse, 2006).

Yapay zekânın genellikle kullandığı teknikleri şu şekilde sıralayabiliriz; Bilgisayarlı Görme (CV), Bulanık Mantık (FL), Destek Vektör Makinesi (SVM), Genel Algoritmalar (GA), Karınca Algoritma, Konuşma Tanıma (SR), Robotik, Tavlama Benzetimi (SA), Uzman Sistemler (ES), Yapay Sinir Ağları (ANN) ve Karma (Hibrid) Sistemler (Öztemel, 2002).

2.1.5.5. Bulanık Mantık

Bilgisayarların insan zihni gibi akıl yürütemeyeceği bilinmektedir. Bunun yerine sıfır ve birlerden oluşan gerçekler ve doğru veya yanlış önermeleri kullanılmaktadırlar. Halbuki insan beyni değer yargıları veya belirsizliklerde bulunan bulanık iddiaları ve anlatımları çözebilecek kapasiteye sahiptir. İnsan yapısında bulunan sağduyu sayesinde akıl yürütebilmesiyle bilgisayarlardan farklılaşmaktadır. Burada sorulacak soru şudur; Bilgisayarların insana benzer şekilde dünyayı algılayabilir mi? Bulanık mantık burada ortaya çıkmaktadır. Bilgisayarlara dünyanın belirsizlikleri karşısında insan gibi düşünebilme ve hareket etmeleri amacıyla yardımcı olma amacını taşımaktadır (Kaya ve Engin, 2005).

Azeri kökenli Lütü Zadeh bulanık kavramını kullanan ilk bilim insanıdır. Lütü Zadeh “Bulanık Kümeler” adlı makalesini 1965 yılında yayımlamıştır. Yayımlanan makale o dönemde gereken ilgiyi görememiştir. İran kökenli İbrahim Mamdanin’in 1970’li senelerinin ortalarında Zadeh’in geliştirdiği teoriyi buhar makinesinde yer alan kontrol sisteminde uygulaması sonucunda bulanık mantık ilgi görmüş ve yeni çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Sonrasında Zadeh bilim dünyasında tanınarak saygınlık kazanmıştır (Birgili vd., 2013). Zadeh, “Information and Control” isimli dergide yayımlanan makalesinde bulanık kümeleri “kesintisiz üyelik seviyesine sahip nesnelere meydana gelen topluluk” olarak tanımlamaktadır (Zadeh, 1965).

Klasik mantıkta nesne sadece sıfır ve bir değerini alabilir, bir kümeye ait ya da ait değildir. Başka bir durum söz konusu olmamaktadır. Bulanık mantıkta ise nesne sıfır ve bir değerini alabilmekte olup bulanık kümeye kısmen ait olmaktadır (Kahya, 2003). Bulanık mantıkta nesnelere üyelik fonksiyonları verilerek belirsizlik durumları ifade edilmektedir. En önemli nesneye “1” değeri verilir, diğer nesnelere “0” ve “1” aralığında değerler alır. Her bir nesne için bu değerler üyelik derecesini ve alt küme içerisindeki farklılaşması üyelik fonksiyonu olarak isimlendirilir (Demir vd., 2004).

Bulanık mantık hayatın birçok alanında faaliyet göstermektedir. Örnek olarak cep telefonları, otomobiller, kameralar, çamaşır makineleri ve metro sistemleri verilebilir (Birgili vd., 2013). Bulanık mantık teknolojisi; Veri tabanı (Giriş), Bulanıklaştırma, Bulanık Kural Tabanı, Bulanık Çıkarım Motoru, Durulaştırma ve Çıktılar (Çıkış) olmak farklı birimleri içermektedir (Demir vd., 2004).

2.1.5.6. Yapay Sinir Ağları

İnsanlarca uygulanmış örnekleri kullanan ve öğrenen, bulunduğu çevrede gerçekleşen olayları çözümleyerek tepkiler üretebilen bilgisayar sistemlerine yapay sinir ağları denilmektedir (Karasu, 2012). Haykin (1999), yapay sinir ağlarını; deneyim sonucu elde edilmiş bilgiyi depolayan ve bu bilginin daha sonradan kullanılabilmesine imkân verme eğiliminde olan işlemci olarak tanımlamaktadır. Yapay sinir ağlarını insan beynine benzetmede iki durum söz konusudur. Bunlar; ağ aracılığıyla bilginin öğrenme sonucu elde edilmesi ve bilgiyi depolarken sinir hücreleri arasındaki bağların kullanılmasıdır.

Son zamanlarda karmaşık, çözümü zor ve ekonomik olmayan birçok alanda ortaya çıkan problemlerde yapay sinir ağlarının uygulanmasıyla çoğu zaman başarılı sonuçlar elde edilmektedir. Örneğin, tıp, mühendislik, kontrol ve otomasyon, arıza tespiti, haberleşme ve savunma sanayi gibi alanlarda yapay sinir ağları başarılı bir şekilde uygulanabilmektedir (Bahadır, 2008).

Yapay sinir ağlarının yapısı incelendiğinde çeşitli katmanlardan oluştuğu görülmektedir. Bu katmanlar; bağlantılı sinir hücrelerinin olduğu input layer (giriş katmanı), output layer (çıkış katmanı) ve hidden layer (gizli katman) olmak üzere üç grupta incelenebilmektedir. Ağın mimarisini katmaların sayısı ve bu katmalardaki nöron sayıları belirlemektedir (Keskin Benli ve Güneri Tosunoğlu, 2014). Giriş katmanı ilk katman olup dışarıdan verileri karşılamakta ve ağ içerisine almaktadır (Yıldız, 1999). Bu katman probleme etki eden parametrelerden meydana gelmektedir ve bu parametreler nöron sayısını belirlemektedir. Çıkış katmanı ise son katmandır ve bilgilerin dışarıya aktarılmasını sağlamaktadır. Modelde yer alan diğer katmanlar ise gizli katman olarak isimlendirilmektedir. Gizli katmanlarda yer alan nöronlar dış ortamdan bağımsızdır. İşlevleri, giriş katmanından kendisine gelen sinyalleri almak, işlemek ve çıkış katmanına iletmektir (Küçükkocaoğlu vd., 2007).

Yapay sinir ağlarında üç ana öğrenme stratejisi uygulanmaktadır. Bunlar; supervised (danışmanlı) öğrenme, unsupervised (danışmansız) öğrenme ve reinforcement (destekleyici) öğrenme stratejileridir (Öztemel, 2012). Yapay sinir ağlarında bulunan bağlantılar ve sinir hücreleri farklı şekillerde birleştirilebilmektedirler. Ağda bulunan işaretlerin akış yönü ve sınırlar arası bağlantılar ağ mimarilerini farklılaştırmaktadır. İki temel ağ mimarisinden söz etmek mümkündür. Bunlar feed forward (ileri beslemeli) ve feedback (geri beslemeli) ağ mimarileridir (Çuhadar vd., 2009). Geri beslemeli ağlar daha fazla tanınmakta ve tercih edilmektedir (Chen vd., 2009).

2.1.5.7. Genetik Algoritma

1960'lı senelerde ilk defa John Holland tarafından ifade edilen genetik algoritmalar, 1960 ve 1970'li senelerde Holland, çalışma arkadaşları ve öğrencileri ile yaptıkları çalışmalar sonucunda Michigan Üniversitesi'nde daha kapsamlı hale getirilmiştir (Melanie, 1999). Holland mekanik öğrenme alanında araştırmalar gerçekleştirirken Darwin'e ait olan evrim teorisinden esinlenerek bilgisayar ortamında canlıların genetik sürecini uygulamayı denemiştir (Daban ve Özdemir, 2004).

Goldberg (1989)'e göre genetik algoritma, doğal genetik ve doğal seçim tekniklerine dayalı arama algoritmalarıdır. Şöyle ki, genetik algoritmalarının temelini doğal seçim teknikleri oluşturmaktadır. Dünya üzerinde yaşanan gerilmeler ve kısıtlamalar en iyi nesillere ulaşabilmek adına değişik türleri rekabete sürükler. Değişik çözümler içerisinden en uygun olanlarını karşılaştıran genetik algoritma potansiyel olarak en kuvvetli çözümler için gelişir (Metin, 2012). Sezgisel bir teknik olan genetik algoritmalar zaman zaman problemle ilgili kesin netice elde edemeyebilir, fakat kullandığı teknikler ile çözüm esnasında üstel olarak büyüyen veya çözülemeyen problemlerde kesin neticeye yaklaşan çözümler üretebilir (Elmas, 2021).

Genetik algoritmalar teknolojisinin önem arz eden bazı temel kavramları bulunmaktadır. Bunlardan kavramlardan başlıcaları; Gen, Kromozom, Popülasyon (Yığın), Seleksiyon, Çaprazlama, Mutasyon, Mutasyon yüzdesi ve Durdurma Ölçütüdür (Karaduman, 2017).

Genetik algoritmalarda dört farklı kodlama yöntemi bulunmaktadır. Bu yöntemler; İkili Kodlama, Permütasyon Kodlama, Değer Kodlama ve Ağaç Kodlamadır (Yetkin, 2019).

Genetik algoritmalarda üç farklı seçim metodu yer almaktadır. Bu metotlar; Rulet Çarkı, Sıralama Seçimi ve Turnuva Seçimidir (Yetkin, 2019).

Genetik algoritmanın üç farklı operatörü bulunmaktadır. Bu operatörler; Üreme, Çaprazlama ve Mutasyondur. Çaprazlama operatörünün de tek noktalı çaprazlama, iki noktalı çaprazlama, çok noktalı çaprazlama ve tekdüze (üniform) çaprazlama olmak üzere dört farklı türü bulunmaktadır (Yetkin, 2019).

Genetik algoritmanın başlıca kullanım alanları şunlardır: Optimizasyon, Otomatik Programlama ve Bilgi Sistemleri, Mekanik Öğrenme, Ekonomik ve Sosyal Sistem Modelleri, Finans, Pazarlama, Üretim/İşlemler, Montaj Hattı Dengeleme Problemi, Çizelgeleme Problemleri, Tesis Yerleşim Problemi, Atama Problemi, Hücresel Üretim Problemi, Gezgin Satıcı Problemi ve Araç Rotalama Problemidir (Yetkin, 2019).

2.1.5.8. Uzman Sistemler

Yapay zekâ konusunda yapılan çalışmalarda 1950’li senelerin sonu ve 1960’lı senelerin başlarında beklenen neticeleri meydana getirmemesi yararlanılan teknoloji ve yöntemlerin sorgulanmasına neden olmuştur. Yeni yöntem ve teknoloji arayışları sonucunda gerçekleştirilen çalışmalarda uzman sistemlere ait ilk örneklere ulaşılmıştır. Bilgi kullanımı önem kazanırken genel arama ve algoritma teknikleri eski önemini kaybetmiştir (Kumar, 2014). İlk uzman sistemlere örnek olarak DEDRAL (Kütle spektrometresi datalarından moleküler yapı ortaya çıkaran sistem), MYCIN (Bazı bulaşıcı hastalıkların teşhisi ve tedavisinde yararlanılan sistem) Siler ve Buckley (2005) ve PROSPECTOR (mineral analizi gerçekleştirebilen sistem) gösterilebilir (Aydın, 2000).

Ulaşılan bilgilerden yeni çıkarımlar ortaya koyabilen sistemlerden biri olan uzman sistemler, bilgisayar destekli bilgi sistemlerinin yaygın duruma gelmesi sonucu ortaya çıkmıştır. Uzman sistemler yapay zekânın bilgi mühendisliği kısmında bulunurlar (Gutierrez ve Branch, 2011). Bu nedenle uzman sistemler, karar destek sistemleri ya da uygulama sistemleri şeklinde isimlendirilirler. Bilgi, deneyim, yargılama ve kompleks bir etkileşim süreci içeren problem durumlarında muhtemel çözümü elde etmede kullanılabilirler (Winstanley ve Courvalin, 2011).

Gupta ve Singhal (2013) uzman sistemleri, buluşsal tekniklerden ve gerçeklerden yararlanan kullanıcıyla etkileşim halinde olan ve zorlu karar problemlerini çözme amacını taşıyan bilgisayar programları olarak tanımlamışlardır. Bu programlar özel problemleri çözebilmek adına çokça fazla veri işleyebilen, bilginin simgesel temsiline dayalı ve uygulamaya dönük donanım yapısında olan sistemlerdir (Dima vd., 2010).

Uzman sistemlerin başlıca kullanım alanları şunlardır (Gupta ve Singhal, 2013); (Kumar, 2014); (Winstanley ve Courvalin, 2011):

- Tıp alanında; hasta izleme, teşhis, tedavi, planlama vb.
- Mühendislik alanında; arıza tespiti, erken uyarı sistemleri, sensörlü kontrol sistemleri, biyokimyasal nanoteknoloji, eşzamanlı sistem tasarımı vb.
- Muhasebe finans alanında; karar verme, mali analiz, e-ticaret, stratejik yönetim vb.
- Üretim alanında; kaynak kullanımı, kalite kontrol yönetimi, üretim yönetimi vb.
- Diğer alanlar; eğitim ve öğretim, arıcılık, tarım planlaması, havacılık tahminleri, kentsel tasarım, bilgi yönetimi, atık yönetimi, danışmanlık vb.

Uzman sistemlerin geliştirilme evresinde süreç içerisine katılarak bilgi paylaşımında bulunanlar şunlardır: Alan Uzmanı, Bilgi Mühendisi, Sistem Mühendisi ve Kullanıcı. Proje kapsamı ve büyüklüğüne göre taraflar değişebilmektedir. Örneğin proje durumuna göre sistem mühendisi ve bilgi mühendisi aynı kişi olabilmektedir (Merritt, 2000).

2.1.6. Yapay Zekânın İşletmelerde Uygulanması ve Rekabet Üstünlüğüne Etkileri

Endüstri 4.0'ın getirdiği yeniliklerden birisi de yapay zekâ teknolojisi olmuştur. Endüstri 4.0 dar anlamda, ağ sensörleri ile karmaşık cihaz ve makinelerin uyumu olarak ifade edilmektedir. Daha kapsamlı ifade edilecek olursa endüstri 4.0, esnek üretim sistemleri ile akıllı makinelerin, üretim kaynaklarının ve ürünlerin dikey yönlü, farklı ölçüt bazlı eniyileme yapılabilecek olan sektörler arası değer ağları ile yatay yönlü uyum sağlayan modeldir (Mrugalska ve Wyrwicka, 2017).

Üst seviyede teknolojik dönüşüm, gelişme ve inovasyon içeren endüstri 4.0'ı bu yönüyle sanayi reformu olarak nitelendirmek yanlış olmayacaktır. Akıllı fabrikaların kurulması sonucunda üretimdeki inovasyon artışı ile verimli, yenilikçi ve hatasız ürünler üretilmeye başlanması endüstri 4.0 ile gerçekleştirilmiştir (ATSO, 2017).

Endüstri 4.0'ın işletmelerde kullanımından bahsedebilmek için şu bileşenlerin üretim süreçlerinde bulunması gerekmektedir: Özerk Robotlar, Simülasyon, Dikey ve Yatay Sistem Entegrasyonu, Endüstriyel Nesnelerin İnterneti, Siber Güvenlik, Bulut Bilişim ve Artırılmış Gerçeklik (Hermann vd., 2015).

Endüstri 4.0 müşteri ihtiyaçlarına cevap verme konusunda çok hızlı hareket etmekte ve bu sayede üretimde hız, esneklik kalite ve verimlilik sağlamaktadır. Sonuç olarak Endüstri 4.0'ın üretim süreçlerinde, yeni iş modellerinde ve diğer inovasyon süreçlerinde var olmasının gerekliliği benimsenmelidir (Ovacı, 2017).

Endüstri 4.0'ın ana yapı taşları olarak bilişim teknolojileri, internet ve iletişim alanlarındaki yaşanan ve yaşanmış olan bütün inovatif yenilikler şeklinde açıklanabilmektedir. Rekabet faktörlerinin birçoğu Endüstri 4.0 teknolojisinde inovasyonla bağlantılı durumdadır. Tüketici rolü bu teknoloji ile değişerek tüketicileri sonuç odaklı tüketici rolüne daha fazla yönlendirmektedir. Bu sebeple örgütler, esnek değer zincirleri oluşturarak tüketici davranışlarında yaşanan değişime duyarlı hale gelmeli ve inovasyonlara ait çalışma modelleri geliştirmelidir. Tüketici davranışlarında görülen bu değişimler ışığında inovasyon, Endüstri 4.0 teknolojisine geçiş sürecinde zorunlu bir aşama olduğu görülmektedir (Tekin ve Karakuş, 2018).

Endüstri 4.0 son yıllarda geliştirilen ve örgütlere rekabet avantajı sağlayan teknoloji hareketi olarak dikkat çekmekte ve bu konuda her geçen gün yeni çalışmalar yapılmaktadır. Endüstri 4.0'ın kazanımları şu maddelerle ifade edilebilmektedir (Kagermann vd., 2016).

- Kompleks yönetim ve üretim sistemlerinin yönetilebilmesi,
- Kapsamlı bir geniş bant altyapısını endüstriyel sektörlere sunması,
- Sistem yapısının güvenlik ve gizlilik yapısında olması,
- Sürekli mesleki gelişime ve iş tasarımında gereklilik arz eden yenilikçi eğitime destek olması,
- Kaynak verimliliği açısından zengin olması ve düzenleyici yapıda olması.

2.1.7. Yapay Zekânın İşletme Çalışanları Üzerindeki Etkileri

Yapay zekâ teknolojisindeki hızlı gelişmeler birçok mesleğin yerini alabilecek, çalışanlar bu gelişmeler karşısında yapay zekâ ürün ve teknolojileriyle uyumlu çalışma mecburiyeti hissedecektir. Bilgisayar ve otomasyon sistemlerinin yapay zekâyla bağlantılı olması nedeniyle çalışanların işini devralması kaçınılmaz olacaktır (Nauman, 2017).

Teknolojiye katkılarıyla öne çıkan bazı ünlü kişiler (Örneğin, Elon Musk, Stephen Hawking, Bill Gates), yapay zekânın kontrolden çıkması halinde insanlar ve toplum üzerinde olumsuz etkilere sebep olabileceğini ifade etmektedir (Walsh, 2015).

Yapay zekâ konusundaki endişeler, araştırmacıları bu kaygılar üzerinde çalışmalar gerçekleştirmeye yönlendirmiştir. Bu çalışmalardan bazıları şu şekildedir:

- Bilgisayar kaygısı (Marcoulides, 1989)
- Mobil bilgisayar kaygısı (Wang, 2007)
- İnternet kaygısı (Chou, 2003; Wang ve Wang, 2022)
- Robot kaygısı (Wu vd., 2014)

İnsanlar arasında değişen kaygı düzeylerine rağmen yapay zekâ teknolojileri kaygısını ölçmek için geleneksel ölçüm araçları yaygın olarak geliştirilmemiştir. Yapay zekâ teknolojilerine yönelik kaygı; özerklik konusundaki şaşkınlık, teknolojik gelişmeye yönelik kesin olmayan tutumlar ve sosyoteknik körlük olarak ortaya çıkabilir (Wang ve Wang 2019). Başka bir ifadeyle yapay zekâ kaygısı, yapay zekâ konusundaki gelişmelerin bilinmeyen

yönleri nedeniyle oluşan panik ve sınırlılık hali şeklinde ifade edilebilir (Johnson ve Verdicchio, 2017).

Farklı sektörlerde çalışan bazı kişiler yapay zekâ konusundaki gelişmelerden dolayı iş değiştirme ihtimalinin olabileceği düşüncesiyle kaygı hissetmektedir. Kaygıya sebep olan etkenlerden biri ise, çalışanların yapay zekâ ile geliştirilen araçlar ile bu araçların güvenli kullanımı ile ilgili endişelerinin olmasıdır. Mevzuat ve mahremiyet ihlali konuları da çalışanlarda kaygıya neden olan diğer bir etkidir (Aytaç, 2022).

2.2. İşten Ayrılma Niyeti

2.2.1. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı ve Önemi

Günümüzde yönetim alanında işletmelerin çokça yaşadığı sorunlardan birisi de işten ayrılma niyetidir. İşletmeler, bünyelerinde çalışan yetenekli, becerikli ve donanımlı çalışanlarla uzun vadede devam etme ve bu çalışanları öncelikli olarak işletmede tutma amacı taşımaktadırlar. Bu açıdan bakıldığında gerekli tedbirler alınarak çalışanları işten ayrılmaya yönlendirebilecek sebepler yok edilmelidir (Polat ve Meydan, 2010). İşletmede çalışanın, örgüte sağladığı sinerji ve değer yüksek seviyede olması ve aynı zamanda çalışma süresince edindiği iş tecrübesi, performansı ve yeteneğinin fazla olması, işten ayrıldığı dönemde örgüte mali açıdan külfetli olacaktır (Uyguç ve Çımrın, 2004).

Çalışan ile örgüt arasındaki iş bağının kopması sonucu oluşan durum işten ayrılma olarak ifade edilebilir. Bireysel işten ayrılma, zorunlu ve gönüllü işten ayrılma şeklinde 2 tür olarak belirtilebilir. Zorunlu işten ayrılmada çalışanın işine son verme veya işten ayrılma fiilini örgüt başlatırken gönüllü işten ayrılmada çalışan iş ilişkisini bitirme işlemini kendisi başlatmaktadır. Alanyazın incelendiğinde gönüllü işten ayrılma konusunda daha fazla çalışma yapıldığı görülmektedir (Price ve Mueller, 1981). Bu konuda yapılan çalışmalarda gönüllü işten ayrılmada işten ayrılma niyetinin en önemli faktör ve bilişsel öncü olduğu görülmüştür (Tett ve Meyer, 1993). İşten ayrılma niyeti, gönüllü olarak işten ayrılma konusunda çalışanlar açısından birçok aşama yer almaktadır. İş ortamında bulunan olumsuz psikolojik tepkiler, süreci harekete geçirmektedir. Psikolojik tepkiler sonucunda çalışanda geri çekilme isteği düşünceye ve davranışa dönüşmekte ve işten ayrılmaya neden olmaktadır. İşten ayrılma niyetinde sadece istek ve düşünceden ziyade buna yönelik hareketin varlığı söz konusudur (Baş, 2020).

İşten ayrılma niyeti öncülleri konusunda yapılan araştırmalarda, işten ayrılma niyetinin önemini fiilen işten ayrılma yerine sonuç değişkeni olarak ifade etmişlerdir. Burada çalışanların işten ayrılmaya yönelik kararlarını önceden verdikleri belirtilmiştir. Lambert (2001)'in fiili işten ayrılma ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmada, değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olduğuna dair kanıt ve destek sunulmuştur.

Alanyazında yer alan önemli bir konu da mesleki ve örgütsel işten ayrılma niyeti şeklinde ayırım yapıldığının görölmesidir (Blau, 2007). Çalışan gönüllü meslekten ayrılmada mesleğini değiştirmekte; gönüllü örgütten ayrılmada ise bulunduğu örgütü değiştirmektedir. Fiili meslekten ayrılmanın gerçek belirleyicileri; örgütten ayrılma niyeti ile meslekten ayrılma niyetidir (Fouad vd., 2016).

Bir çalışanın çalıştığı iş yeriyle çalışmasını sonlandırması işten ayrılma şeklinde nitelendirilir (Tett ve Meyer, 1993). Burada yaşanan süreçte, ilk etapta çalışan işten ayrılmaya karar verir. Daha sonra çalıştığı iş ortamını değerlendiren çalışan tatminsizlik düşüncesini hisseder. Sonrasında ise işyerinden ayrılması durumunda ortaya çıkacak olan kazanımlarını ve kendisine yükleyeceği maliyetleri değerlendirir ve farklı iş imkânlarını araştırır. Araştırmaları sonucunda ulaştığı alternatifleri değerlendirerek şu anki işi ile karşılaştırma yapar. Son olarak çalışan işinden ayrılır ya da işine devam eder (Topçu, 2015).

Johnsrud ve Rosser (2002), araştırmacıların işten ayrılma niyetini konusunda daha çok araştırma yapmalarını; işten ayrılma sebeplerine yönelik olarak gerçekleştirilen anketlere istenilen cevapların alınamaması ve işten ayrılan çalışanların yerini belirlemede zorluklar çekilmesi konularına bağlamıştır. Örgütler, işten ayrılma niyetleri konusunda çalışmalar gerçekleştirerek işten ayrılmanın önüne geçmek adına insan kaynakları politikalarında güncellemeler yapar. Böylelikle örgüt, çalışanların işten ayrılmaları sonucunda yaşanacak maliyetleri düşürme konusunda avantaj sağlar (Hayes vd., 2012). Ayrıca işten ayrılma niyetinin araştırılması, işten ayrılma niyeti taşıyan personelleri belirlemede ve uygulanan personel politikalarının verimliliğini ölçmede örgüte fayda sağlar (Moynihan ve Landuyt, 2008). Yapılan tüm çalışmaların sonuçsuz kalması ve çalışanın işten ayrılma işleminin gerçekleşmesi durumunda, örgüt maddi ve manevi olarak zarar edebilmektedir. Araştırmaların birçoğunda gönüllü işten ayrılma sonucunda örgütte zarar verici ve yıkıcı etkilerin varlığı belirlenmiştir (Çelik ve Çıra, 2013). Çalışanların işten ayrılma durumları örgütsel maliyetlerin yanında örgütte kalan çalışanların motivasyonunda düşüş yaşanmasına sebep olmakta ve örgütsel işleyişe zarar vermektedir (Baş, 2020).

Çalışanın işyerinden ayrılma tutumu ve davranışı belli bir zaman diliminde gerçekleşir ve çalışanı etkileyen birçok faktör bulunur (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013). Bu faktörler şu şekilde sınıflandırılabilir: Örgütten kaynaklanan faktörler, dış çevre faktörleri, psikolojik faktörler ve kişisel faktörler (Cotton ve Tuttle, 1986).

2.2.2. İşten Ayrılma Niyeti ile İlgili Teoriler

İşten ayrılma niyeti ile ilgili farklı araştırma teknikleri kullanılarak çeşitli sektörlerde çalışanların ayrılma eğilimlerinin özellikleri üzerine 50 yıldan fazla bir süre zarfında çalışmalar gerçekleştirilmektedir (Steel ve Lounsbury, 2009). Yapılan çalışmalar sonucunda alan ile ilgili birçok teori üretilmiştir. Alanın temelini oluşturan teorilerden aşağıda bahsedilecektir.

2.2.2.1. March ve Simon Modeli

Alanda ilk model olma özelliği taşıyan gönüllü işten ayrılma teorisi March ve Simon (1958) tarafından geliştirilmiştir. Barnard-Simon'un örgütsel denge kuramı bu model için dayanak teşkil etmektedir. Çalışanın iş değiştirme arzusu ve iş değiştirme kolaylığı konularındaki düşüncesi işten ayrılmada önemli rol oynamaktadır. March ve Simon (1958), iş değiştirme arzusuna öncülük eden kavramın örgüt içi hareket olduğunu ifade etmişlerdir (Jackofsky ve Peters, 1983). Bu teoride yer alan bazı terimler yerine sonraki çalışmalarda farklı terimlerin kullanıldığı görülmektedir. Örnek olarak iş değiştirme isteği yerine iş tatmini, iş değiştirme kolaylığı yerine ise alternatif iş fırsatlarının varlığı ifadeleri tercih edilmiştir (Lee ve Mitchell, 1994). Süreçten çok çalışanların işten ayrılmasına dair durumdan bahsedilmesi modelin eksik tarafı olarak ifade edilebilir (Baş, 2020).

2.2.2.2. Porter ve Steers Modeli

Karşılanan beklentiler modeli, Porter ve Steers (1973) tarafından geliştirilmiştir. Vroom (1964)'un beklenti kuramı bu model için dayanak teşkil etmektedir. Bireyin erişmek istediği amaca verdiği değer ve amaca erişmeye dair beklentisinin bir araya gelmesi, bireyin motivasyonunu oluşturmaktadır (Koçel, 2011). Bireyin beklentilerinin karşılanma durumu bireyin işten ayrılma davranışında etkili olmaktadır. Bireyin işten beklentisi ile işyerinde yaşamış olduğu olumsuz ve olumlu tecrübelerin farkı bireyin beklentilerinin karşılanma durumunu göstermektedir. Beklentilerinin büyük çoğunluğuna karşılık bulamayan bireyde işten ayrılmaya yönelik eğilim artış göstermektedir. Çalışanların beklentilere bakış açısı farklılık gösterebilmektedir. Bazı çalışanlar için verilen terfi veya ödüller beklentisine cevap

olurken, bazı çalışanlar için terfi veya ödülün bir şey ifade etmemesi işe devamlılığında etkisiz kalabilmektedir. Çalışan açısından alternatif iş imkânlarının olması ve geçmişte almış olduğu terfi veya ödüllerin olması beklentilerini değiştirebilmektedir. İşten ayrılma niyetinin varlığı durumunda çalışanın o andaki istek veya beklentilerine cevap verebilmeyi hedeflemek gerekmektedir (Porter ve Steers, 1973).

2.2.2.3. Fishbein ve Ajzen Modeli

Gerekçeli eylem modeli, Fishbein ve Ajzen (1975) tarafından geliştirilmiştir. Farklı bir alanda geliştirilen bir model olan gerekçeli eylem modeli, işten ayrılma konusu üzerine yapılmamasına karşın bu konu için temel teşkil etmektedir. Bu modelin amacı kişiyi karar verme süreçlerinde aydınlatmaktır. Modele göre çalışanlar işten ayrılma kararı alırken var olan bilgilerini akılcı ve ölçülü bir şekilde kullanırlar (Pretholdt vd., 1987).

Fishbein ve Ajzen modelinde bazı kavramların hiyerarşik sıralama şeklinde yer aldığı görülmektedir. Bu sıralama; tutumlar, süreç ve normlar vasıtasıyla inançlara, sonrasında niyete ve en sonunda davranışa doğru gerçekleşmektedir. Kişinin bir davranışa ait niyetinin bulunması, davranıştan bir adım önce oluşmaktadır. Kişinin kendi iradesiyle bir davranış yapma niyetinin bulunması, iki faktörlü durumun neticesidir. Bu faktörlerden ilki kişinin eyleme yönelik hissettiği normatif baskı ya da sosyal etki, ikincisi ise kişinin eyleme yönelik tutumudur. Sosyal etki (özel norm), kişi için değerli olan diğer kişilerden gelen isteklere karşı kişinin değerlendirmesidir. Eyleme yönelik tutum ise kişinin yaptığı eylemin neticelerine ilişkin değerlendirmesidir (Pretholdt vd., 1987).

King-Lawrence (2003), işten ayrılma gibi davranışları belirlemede, davranışa ait niyet ve tutumların örgüte ait genel tutumlara göre daha etkili olduğunu savunmaktadır.

2.2.2.4. Mobley Modeli

Ara bağlantı modeli Mobley vd. (1979) tarafından geliştirilmiştir. Bu modelde Mobley, kişinin bulunduğu örgütten ayrılma yönündeki kararına ait süreci açıklamaktadır (Hom vd., 1984).

Kişinin işiyle ilgili tutumlarının işten ayrılma fikri ile doğrudan, işten ayrılma davranışı ile dolaylı yönden ilişkili olduğunun ortaya konulması modelin en önemli özelliklerinden birisidir. Bir diğer özellik ise işten ayrılma niyetinin işten ayrılmada en önemli belirleyici olduğunun açıklanmasıdır (Mowday vd., 1984).

Lee ve Mitchell (1994) modelde, işten ayrılma ile iş tatminsizliği arasındaki ruhsal sürecin test edilebilir ve ayrıntılı şekilde açıklandığını ifade etmişlerdir.

2.2.2.5. Mobley, Griffeth, Hand ve Meglino Modeli

Genişletilmiş model, Mobley, Griffeth, Hand ve Meglino (1979) tarafından geliştirilmiştir. Modelde işten ayrılma sürecinde yer alan ara bağlantılardan ziyade sürece etki eden, işe ait iç ve dış etmenler arasındaki kompleks ilişkiler incelenmiştir (Mowday vd., 1984).

Modelde işten ayrılma niyeti ve davranışı ile ilgili üç ana belirleyicinin olduğu belirtilmiştir. Bunlar; iş tatmini, örgüt içi alternatif rollerin muhtemel yararı ve örgüt dışı alternatif rollerin muhtemel yararadır (Mobley vd., 1979).

2.2.2.6. Steers ve Mowday Modeli

Steers ve Mowday (1981) modeli, işten ayrılma niyeti konusunda yapılan çalışmalardan birisi olup Mobley (1977)'in yaptığı çalışmalara benzer niteliktedir; ilaveten modelde işten ayrılma niyetine etki eden ve işle alakalı olmayan faktörler de ele alınmıştır. Bu faktörlere din, aile, siyaset ve hobiler örnek verilebilir (Baş, 2020).

Zentner (2014), işten ayrılma konusunda bağlantılı üç durumun varlığından bahsetmiştir. Bunlar; işe dair beklentilerin işle ilgili tutumları etkilemesi, işe dair tutumların işten ayrılma niyetini etkilemesi ve işten ayrılma niyetinin işten ayrılma davranışıyla sonuçlanmasıdır. Bu konu hakkında araştırma yapan kişiler, sıralamanın kişiden kişiye farklılık gösterebileceğini savunmaktadır. Bazı kişiler için işten ayrılma niyeti doğrudan işten ayrılma davranışıyla alakalı olabilirken bazı kişileri daha cazip iş imkânlarına sahip olmak adına iş arama davranışına yöneltebilir. Bu kişiler çalıştıkları işlerden sadece yeni bir iş bulduklarında ayrılabilirler. Modelin bu konudaki bakış açısına göre alternatif iş imkânları ile işten ayrılma niyeti etkileşimi, işten ayrılma davranışından biraz öncesinde meydana gelmektedir (Lee ve Mowday, 1987).

Steers ve Mowday modelini bu konuda yapılan çalışmalardan farklı kılan özelliğin, buldukları işten hoşnut olmayan kişilerin işten ayrılma davranışını gerçekleştirmeden önce durumlarında değişiklik yapabilecekleri varsayımını onaylaması olduğunu belirtmişlerdir.

2.2.2.7. Jackofsky Modeli

Bütünleşik süreç modeli, Jackofsky (1984) tarafından geliştirilmiştir. Bu modelde işten ayrılma öncülleri ile işten ayrılma biçimlerinin iş performansı ile ilişkisi ele alınmıştır. Bütünleşik süreç modelinde gönüllü işten ayrılma konusunda üç ana belirleyici bulunmaktadır. Bunlar; iş değiştirme kolaylığı, iş değiştirme talebi ve işten ayrılma niyetidir (Jackofsky, 1984).

Jackofsky (1984), iş değiştirme kolaylığı ve işten ayrılma niyeti konularını March ve Simon (1958)'un yaptığı araştırma üzerinden, iş değiştirme talebi konusunu ise iş tatmini üzerinden incelemiştir. Bu modelde çalışanın örgüt veya işi bırakma motivasyonu konusu işlenmiştir.

Bütünleşik süreç modeli, iş değiştirme kolaylığı ve isteğinin işten ayrılma niyetine etki ettiğini savunmaktadır. İşten ayrılma niyetinin davranıştan önce mutlak olması gereken bir durum olduğu ifade edilmektedir. Burada işten ayrılma niyeti, davranış ile karar verme arasında aracı durumundadır (Jackofsky, 1984).

2.2.2.8. Lee ve Mitchell Modeli

Açılım modeli, Lee ve Mitchell (1994) tarafından geliştirilmiştir. Bu model Mobley (1977)'in modelinde bulunan bazı konuları ele almakla birlikte sürece yeni bir bakış açısı getirmiştir. Mobley, işten ayrılma sürecinde çalışanın ilk etapta işi ile ilgili değerlendirmelerde bulunduğunu söylerken, Lee ve Mitchell ise tersini savunarak çalışanların işlerinde herhangi bir durum olmadıkça işleri ile ilgili değerlendirme yapmadıklarını belirtmektedir. Modelde şok olarak tanımlanan bu durumlar, sadece negatif durumlardan oluşmamakta, aynı zaman ödül ve terfi gibi pozitif durumlarda da olabilmektedir (Lee ve Mitchell, 1994).

Lee ve Mitchell (1994)'e göre çalışanlar buldukları işyerinden dört farklı davranışsal ve psikolojik yoldan birini tercih ederek ayrılmaktadır. 1.Yolda; çalışan daha önceden karşılaştığı durumu tekrar yaşaması halinde hiçbir değerlendirme yapmadan doğrudan işini terk edebilmektedir. 2.Yolda; çalışan güçlü ve olumsuz bir şok yaşaması durumunda değerlendirme yaparak işini terk edebilmektedir. 3.Yolda; çalışan olumlu ve cazip gelen şoklarla karşılaşarak alternatif iş imkânlarını değerlendirir ve memnuniyetsizlik olmasa bile işini terk edebilmektedir. 4.Yolda; iki bölüm bulunmaktadır. Birinci bölüm çalışanın iş tatmininde görülen azalma sonucu işinden terk edebilmesi, ikinci bölümde ise çalışanın işinden memnun olmaması ve araştırma yaparak işini terk edebilmesidir.

2.2.2.9. Price Modeli

Nedensellik modeli, Price (2001) tarafından geliştirilmiştir. Bu modelde nedensellik faktörleri içsel ve dışsal değişkenler olmak üzere ikiye ayrılmıştır. İçsel değişkenler; örgütsel bağlılık, iş arama davranışı, örgütte kalma niyeti ve iş tatmini olarak ifade edilirken dışsal faktörler ise bireysel, yapısal ve çevresel faktörlerden oluşmaktadır (Price, 2001). Price modelinde yedi ana yapısal belirleyici bulunmaktadır. Bu belirleyiciler; maaş, rutinleşme, adalet dağıtımı, sosyal destek, iş stresi, terfi şansı ve özerliktir. Her bir belirleyici sosyologlar için klasik yapısal delil teşkil eden planlı toplumsal etkileşimin öğeleridir. Örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve iş tatmini gibi sosyo-psikolojik belirleyiciler dışlanmamış, modelde yer verilmiştir. Fakat modelin temelini yapısal belirleyiciler oluşturmaktadır. Benzer şekilde Mowday ve Mobley modellerinde yapısal belirleyicilere rastlanmaktadır (Price, 2001).

Daha önce yapılan çalışmalardan farklı olarak Price (2001) modelinde çalışanların eğitim seviyeleri, hissettikleri özerklik, terfi olanakları, hissettikleri sosyal destek ve rutinleşmeden kaynaklı işten ayrılma konuları incelenmiş ve alan yazına kazandırılmıştır (Demirkıran ve Erdem, 2014).

2.2.3. İşten Ayrılma Niyetinin Nedenleri

İşten ayrılma niyetinin sebeplerine ilişkin alanyazında birçok sebep yer almaktadır. Bu sebepler genel anlamda 5 grup halinde incelenmiştir (Baş, 2020).

2.2.3.1. Kişisel Nedenler

İşten ayrılma niyetini etkileyen kişisel faktörler konusunda alan yazında; çalışanın cinsiyeti, yaşı, medeni hali, eğitim durumu, bakmakla yükümlü olduğu birey sayısı ve görev süresinin olduğu ifade edilmektedir (Cotton ve Tuttle, 1986).

2.2.3.2. Örgütsel Nedenler

İşten ayrılma niyetini etkileyen örgütsel sebepler üç grupta incelenmektedir. Bunlar; örgüt insan kaynakları yönetimi faaliyetleri, işin nitelikleri ve çalışma ortamıdır (Kim, 2005). İnsan kaynakları yönetimi faaliyetleri; örgüt içi çeşitlilik, maaş, çalışan sosyal yardımları, terfi ve aile dostu iş niteliklerinde artış sağlama girişimleridir. İşin nitelikleri; iş doyumu, iş yükü ve yönetici tutumlarıdır. Çalışma ortamı ise çalışanın ifade hürriyeti, örgütsel bağlılık ve personel güçlendirmedir (Moynihan ve Landuyt, 2008).

2.2.3.3. Psikolojik Nedenler

İşten ayrılma niyetini etkileyen psikolojik faktörlerle ilgili alan yazında en fazla araştırılan konular arasında örgütsel bağlılık ve iş tatmini yer almaktadır. Örgütsel bağlılık, kişinin örgüte katılma durumundaki etkinliği ile örgütle kendisini özdeşleştirmesidir (Bluedorn, 1982). İş tatmini ise iş deneyimlerinin ölçülmesi ile elde edilen olumlu duygusal durumdur (Locke, 1976). Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma, çalışan tutumlarını belirlemede gönüllü işten ayrılmayı da kapsayan en mühim iki kavramdır (Lambert, 2001).

İşten ayrılma niyetini etkileyen psikolojik faktörler arasında iş stresi de bulunmaktadır. İş stresinin yüksek olduğu çalışma ortamında çalışanlarda çok fazla zihinsel yorgunluk meydana gelmekte ve işten ayrılma ihtimalini artırmaktadır (Kim ve Stoner, 2008).

2.2.3.4. İşin Kendisine İlişkin Nedenler

İşten ayrılma niyetini etkileyen işin kendisine ilişkin faktörler, kişinin kendi arzusuyla işi terk etmesine neden olan itici faktörlerdir (McBey ve Karakowsky, 2001).

Maddi anlamda iş tatmini işten ayrılma niyetini etkilemektedir. Mali ödül ve maaş konusunda yapılan araştırmalara göre çalışan memnuniyetinin artışı işten ayrılma beklentilerini azaltmaktadır (Cotton ve Tuttle, 1986).

Üst düzey performans gösteren çalışanlara bu performansları ölçüsünde ödüllendirme yapılmadığı durumda, çalışan açısından cazip iş alternatiflerinin varlığı halinde çalışanların büyük bir ihtimalle işten ayrılacakları ifade edilmektedir (Dreher, 1982).

Porter ve Steers (1973)'a göre çalışanların yüksek sorumluluğa sahip olması ve serbest hareket etme imkânının olması işten ayrılma niyetini azaltmaktadır. Ters durumda ise işten ayrılma ihtimali artmaktadır.

2.2.3.5. İş Dışı Nedenler

İşten ayrılma niyetini etkileyen iş dışı faktörler, çalışanları farklı işlere yönlendirmesi nedeniyle çekici faktörler olarak tanımlanmaktadır. Çekici faktörler; uygun iş alternatiflerinin olması, ev halkında kazancı sağlayan asıl kişi ve ev halkının gelir seviyesidir. Ev halkı için asıl kazancı sağlayan kişinin işten ayrılma ihtimali sorumluluk hissiyatından ve alternatif iş bulmada özgür ve esnek olmasından dolayı düşüktür. Ev halkının gelir seviyesi düşükse çalışanın işten ayrılma davranışı azalacaktır (McBey ve Karakowsky, 2001). İş olanakları çalışanın isten ayrılma ihtimalini artırmaktadır. Fakat

işgücü piyasasında yaşanabilecek olan işsizlik durumundaki artış işten ayrılma olasılığını azaltacaktır (Cotton ve Tuttle, 1986).

İş dışı faktörlerden bir diğeri de sendikal haklardır. Çalışanların bir sendikaya bağlı olması, haklarının korunduğu duygusuyla kendilerini güvende hissetmelerini sağlamakta ve işten ayrılma davranışını azaltmaktadır (Akbıyık, 2012).

2.2.4. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları

İşten ayrılma davranışının gerçekleşmesi ile örgütlerde maddi ve manevi kayıplar ortaya çıkabilmektedir. Bu kayıplar, üç kategoride incelenebilmektedir; Örgüt üyelerinde yaşanacak motivasyon kaybı, örgüt işleyişinde yaşanacak bozulma ve örgütsel maliyetlere olan etkidir (Baş, 2020).

2.2.4.1. Örgütsel İşleyişin Bozulması

Staw (1980)'a göre örgütte kilit pozisyonda çalışan personellerin işten ayrılması veya gönüllü işten ayrılmalar sonucunda yaşanan personel kaybı genel işleyişi bozabilmektedir. Örgüt içerisinde yer alan işlerin bağlantılı olarak gerçekleştirilmesi, işten ayrılmaların olması durumunda işe devam eden personellerin çalışmalarında engeller çıkarabilmektedir. Yine örgüt içerisinde kilit pozisyonda çalışan personelin işten ayrılması, örgütte bağlantılı işlerin ve uzmanlaşmanın olması durumunda bütün sistem bozulabilmektedir. Bu durumu önlemek adına örgütler çeşitli önlemler almaktadır; çalışanlara farklı iş dallarında eğitim verilmektedir veya kilit pozisyonlar için yedek çalışanlar yer almaktadır.

2.2.4.2. Örgüt Üyelerinin Yaşayacağı Motivasyon Kaybı

Örgütlerde işten ayrılmaların yaşanması sadece örgütleri değil çalışanları da kişisel anlamda etkileyebilmektedir. Örgütte yer alan çalışanın farklı bir örgüte geçmek için işten ayrılması durumunda diğer çalışanlarda iş tutumu ve işten ayrılma konularında motivasyon kaybına yol açabilmekte ve işten ayrılmalarına zemin hazırlayabilmektedir (Staw, 1980). Mowday vd. (1982)'e göre örgütte işten ayrılmaların neticesinde iş yükünde artış olan mevcut personellerin performanslarında azalma görülmektedir. İşten ayrılan çalışanların yerine yeni çalışanlar alınana kadar olan süreçte yaşanabilecek stres, belirsizlik ve iş talebi artışı gibi durumlar da çalışanlarda motivasyon kaybına yol açmaktadır. Ayrıca örgütte terfi bekleyen çalışanların, işten ayrılan çalışanların yerlerinin örgüt dışından doldurulması sonucunda tatminsizlik yaşaması ve motivasyon düşüklüğü göstermesi olasıdır.

2.2.4.3. Örgütsel Maliyetlere Olan Etki

İşten ayrılma durumunun örgütsel maliyetlere olan etkisini; işten ayrılma maliyetleri, çalışan yenileme maliyetleri ve çalışan eğitim maliyetleri şeklinde üç başlık altında incelemek mümkündür (Cascio, 2015). Bunlara ek olarak Cascio, işten ayrılan çalışanın yerine işe başlayan çalışanın uyum süreci ile daha önceki çalışanın verimliliğine ulaşma sürecindeki kayıpları da yeni bir faktör olarak tanımlamıştır.

Sosyalleşme maliyeti, yeni gelen çalışanların işe uyum sağlayarak beklenen düzeyde çalışabilmesine dair bilgi edinme sürecidir. Bu süreç, uzun bir süreç olmakla birlikte yeni çalışanlar deneyimsizdir ve üretkenlikleri düşüktür. Ayrıca yeni çalışanların sosyalleşmesine destek olmak isteyen üst yöneticilerde ve çalışma arkadaşlarında iş yükü artmakta, zaman kaybı ve stres artışı yaşanmakta ve sonuçta performans kaybına yol açmaktadır (Tziner ve Birati, 1996).

2.3. Örgütsel Destek Algısı

2.3.1. Örgütsel Destek Algısının Tanımı ve Önemi

Örgütte, çalışanlar arası etkileşimler ve örgütsel etkinlikler neticesinde çalışanlarda çeşitli örgütsel algılar meydana gelmektedir. Bu açıdan çalışanlarda örgüte dair algıların gerçekleşmesi beklenen bir olgudur (Akbaba, 2011). Buradan hareketle, duyu organları vasıtasıyla dış ortamdan gelen uyarıcıların kişide oluşturduğu intiba, algı olarak tanımlanmaktadır. (Robbins ve Judge, 2013). Algılama ise kişinin kendi duygularından hareketle bulunduğu çevreyi anlamlandırma ve yorumlama üzerine bilişsel bir süreçtir (Korkmazürek ve Hazır, 2015).

Eisenberger vd. (1986)'ne göre örgütsel destek algısı, örgütün çalışanların iyi olmalarını ve işe katılım göstermelerini önemsemesine yönelik gelişen algı ve örgütçe çalışanları ilgilendiren her türlü etkinliğin istekli olarak yapıldığına dair inanç ve duygulardır. Yoshimura (2003) ise bireyin örgüt içerisinde ne kadar desteklendiğini ve önemsendiğini düşünmesi ve hissetmesi şeklinde örgütsel destek algısını tanımlamıştır.

Örgütte duygusal ve sosyal anlamda güçlük yaşayan çalışanlara yönelik olarak algılanan örgütsel destek kapsamında sunulan ödüllendirme sistemi, ihtiyaçlarını karşılama konusunda çalışanlara kolaylıklar sağlamaktadır (Armeli vd., 1998). Uygulanan ödüllendirme sistemi ile çalışanların kendisini değerli hissetmesi ve mutlu olması amaçlandığı takdirde çalışanlarda olumlu algı gelişecektir. Tersisi durum söz konusu olduğunda ise çalışanlarda

olumsuz algı oluşacak ve örgüte karşı istenmeyen davranış ve tutumlar gösterebileceklerdir. Bu yüzden yüksek örgütsel destek algısına sahip olan çalışanlar örgüte karşı olumlu davranış ve tutum geliştirirken; düşük örgütsel destek algısına sahip olan çalışanlar olumsuz davranış ve tutumlar geliştirmektedir (Kasalak ve Bilgin Aksu, 2014).

Shore ve Shore (1995)'a göre algılanan örgütsel destek kavramının temelini sosyal değişim teorisi oluşturmaktadır. Sosyal değişim teorisi, çalışanlara sunulan sosyal mükâfatlar ve maddi hediyelerin örgüte bağlılık konusunda pozitif etkisinin olduğunu ve çalışanların örgüt için daha çok gayret gösterdiklerini belirtmektedir (Blau, 1964).

Kraimer ve Wayne (2004)'e göre örgütsel destek algısı üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; finansal destek, uyum desteği ve kariyer desteğidir. Finansal destek, maddi ihtiyaçlar konusunda örgütün çalışanlarını önemsemesidir. Uyum desteği, işe yeni başlayan çalışanların uyumunu kolaylaştırmada gerçekleştirilen işlemler ve davranışlardır. Kariyer desteği ise örgütün çalışanlarının gelişimine dair göstermiş olduğu önem ve destek faaliyetidir.

2.3.2. Örgütsel Desteğin Kuramsal Temelleri

Algılanan örgütsel destek konusunda dört kuramdan bahsedilmektedir. Bu kuramlar; sosyal değişim kuramı, karşılıklılık normu kuramı, lider-üye etkileşimi kuramı ve ERG kuramıdır.

2.3.2.1. Sosyal Değişim Kuramı

Sosyal değişim kuramı bazı kaynaklarda sosyal mübadele kuramı olarak da tanımlanabilmektedir. Sosyal değişim kuramı, Blau (1964) tarafından sosyal farklılaşmalardaki ilişki normlarını ifade edebilmek amacıyla geliştirilmiştir. Bu kuramda karşılıklılık esasının gözetilerek, kendisine olumlu davranış gösterilen bir kişinin, yanıt olarak karşı tarafa olumlu davranış gösterme mecburiyeti hissine kapıldığını öne sürmektedir (Çetin ve Şentürk, 2016).

Anafarta (2015)'ya göre sosyal değişim kuramı, örgütlerde çalışanlar ile işveren arasında gerçekleşen trampa veya değiş-tokuş ilişkilerinin ortaya çıkarılmasında öne çıkan kuramlardan birisidir. Bu kurama göre çalışan bulunduğu örgüte karşı olumlu davranış ve tutum içerisinde olursa, örgütte çalışana karşı fayda sağlama yönelimi gösterir. Burada iki taraflı fayda takası söz konusudur (Armeli vd., 1998).

2.3.2.2. Karşılıklılık Normu

Karşılıklılık normu kuramı Gouldner tarafından geliştirilmiştir. Bu kuramda yer alan bakış açısına göre kişi kendisine yardımda bulunan kişiye bu davranışından ötürü karşılık vererek yardım etmelidir (Salahieh, 2015). Gouldner'ın geliştirdiği bu kuram evrensel çapta nitelendirilebilir; ancak kesin bir bakış açısı değildir ve şartsız olduğu öne sürülemez. Bu sebeple “Pollyanna Yanılgısı” olarak tanımlanan, kişinin başkasından yardım istemesi sonrasında minnettarlık göstermesi ve bu minnettarlığın devamının beklenmesi şeklindeki düşünceden uzak durulması gerekmektedir (Lambert, 2000).

Karşılıklılık normunda taraflardan biri diğer tarafı karşılıklı olarak biçimlendirmekte ve bu her ortaklıkta gerçekleşmektedir. Bu bakış açısı çalışanlar ile örgüt arasında da aynı şekilde görülebilmektedir. Çalışanlar örgütten psikolojik yönden teşvik ve destek görürken örgütte hedeflerine ulaşma yönünde başarılı olacaktır. Bu sebeple örgüt için çalışanlarda sorumluluk bilinci oluşacak ve kendilerini geliştirme yönünde efor sarf edeceklerdir. Dolayısıyla hem örgüt hem de çalışan kazançlı olacaktır (Levinson, 1965).

2.3.2.3. Lider Üye Etkileşimi

Lider-üye etkileşimi kuramı ilk etapta, Dansereau, Haga ve Graen tarafından 1975 yılında geliştirilmiş olup dikey ikili bağlantı modeli olarak tanımlanmıştır. Lider ile üyeler arası ilişkisi ve iletişimi dikey yönlü ele alan model, sonrasında alan yazında lider-üye etkileşimi kuramı olarak adlandırılmıştır. Geleneksel liderlik yaklaşımlarına göre farklı olan bu kuram sosyal etkileşim kuramı ve rol kuramından esinlenerek alternatif bir yaklaşım olmuştur. Bu kuramın temelini örgütsel liderlik konusu oluşturmaktadır. Aynı zamanda bu kuram ortalama liderlik stiline de alternatif teşkil etmektedir. Bu kuramda odak noktası ikili ilişkilerdeki heterojenliktir (Burns ve Otte, 1999).

Lider-üye etkileşimi kuramında grup içi üye ve grup dışı üye olmak üzere iki tür üye yer bulunmaktadır. Grup içi üye, liderin etkileşimde bulunduğu ve karşılıklı saygı, sadakat ve sinerji ortamını paylaştığı üyedir. Grup dışı üye ise liderle arasında geleneksel yaklaşımlardaki ast-üst ilişkisi, resmi prosedür ve sözleşmeye dayalı ilişki bulunan üyedir (Robbins ve Judge, 2013).

2.3.2.4. ERG Yaklaşımı

ERG Kuramı, Alderfer tarafından 1972 yılında geliştirilmiştir. Bu kuram, Maslow'un 1943 yılında geliştirdiği ihtiyaçlar hiyerarşisinin sadeleştirilmiş halidir. Maslow'un ihtiyaçlar

hiyerarşisinde iş yaşamına dair uygulama bulunmazken, çalışma hayatı ve çalışan gereksinimlerine dair uygulama ERG kuramında yer almıştır. Kuramda çalışan gereksinimleri üç grupta incelenmiştir. Bunlar; var olma ihtiyaçları, ilişkisel ihtiyaçlar ve büyüme ihtiyaçlarıdır (Porter vd., 2002).

ERG kuramında kişinin üst basmakta yaşadığı hayal kırıklığı, alt basmakta yer alan tatmin olduğu ihtiyacını olumsuz etkileyerek tatminsizliğe dönüştürebilmektedir. Bu ilkeye geri çekilme veya düş kırıklığı ilkesi adı verilmektedir. Bu ilke, üst ve alt gruba iki yönlü bir hareketin gerçekleşebileceğini ve bu şekilde kişilerin tatmininin sağlanabileceğini öne sürmektedir (Eren, 2013).

2.3.3. Örgütsel Desteğe Etki Eden Faktörler

Çalışanların örgütsel destek algılarına etki eden faktörler dört gruba ayrılmaktadır. Bu faktörler; örgütsel adalet, yönetici desteği, insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve kişisel özelliklerdir.

2.3.3.1. Örgütsel Adalet

Çalışanların örgütte yer alan ödüllendirme, görev paylaşımı, eğitim olanakları ve cezalandırma gibi uygulamaların adil dağıtımına yönelik olumsuz ya da olumlu algıları örgütsel adalet olarak ifade edilmektedir (Çökük, 2013).

San (2017)'a göre örgüt içerisinde çalışan kişilerde adalet algısının artmasına yönelik olarak hayata geçirilmesi gereken belli kurallar bulunmaktadır. Bu kurallar; doğruluk kuralı, ön yargılı olmama kuralı; temsilcilik kuralı, tutarlılık kuralı, düzeltbilme kuralı ve etik kuralıdır.

Örgütsel adalet ile ilgili gerçekleştirilen araştırmalarda üç boyutlu bir yapının varlığından bahsedilmektedir. Bu boyutlar; dağıtım adaleti, etkileşim adaleti ve prosedür adaletidir (İşcan, 2005).

2.3.3.2. Yönetici Desteği

Örgütsel desteğe etki eden bir diğer faktör ast-üst ilişkilerini içerisinde barındıran yönetici desteğidir. Örgütte yer alan çalışanların sosyal açıdan rahatlık hissetmesi önemlidir. Yöneticilerin çalışanlar üzerinde destekleyici ve cesaretlendirici uygulamalar gerçekleştirmesi aynı doğrultuda çalışanlarda örgütsel destek algısı oluşturmaktadır. Yöneticinin konumu itibarıyla örgütü temsil etmesi dolayısıyla çalışanlar yönetici kararlarını

örgüt kararı olarak değerlendirirler. Çalışanlar ile yönetici arasında olumlu ilişkilerin bulunması, çalışanlarda örgütsel destek algısına olumlu etki ederek örgütsel hedeflere yönelik çalışmada yardımda bulunacaktır (Boyacı, 2017).

Algılanan yönetici desteği üç grupta incelenmektedir. Bunlar; maddi destek, bilgisel destek ve duygusal destektir (Özkara vd., 2019).

2.3.3.3. İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları

Örgütlerde insan kaynağını, hedeflere ulaşmak amacıyla; işe alım, planlama, ücretlendirme, performans değerlendirme, eğitim ve geliştirme ve diğer yasal işlemlerin hayata geçirilmesi olarak adlandırılmaktadır (Köksal, 2010). Sistematik bir şekilde örgüt içerisinde uygulanan kapsamlı politikalar ve süreçler, örgütsel destek algısı bakımından çalışanları olumlu ya da olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Çalışanlardaki örgütsel destek algısının olumlu yönde olabilmesi adına insan kaynakları uygulamalarının doğru seçilmesi ve başarılı olması önemlidir (Allen vd., 2003).

Kaplan (2010)'a göre algılanan örgütsel destek konusu ile doğrusal ve pozitif yönlü ilişkisi olan iki çeşit insan kaynakları uygulaması bulunmaktadır. Bunlar prosedüre bağlı ve isteğe bağlı insan kaynakları uygulamalarıdır. Prosedüre bağlı insan kaynakları uygulamalarına, çalışanlara devlet tarafından verilen maaş artışı, insan kaynakları uygulamalarına ise çalışanların kariyerleri adına yapılan eğitim çalışmalarına ayrılan zaman dilimi örnek verilebilir.

2.3.3.4. Kişisel Özellikler

Algılanan örgütsel destek konusuna etki eden faktörlerden bir diğeri kişisel özelliklerdir. Kişisel özellikler; cinsiyet, yaş, meslek, medeni durum, eğitim durumu vb. şekilde ifade edilebilmektedir. Örgütsel destek konusunda çalışanlar kişisel özelliklerine göre algılama gerçekleştirmekte ve ayrı ayrı değerlendirmelerde bulunabilmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

2.3.4. Örgütsel Destek Algısının Sonuçları

Çalışanlar üzerinde yapılan çeşitli araştırmalarda örgütsel destek algısı konusunda pozitif ve negatif sonuçların olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara ilişkin örgütsel bağlılık, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş performansı ve işten ayrılma niyeti kavramları incelenecektir (Baş, 2020).

2.3.4.1. Örgütsel Bağlılık

Çalışanların örgüte karşı bağlılık ve sadakat göstermesi örgütsel bağlılık kapsamındadır. Çalışanların bulunduğu örgüte sahip çıkması, işten ayrılma niyetlerinin olmaması ve örgütü yaşatmak adına ve amaçlarına ulaştırmada üst düzey performans göstermeleri, örgütsel bağlılık olarak tanımlanmaktadır. Örgüt ile çalışan arasındaki güçlü bağ, örgütsel bağlılıktır (Güney, 2015). Wong vd. (2001)'ne göre örgütsel bağlılık, çalışanların örgütçe belirlenen hedefleri benimsemeleri, örgüt değerlerini kendi değerleri gibi görmeleri, psikolojik anlamda örgüte bağlanmaları ve her alanda örgüt için çalışmalarını olarak tanımlanmaktadır.

Shore ve Wayne (1993)'ne göre personeller örgütsel destek algısı ile yüksek seviyede duygusal bağlılık göstermektedir. Örgütsel destek personellere; örgüte bağlılık, sadakatli olma ve örgütü dikkate alma sorumluluklarını yükler. Diğer taraftan örgütsel bağlılığı artıran personele değer verme, personel için endişe duyma gibi örgütsel eylemler de bulunmaktadır. Örgütsel destek algısı, sosyo-duygusal gereksinimleri (üyelik, duygusal destek vb.) karşılayarak duygusal bağlılığı artırmaktadır. Bu tür ihtiyaçların karşılanması, personelin rol statüsü ve üyeliğini sosyal kimlikleriyle bir araya getirme sonucunda örgüte ait olma duygusu meydana gelmektedir (Krishnan ve Mary, 2012).

2.3.4.2. İş Tatmini

İş tatmini konusunda çeşitli tanımlamalar yapılmaktadır. İş tatmini, örgüt içerisinde personellerin iş rolüne dair duygusal yönelimlerdir (Vroom, 1964). Locke (1976)'a göre iş tatmini, personellerin iş yaparken hissettiği zevk ve işten duyduğu mutluluğun duygusal yansıması şeklinde adlandırılırken; bir başka tanımda işin yapılması sonucunda oluşan durumlara (işin yararı, ücret, işveren tutumu) yönelik yapılan bireysel değerlendirmeler şeklinde ifade edilmektedir (Çekmecelioğlu, 2005). Algılanan örgütsel desteğe yönelik gerçekleştirilen araştırmalarda, iş tatmini algılanan örgütsel desteğin olumlu neticeleri içerisinde yer almaktadır (Krishnan ve Mary, 2012).

Farrell ve Rusbult (1981)'a göre örgütsel destek algısı personellerin performans sonucu ödül beklentilerini ve sosyo-duygusal gereksinimlerini karşılayarak personellerde iş tatmini oluşturur. İş tatmini, personellerin duygusal reaksiyonlarıyla alakalı bir durumdur.

2.3.4.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgüt için büyük önem arz eden, çalışanların örgütçe belirlenen davranış ve rollerin üzerine çıkarak ekstra çaba göstermesi olarak

tanımlanmaktadır. Ekstra rol davranışının temelinde örgütsel vatandaşlık davranışının duygusal yönü olmakla birlikte çalışanlar açısından işlere katılmada gönüllülük esastır (Brief ve Motowidlo, 1986).

Kotlyar ve Karakowsky (2012)'e göre örgütsel vatandaşlık davranışı, grup çalışmalarına katkı sağlar ve örgütsel amaçları yerine getirmede yardımcı olur. Ayrıca örgütsel vatandaşlığa ait kavramlar bulunmaktadır. Bu kavramlar özgecilik, nezaket, sivil erdem, fedakârlık ve vicdanlılıktır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile algılanan örgütsel destek konuları arasındaki ilişkiye yönelik gerçekleştirilen çalışmalar neticesinde aralarında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin varlığı ifade edilmiştir (İplik vd., 2014).

2.3.4.4. İşten Ayrılma Niyeti

Örgütsel destek algısı ile işten ayrılma niyeti arasında yer alan ana bağlantılardan biri olarak kabul edilen sosyal değişim kuramına göre çalışanların buldukları örgütlerce desteklendiği algısını hissetmeleri sonucunda örgüte karşı sorumluluk duygusuyla hareket ettikleri ve daha fazla çaba gösterdikleri görülmektedir. Sonuç olarak bu durumun işten ayrılmaların önüne geçtiği ve işten ayrılmalarda düşüş yaşandığı ifade edilmektedir (Anafarta, 2015).

2.3.4.5. İş Performansı

Genel anlamda performans, bir işi yapmak adına örgüt veya çalışan tarafından gösterilen çaba ya da amaca erişme derecesi olarak tanımlanmaktadır (Yıldız vd., 2014). Çalışan açısından performans, üretim zamanında çalışanlarca gösterilen yüksek etkinlik ve yüksek verimlilik seviyesidir. İşletme ya da örgüt bakımından performans ise örgütte üretilen ürün ve hizmetlerin amaçlanan miktar ve kaliteye ulaşma derecesidir (Tutar ve Altınöz, 2010).

Örgütsel destek algısının artması sonucunda çalışan performansı da aynı şekilde artmaktadır. Bu durum sosyal mübadele kuramıyla aynı doğrultudadır (Loi vd., 2006). Sosyal mübadele kuramına göre örgüt ve çalışan arasında yazılı ve resmi bir belge olmamasına rağmen beklentiye dayalı karşılıklı mecburilik hissi bulunmaktadır (Coyle-Shapiro ve Conway, 2005). Bu yüzden çalışanın örgütsel destek algısını hissetme seviyesinin artış göstermesi neticesinde çalışandan ekstra gayret gösterme beklentisi oluşmakta ve bu da üst düzey performansı beraberinde getirmektedir.

2.3.5. Destekleyici Örgütün Özellikleri

Özdevecioğlu (2003)'na göre örgütler rekabet üstünlüğü oluşturabilmek ve bu doğrultuda hareket edebilmek adına ekonomik verimliliklerini en üst düzeye taşımalıdır. Bu verimliliğe ulaşabilmede çalışanlarda örgütsel destek algısının hissedilebilmesi gerekmektedir. Bu yönde destekleyici örgütün sahip olması gereken beş özellik bulunmaktadır. Bu özellikler aşağıda yer almaktadır:

- Örgüt içi adaleti sağlamak,
- Çalışanlarla birlikte karar almak,
- Olumlu insan ilişkilerini desteklemek,
- Çalışanların iş güvenliği konusunda tedbirler almak,
- Çalışanların eleştirilerine ve fikirlerine değer vermek.

2.4. Rekabetçi Psikolojik İklim

2.4.1. Örgüt İklimi Kavramı

1950'li yılların başlarında araştırmacıların ilgi duyduğu kavramlardan biri olan örgüt iklimi, örgüt içerisinde yer alan kişilerin duygusal yönlerinin de önemsenmesi görüşüyle ortaya çıkmıştır (Canlı, 2016). Örgüt ve kişi kavramlarıyla ilişkili olması nedeniyle örgüt iklimi, alan yazında farklı disiplinlerde kullanımının çok fazla olduğu görülmektedir (Ural, 2014).

Giacomo'ya göre örgüt iklimi, “örgüt iç çevresinin, üyeler tarafından onaylanması, üye davranışlarından etkilenmesi, karakteristik özelliklerinin üyelerce tanımlanabilmesi durumu” şeklinde tanımlanmaktadır. Örgütte yer alan kişileri kapsayan kurallar ile bu kişilerin algıları ve davranış biçimleri, örgüt iklimi olarak adlandırılmaktadır. Stringer teknik manada örgüt iklimini şu şekilde ifade etmektedir: Örgüt ortamında, çalışanların birlikte algılayabildikleri ve çalışanların motivasyonlarına ve davranışlarına etki eden ölçülebilir özelliklerin bir bölümüdür (Atkinson ve Frechette, 2009).

2.4.2. Örgüt İkliminin Önemi

Örgüt içi çalışma ortamının tasvir edilebilmesi açısından örgüt iklimi kavramının; örgüt psikolojisi, örgütsel davranış, endüstri ve yönetim bilimi alanlarında ele alınması ve çalışanlar üzerinde oluşturduğu işe yönelik duygu, düşünce ve tutumlara etkisinin belirlenmesi önemlidir (Sellegren, 2007). Kişisel algılar sonucu şekillenen örgüt iklimi

kavramında, çalışanların iş ortamına dair negatif düşünce ve algıları olumsuz davranışlara neden olurken, pozitif düşünce ve algıları olumlu davranışlar meydana getirmektedir. Bu yüzden çalışanların örgüt ortamını algılama biçimleri önem arz etmektedir (Doğan ve Üngüren, 2009).

Çekmecelioğlu (2006)'na göre örgüt iklimini tespit etme konusunda örgütlerde yapılan çalışmalar, yönetim bölümünde bulunan kişilerin problemlerini belirlemek ve örgüt işleyişi, yapısı ve gerçekleştirilen uygulamalarla ilgili fikirlerini ortaya koymalarını sağlamak açısından önem arz etmektedir. Yapılan çalışmalar neticesinde belirlenen örgüt iklimine göre yöneticilerin, çalışanlarla iletişim kurarak sorunların tespiti ve çözülmesi yönündeki farkındalıkları artabilmektedir. Bu yüzden örgüt iklimi belirleme çalışmaları önemini devam ettirmektedir.

Örgüt iklimini önemli kılan bir diğer konu da çalışanların yaratıcılıklarını geliştirebilmeleri hususudur. Örgüt iklimi; çalışanların kendilerini rahatça ifade edebildikleri, gelişimlerine katkı sağlayan, amaçlarına ulaşabilme adına kendi yöntemlerini kullanabildikleri, işlerine değer verdikleri bir ortam oluşturarak yaratıcılığa katkıda bulunabilecektir (Çekmecelioğlu, 2005).

2.4.3. Örgüt İklimi Boyutları

2.4.3.1. Litvin ve Stringer'in Örgüt İklimi Boyutları

Örgüt iklimi boyutları ile ilgili 1968 yılında yapılan çalışmada Litvin ve Stringer, örgüt iklimini bireysel algılar şeklinde ifade ederek farklı boyutlarda ele almışlardır. Bu boyutlar şu şekilde ifade edilmektedir (Küçüksarı, 2012):

- Çatışma,
- Destek,
- Ödül ve ceza,
- Örgütsel kimlik,
- Risk alma,
- Samimiyet,
- Sorumluluk,
- Standartlar,

- Yapı.

2.4.3.2. Schneider'in Örgüt İklimi Boyutları

Örgüt iklimi boyutları konusunda 1992 yılında Schneider ve arkadaşları tarafından General Motors işletmesi üzerinde yürütülen bir araştırmada örgüt ikliminin dört boyut içerisinde değerlendirilebileceği tespit edilmiştir. Bu boyutlar şu şekildedir (Schneider vd., 1992):

- Destek ve ödüllerin odağı,
- Hiyerarşinin doğası,
- İşin doğası,
- Kişiler arası ilişkilerin doğası.

2.4.3.3. Zammuto ve Krakower'in Örgüt İklimi Boyutları

Örgüt iklimi boyutları ile ilgili 1991 yılında yapılan çalışmada Zammuto ve Krakower örgüt iklimi boyutlarını yedi grupta incelemiştir. Bu boyutlar aşağıda bulunan listede yer almaktadır (Burton ve Obel, 2004):

- Çatışma,
- Değişime direnç,
- Günah keçisi olma,
- Güven,
- Liderin güvenilirliği,
- Moral,
- Ödül.

2.4.3.4. Jones ve James'in Örgüt İklimi

Örgüt iklimi boyutları ile ilgili 1979 yılında yapılan çalışmada Jones ve James örgüt iklimi boyutlarını altı grupta incelemiştir Bu boyutlar aşağıda bulunan listede yer almaktadır (Jones ve James, 1979):

- Çalışma grubunun iş birliği, samimiyeti ve sıcaklığı,
- Çatışma ve belirsizlik,

- İşin zorluğu, önemi ve çekiciliği,
- Karşılıklı güven,
- Liderin kolaylaştırıcılığı ve desteği,
- Profesyonel ve örgütsel ruh.

2.4.4. Örgüt İklimi Türleri

2.4.4.1. Halpin ve Croft'ın Örgüt İklimi Türleri

Örgüt iklimini belirlemek amacıyla okullarda incelemeler yapan Halpin ve Croft, örgüt iklimi türlerini altı grupta sınıflandırmıştır. Bunlar aşağıda bulunan listede yer almaktadır (Tutar ve Altınöz, 2010):

- Açık iklim,
- Babacan iklim,
- Bağımsız iklim,
- Kapalı iklim,
- Kontrollü iklim,
- Samimi iklim.

2.4.4.2. Litvin ve Stringer'in Örgüt İklimi Türleri

Örgüt iklimini belirlemek amacıyla 1968 yılında çalışmalar yapan Litwin ve Stringer, bu konudaki en önemli unsurun liderlik davranış olduğunu ifade etmişlerdir. Bu nedenle örgüt iklim türlerini örgütte yer alan liderlik davranışlarına göre üç grupta incelemişlerdir. Bunlar aşağıda bulunan listede yer almaktadır (Halis ve Uğurlu, 2008):

- Başarıya dönük iklim,
- Demokratik ve arkadaşça ilişkilere dayalı iklim,
- Otokratik yapılı iklim.

2.4.4.3. Wallach'ın Örgüt İklimi Türleri

Örgüt iklimini belirlemek amacıyla 1983 yılında çalışmalar yapan Wallach, örgüt iklimi türlerini üç gruba ayırmıştır. Bunlar aşağıda bulunan listede yer almaktadır (Shadur vd., 1999):

- Bürokratik iklim,
- Destekleyici iklim,
- Yenilikçi iklim.

2.4.5. Rekabet Kavramı

Garcia vd. (2013) rekabet kavramını; performans ve yetenek açısından bireylerin kendilerini diğer kişilerle kıyaslama yapması olarak tanımlamaktadır. Bu konuda gerçekleştirilen araştırmalar sonucu ortaya çıkan ilk teori 1954 yılında Festinger'in ileri sürdüğü sosyal karşılaştırma teorisidir. Sosyal karşılaştırma teorisi, yetenek ve düşüncelerini değerlendirebilme arzusunun evrensel nitelikte bireylerin tamamında olduğunu ifade etmektedir. Objektif ölçüt bulma çabası bu bireylerce gerçekleştirilen öncelikli faaliyettir. Bireyler bu ölçütlere ulaşmada her zaman başarılı olmadıklarından dolayı kendilerini diğer bireylerle kıyaslama yoluna giderek istedikleri bilgiyi elde ederler (Festinger, 1954). Sosyal karşılaştırma teorisini örgütlerin çalışma hayatına aktararak çalışanlar arası performans kıyaslaması olarak ifade eden kişi (Van Houten, 1979)'dir. Yapılan kıyaslama faaliyeti bireyi rekabetçi davranışı gerçekleştirmeye yöneltebilmektedir (Johnson, 2012).

Brown vd. (1998)'ne göre kişiler arası rekabeti kavramsallaştırmada üç farklı yaklaşım bulunmaktadır. Bu yaklaşımlar şu şekilde ifade edilmektedir:

- Özellikler yaklaşımı,
- Algılanan yaklaşım ve
- Yapısal yaklaşım.

Kişilerin diğer bireylerle rekabet etmeye dönük karakteristik özellikler barındırması özellikler yaklaşımı olarak adlandırılmaktadır. Doğası gereği kişilerde yer alan rekabet duygusu ve başarıma isteğinin bilişsel yorumu, algılanan yaklaşımdır. Yapısal yaklaşım ise özel bir amaca ulaşmak adına iki veya daha fazla kişinin karşılıklı yarış içerisinde bulunmaları şeklinde tanımlanmaktadır (Murayama ve Elliot, 2012).

2.4.6. Örgüt İçi Rekabet

Örgütlerde kişiler ihtiyaç ve taleplerini gidermek amacıyla Dinçer (2013) motivasyonel araçların etkisi, kaynakların kısıtlı olması vb. sebeplerle kendi aralarında ya da gruplar arası rekabet ortamı yaratmaktadırlar (Kohn, 1992). Çiçek ve Kaynak (2022)'a göre örgüt içi rekabet kavramı, “Örgütsel gelişmede önemli bir yeri olan ve değeri giderek artan; tanınma, maddi veya manevi ödüllerin kazanımına ilişkin çalışanların bireyler veya gruplar arası üstünlük sağlama çabası” olarak tanımlanmaktadır. Çalışanlar rekabet üstünlüğünün ana kaynağı olarak örgüt dışında ya da örgüt içerisinde karşılıklı olarak en iyiyi gerçekleştirme amacıyla davranış gösterirler. Bu davranışların içeriğinde savunma ya da saldırının yer alması örgüt adına belirsizliklere neden olabilmektedir. Örgütte rekabet ortamının yaşandığı esnada bir tarafın kazancı diğer taraf için zarara yol açıyorsa bu durum çalışanlarda öfkeye neden olabilmektedir. Ayrıca rekabetin aşırıya kaçtığı durumlarda çalışanlarda kıskançlık gibi duygular ortaya çıkabilmektedir (Çiçek ve Kaynak, 2022).

Erdogan vd. (2006)'ne göre rekabetçi örgüt iklimi, çalışanlar üzerinde ürün odaklı olma ve çalışma arkadaşlarına kıyasla daha çok performans ortaya koyma yönünde teşvikte bulunmaktadır. Bununla birlikte rekabetçi örgüt iklimi, yaşanan rekabet neticesinde çalışanlarda başarılı olma isteğini artırmaktadır (Smither ve Houston, 1992). Ayrıca maddi kaynaklara erişimde kolaylıklar sağlamaktadır (Erdogan vd., 2006).

2.4.7. Örgüt İklimi Sonuçları

Örgüt iklimi çalışanlar üzerinde birtakım davranışların ortaya çıkmasında etkili olduğu belirtilmektedir. Bu davranışlara örnek olarak; iş tatmini, örgütsel bağlılık, iş bırakma, verimlilik ve motivasyon verilebilir (Deniz, 2016). Destekleyici örgüt ikliminin varlığı ve olumlu çalışma ortamının gözlemlendiği örgütlerde, çalışanlarda iş tatmini, işe bağlılık ve işten ayrılma konularında etkili olmakta ve işten ayrılmalarda düşüş gözlemlendiği ifade edilmektedir (Çekmecelioğlu, 2005). Bir başka çalışmada Keleş (2008), örgüt iklimi boyutlarının çalışanlar üzerinde oluşturduğu etkiye yönelik kimya sektöründe gerçekleştirdiği çalışmada, bu boyutların çalışanların güçlü algılara sahip olmalarını pozitif yönde etkilediğini ifade etmiştir.

Eren ve Çekmecelioğlu (2002)'na göre örgüt çalışanlarının algılarındaki yansıma, örgüt iklimidir. Bu yüzden çalışanlardaki olumlu algılar örgüt iklimine de aynı yönde aksedecektir. İşletmelerde yüksek iklim verimliliği, pozitif örgüt iklimi algısının örgütlerde yer almasının

devamı niteliğindedir. Çalışanlarda ise örgütsel bağlılık artışı ve yüksek motivasyon ve iş tatmini meydana getirmektedir (Taştan, 2011).

Kuenzi ve Schminke (2009)'ye göre örgüt iklimi, örgütlerde kişisel, grupsal ve örgütsel şeklinde üç farklı düzeyde sonuçlar meydana getirmektedir:

- Kişisel düzey; işten ayrılma niyeti, işe devamsızlık, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş performansdır
- Grupsal düzey; grup destek ilişkisi, grup performansı ve grup yaratıcılığıdır.
- Örgütsel düzey; örgüt verimliliği, yenilik süreci ve satış performansdır.

2.5. Performans

Performans, “belirlenen koşullara göre bir işin yerine getirilme düzeyi veya çalışanın davranış biçimi”, “bir kişinin, organizasyonun vb. belirli bir işi veya aktiviteyi ne kadar iyi veya kötü yaptığı” (yerine getirme düzeyi), “işlevsel olarak bir işi yapan bir bireyin, bir grup veya bir teşebbüsün o işte amaçlanan teşebbüslere yönelik olarak nereye varabildiği, başka bir deyişle neyi sağlayabildiğinin nicel ve nitel olarak tanımı” şeklinde ifade edilmektedir (Sungur, 2016).

Performans konusunda yer alan başlıklardan birisi zaman konusudur. Belirli bir zaman kesitinde yer alan başarı ya da başarısızlıklar performans kapsamındadır. Özgen ve Yalçın (2017)'a göre performans çalışanın kendisine verilen vazifeleri belli bir zaman diliminde gerçekleştirerek elde ettiği neticeler olarak tanımlanırken Sabuncuoğlu ve Tüz (2005) ise çalışanın belli bir zamanda yerine getirdiği iş yapma derecesi olarak adlandırmıştır. Alınan sonuçların olumsuz olması çalışanın verilen görevi yerine getirmede ve sorumluluk almada başarısız olduğu ve düşük performans gösterdiği anlamı taşırken; olumlu olması durumunda ise başarılı olduğu ve yüksek performans gösterdiği kabul edilmektedir.

2.5.1. Çalışan Performansı

Günümüz koşullarında rekabet üstünlüğü sağlamak ve başarıya ulaşmak isteyen işletmeler, etkin bir yapıya sahip olmakla birlikte yaşanan değişimlere uyum sağlamak zorundadır. Bu zorunluluk hakkında farkındalığa sahip olan işletmeler, insan faktörünün yönetsel etkinlik ve örgütsel verimlilik konularının temelinde yer aldığını idrak etmektedirler (Bayram, 2006). Özer (2009)'e göre insan kaynaklarının niteliği başarı ile aynı oranda öneme sahiptir. İşletmeler rekabet ortamında başarılı olma kriterine, insan kaynaklarını verimli bir şekilde

yöneterek ulaşacaktır. Bu anlamda gerçekleştirilecek insan kaynakları uygulamalarıyla çalışan performansının artırılması hedeflenmektedir.

Çalışan performansı, örgüt çalışanlarının kazandığı maddi gelirlere istinaden ortaya koymaları gereken çabadır (Rousseau ve McLean Parks, 1993). Barutçugil (2002)'e göre ise çalışanın istek ve ihtiyaçlarını gidermek gayesiyle bir işletmede görev alarak, bu isteklerine ulaşmak için gayret göstermesi ve zaman harcaması olarak ifade edilmiştir.

İşletmeler açısından önem arz eden problemlerden birisi görev verilen çalışanların görevlerini gerçekleştirme düzeyi ve çalışabilme yeteneklerinin tespit edilebilmesidir. Bu problemin varlığı nedeniyle işletmeler durum analizi yapmakta zorluk yaşayabilmektedir. Bu durumu kolaylaştırmak için çalışanlarda performans farkındalığı oluşturmak gerekmektedir (İraz ve Akgün, 2011). Çalışan performansı bu yönüyle işletmeler için önemlidir. Sarici Aytan (2018)'a göre çalışan performansı, işletmelerin devamlılık, sürdürülebilirlik ve karlılık gibi alanlarda başarılı olabilmesi açısından çok önem arz etmektedir.

2.5.2. Çalışan Performansının Boyutları

Çalışan performansının ölçülmesi ve doğru sonuçlar elde edilmesi açısından çalışan performansının tek yönlü incelenmesi yeterli olmayabilir. Bu konuda birbirine benzeyen ancak anlamsal örtüşmenin tamamen oluşmadığı üç kavramsal boyuttan söz edilmektedir. Üç boyut modelinde yer alan çalışan performansı boyutları şu şekildedir (Güler, 2019):

- Performansın eylemsel (görevsel) boyutu,
- Performansın olgusal boyutu ve
- Performansın uyarlanma (adaptif) boyutu.

2.5.2.1. Performansın Görevsel Boyutu

Pradhan ve Jena (2017)'ya göre performansın eylemsel boyutu, işletmede yer alan teknik konuların veya işin kendisinin başarılı olma seviyesiyle ilgilenmektedir. Burada koordinasyon ve planlama adımları da süreçte bulunmaktadır. Müşteriler ve yöneticilerin performansa bakışı açısından en dikkat çeken boyut eylemsel boyuttur. Bunun nedeni ise işle ilgili bütün aşamaların düzenli olarak ve vaktinde tamamlanması ile daima başarılı sonuçlar elde edileceğinin kabul edilmesidir. Burada önemsenmeyen konu performansın olgusal yönüdür.

2.5.2.2. Performansın Olgusal Boyutu

Çalışan performansını belirlemede çalışanın kendisine verilen görevleri gerçekleştirdiği sıradaki fiiller tek başına yeterli değildir. Performansın olgusal boyutu, işin belirlenen amaçlara erişmede elde edilen kazanımlarından ziyade sonucuna etki eden bütün durumlar şeklinde açıklanabilmektedir (Güler, 2019).

2.5.2.3. Performansın Adaptif (Uyarlanma) Boyutu

Performansın uyarlanma boyutu, çalışanların yapması gereken işler konusunda yazılı olarak ifade edilmeyen ve işe ait teknik boyutlardan bağımsız ancak işletmelerin gelişimine katkısı bulunan fiiller şeklinde adlandırılabilir. Örnek olarak çalışanların işe yönelik bilgi ve becerilerini artırmak adına gayret göstermesi veya işle ilgili yeniliklerin farkında olması gösterilebilir (Pradhan ve Jena, 2017).

2.5.3. Çalışan Performansını Etkileyen Faktörler

Çalışan performansını etkileyen faktörler üç grupta incelenebilmektedir. Bu faktörler şu şekilde ifade edilebilir (Diamantidis ve Chatzoglou, 2019):

- Çalışan ile ilgili faktörler,
- İş ile ilgili faktörler ve
- İşletme ile ilgili faktörlerdir.

2.5.3.1. İşletme/Çevre ile İlgili Faktörler

İşletme ile ilgili faktörler, çalışanın yakın veya uzak çevresi ile ilgili faktörlerdir. Bu faktörleri şu şekilde ifade etmek mümkündür (Diamantidis ve Chatzoglou, 2019):

- Çevresel dinamizm,
- Kurumsal iklim,
- Öğrenme kültürü ve
- Yönetim desteğidir.

2.5.3.2. İş ile İlgili Faktörler

İş ile ilgili faktörler, doğrudan işe ait olan faktörlerdir. Bu faktörleri şu şekilde ifade etmek mümkündür (Diamantidis ve Chatzoglou, 2019):

- Bağımsız çalışma ortamı,
- İletişim ve
- İş ortamıdır.

2.5.3.3. Çalışan ile İlgili Faktörler

Çalışan ile ilgili faktörler, çalışanın doğrudan kendisi ile alakalı olan faktörlerdir. Bu faktörleri şu şekilde ifade etmek mümkündür (Diamantidis ve Chatzoglou, 2019):

- Bağlılık,
- Beceri düzeyi
- İçsel motivasyon,
- Kabiliyet esnekliği,
- Öngörü ve
- Uyumluluktur.

2.5.4. Performans Değerlendirme

Performans değerlendirme, performans yönetim sistemi kapsamında kuşkusuz önemli bir yere sahiptir (Barutçugil, 2002). Performans değerlendirme, çalışanlarla ilgili belli bir zaman diliminde görülen; çalışma şekillerini, eksi ve artı yönlerini ile iş becerilerini yüzeysel ve kapsamlı olarak ele alan biçimsel bir sistem olarak ifade edilmektedir (Bayram, 2006). Ayrıca performans değerlendirmenin bazı önemli işlevleri şu şekilde açıklanmaktadır (Çotul, 2014). İşletmelerin belirlenen amaçlara ulaşma derecesine ve hedefe ulaşma konusunda başarı sağlamak, işletme çalışanlarını yakından tanıyarak onlara rehberlik yapmak ve iş hayatlarında ilerleme imkânı sunarak destek olmak ve aktiflik ve verimli çalışma üzerine iyileştirici hamlelerde bulunmaktır. Barutçugil (2002) ise performans değerlendirmeyi paylaşım odaklı olarak ele almış; bilgi paylaşımı, ortak çalışma, başarı veya başarısızlık durumlarında ortak sorumluluk ve gelişim ile eğitime önem verme konularını içerisinde bulunduran bir sistem olarak ifade etmiştir. Ayrıca bu sistem, çalışanın ahlaki yönünü, başarı durumunu, iş yerindeki tavırlarını ve davranış biçimlerini ve işletmeye kattığı değerleri belirleme konusunda yararlanılan bir araç şeklinde adlandırılabilir.

3. BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Nicel araştırma yönteminin esas alındığı bu çalışmada, genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli, örnek olay ve genel tarama modeli şeklinde iki başlık altında ele alınmaktadır. Genel tarama modelinde örneklem seçimi kalabalık bir evrenden yapılır ve genel bir yargıya ulaşmaya çalışılır Genel tarama modellerinden birisi de korelasyonel tarama modelidir. Bu model, bir grupta bulunan iki ya da daha fazla değişkenin birbiri arasındaki etki ve değişimini tespit etmeyi hedeflemektedir (Karasar, 2005).

İlişkisel çalışmada değişkenler arasındaki ilişkiye müdahale edilmemektedir. Değeri araştırılan değişken yordanan değişken olarak ifade edilirken değeri bilinen değişken ise yordayıcı değişkendir. Değişkenler arasındaki ilişki incelendiğinde güçlülük derecesi ne kadar yüksek çıkarsa yordama da bu yönde yüksek olacaktır. Araştırma sonucunda değişkenler arasındaki neden sonuç ilişkileri hakkında fikir sahibi olunabilecektir ancak bunun kesinliğine dair yorumda bulunulamamaktadır (Büyüköztürk vd., 2011).

Araştırmanın deseni alan çalışmasıdır. Alan çalışmaları, incelemenin incelenen varlıkların doğal ortamlarında yapılması anlamına gelir. Laboratuvar çalışmalarından temel farkı gözlemcinin doğal ortamları kullanmasıdır. Deneysel çalışmalarda çalışmacı kendi kurgusunu oluşturur ve oluşturduğu ortam içerisinde sonuçları almaya çalışır. Oysa alan çalışmalarında kişi ile incelenen değerler arasında bir mesafe ve kurgu yoktur. Çalışmacı ortama dahil olur ve mevcut durumu değerlendirmeyi amaçlar. Bu tip çalışmalarda bir kurgu söz konusu olmadığı için olay ve davranışlar daha farklı biçimleri ile gözlemlenebilir. Bu da çalışmacı açısından bir zenginlik oluşturur. Alan çalışmalarının bir niteliği de bir çalışmacının kurduğu hipotezi doğrulamaktan çok hipotez oluşturmaya yönelik olmalarıdır (Özelli, 2006).

3.2. Çalışma Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evreni, Aksaray ili organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren işletmelerde çalışan kişilerden oluşmaktadır. Basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılarak evreni temsil edebilecek bir örneklem belirlenmeye çalışılmıştır. Basit tesadüfi örnekleme yönteminde evreni meydana getiren her birimin örnekleme bulunma ihtimali eşittir. Farklı bir ifadeyle,

birimler birbirinden bağımsız olarak aynı oranda seçilme şansına sahiptirler. Evren büyüklüğü N, örneklem büyüklüğüne n şeklinde belirlendiğinde evrende bulunan her bir birimin seçilme ihtimali “n/N” olarak ifade edilmektedir (Ural ve Kılıç, 2021).

Aksaray Organize Sanayi Bölgesi Müdürlüğü verilerine göre toplam çalışan sayısı 13472’dir. Sample Size Calculator web sitesi aracılığıyla yapılan hesaplama göre toplanması gereken minimum veri sayısı 373 olarak hesaplanmıştır. Çalışmanın gerçekleştirildiği evrenin büyüklüğü sebebiyle basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen 592 yansız seçim temsil edicilik oranları göz önüne alınarak örneklem grubu oluşturulmuştur. Oluşabilecek hata payını azaltmak amacıyla minimum toplanması gereken veriden çok daha fazla veri ile çalışma gerçekleştirilmiştir.

3.2.1. Araştırmaya Katılan Çalışanların Bazı Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

Tablo 3.1. Araştırmaya Katılan Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Dağılımları

Cinsiyet	Frekans (f)	Yüzde (%)
Kadın	201	34.0
Erkek	391	66.0
Toplam	592	100.0

Tablo 3.1 incelendiğinde araştırmaya katılan çalışanların %34’ünün (n=201) kadın, %66’sının (n=391) erkek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.2. Araştırmaya Katılan Çalışanların Medeni Durumlarına Göre Dağılımları

Medeni Durum	Frekans (f)	Yüzde (%)
Bekar	172	29.1
Evli	420	70.9
Toplam	592	100.0

Tablo 3.2 incelendiğinde araştırmaya katılan çalışanların %29.1’inin (n=172) bekar, %70.9’unun (n=420) evli olduğu görülmektedir.

Tablo 3.3. Araştırmaya Katılan Çalışanların Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımları

Eğitim Düzeyi	Frekans (f)	Yüzde (%)
İlkokul	35	5.9
Ortaokul	100	16.9
Lise	256	43.2
Ön Lisans	61	10.3
Lisans	121	20.4
Yüksek Lisans	19	3.2
Toplam	592	100.0

Tablo 3.3 incelendiğinde araştırmaya katılan çalışanların %5.9'unun (n=35) ilkokul, %16.9'unun (n=100) ortaokul, %43.2'sinin (n=256) lise, %10.3'ünün (n=61) ön lisans, %20.4'ünün (n=121) lisans ve %3.2'sinin (n=19) yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir.

Tablo 3.4. Araştırmaya Katılan Çalışanların Sektörlere Göre Dağılımları

Sektör	Frekans (f)	Yüzde (%)
Gıda	150	25.3
Kimya, Petrol, Lastik ve Plastik Ürünleri	65	11.0
Otomotiv	86	14.5
Sanayi ve İmalat	95	16.0
Süt ve Süt Ürünleri	35	5.9
Tarım Ürünleri	13	2.2
Tekstil ve Hazır Giyim	115	19.4
Ulaştırma, Lojistik ve Haberleşme	25	4.2
Diğer	8	1.3
Toplam	592	100.0

Tablo 3.4 incelendiğinde araştırmaya katılan çalışanların %25.3'ünün (n=150) gıda, %11'inin (n=65) kimya, petrol, lastik ve plastik ürünleri, %14.5'inin (n=86) otomotiv, %16'sının (n=95) sanayi ve imalat, %5.9'unun (n=35) süt ve süt ürünleri ve %2.2'sinin (n=13) tarım ürünleri, %19.4'ünün (n=115) tekstil ve hazır giyim, %4.2'sinin (n=25)

ulaştırma, lojistik ve haberleşme ve %1.3'ünün (n=8) diğer sektörlerden olduğu görülmektedir.

Tablo 3.5. Araştırmaya Katılan Çalışanların İşyerlerindeki Çalışma Pozisyonuna Göre Dağılımları

Çalışma Pozisyonu	Frekans (f)	Yüzde (%)
Alt Düzey	390	65.9
Orta Düzey	174	29.4
Üst Düzey	28	4.7
Toplam	592	100.0

Tablo 3.5. incelendiğinde araştırmaya katılan çalışanların %65.9'unun (n=390) alt düzey, %29.4'ünün (n=174) orta düzey ve %4.7'sinin (n=28) üst düzey olduğu görülmektedir.

Tablo 3.6. Araştırmaya Katılan Çalışanların Sosyo-Ekonomik Düzeylerine Göre Dağılımları

Sosyo-Ekonomik Düzey	Frekans (f)	Yüzde (%)
Düşük Gelirli	127	21.5
Orta Gelirli	357	60.3
Yüksek Gelirli	108	18.2
Toplam	592	100.0

Tablo 3.6. incelendiğinde araştırmaya katılan çalışanların %21.5'inin (n=127) düşük gelirli, %60.3'ünün (n=357) orta gelirli ve %18.2'sinin (n=108) yüksek gelirli olduğu görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında çevrimiçi ve yüz yüze anket tekniğinden yararlanılmıştır. Yüz yüze anketler, araştırma kapsamına dahil edilen işletmelerin insan kaynakları yöneticilerinin desteği alınarak uygulanmıştır. Araştırma kapsamında yararlanılan ölçekler aşağıda başlıklar halinde sunulmaktadır.

3.3.1. Yapay Zekâ Farkındalığı Ölçeği

Yapay zekâ farkındalığını ölçmek için Wang ve Wang (2019) tarafından Terzi (2020) tarafından Türkçeye uyarlanan 21 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek için

doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinde model-veri uyum indeksleri hesaplanmıştır. Hesaplama sonucu tabloda gösterilmiştir.

Tablo 3.7. Yapay Zekâ Farkındalığı Ölçeğine İlişkin Hesaplanan Model-Veri Uyum İndeksleri

Uyum Ölçütleri	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Ölçek değerleri
X ² /sd	$0 \leq X^2/sd \leq 4$	$0 \leq X^2/sd \leq 5$	5.97
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .08$	0.92
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI < .95$	0.89
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$	0.85
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI < .95$	0.85

Tablo 3.7 incelendiğinde çalışanlardan elde edilen verilerle gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonucunda çalışanların verileri ile ölçeğin yapısının GFI, CFI ve NFI uyum değerleri düşük RMSEA uyum değeri ise yüksek çıkmıştır. Uyum değerlerinin düşük çıkması sebebiyle açımlayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir.

Araştırmadan elde edilen verilerin faktör analizine uygunluğunu tespit etmek için KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Küresellik (Barlett) testleri uygulanmıştır. Bu istatistiklerin kullanım amacı verilerin analitik model ile modellenip modellenemeyeceği hakkında bir ölçüt belirleyebilmektir.

Tablo 3.8. Yapay Zekâ Farkındalığı Ölçeğinin Faktör Analizine Uygunluğuna İlişkin Veriler

Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) Örneklem Ölçüm Değer Yeterliliği		.941
Barlett Testi	Ki-Kare	10369.891
	Sd	210
	Sig.	.000

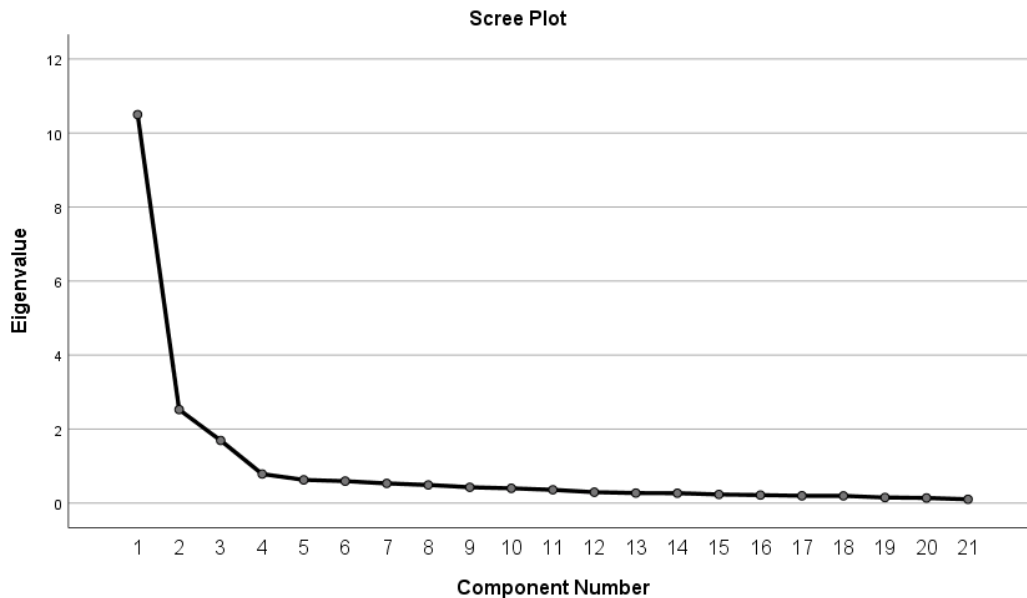
Field (2000)'e göre Kaiser-Meyer-Olkin testi için 0.50 değeri alt sınır kabul edilmekte ve bu sebeple $KMO \leq 0.50$ için veri kümesinin faktörlenemeyeceği ifade edilmektedir. Bu ifadeye göre Barlett Testinin anlamlı ve Kaiser-Meyer-Olkin Testinin ise 0.50'den büyük olması gerekmektedir. Tabloda yer alan KMO değeri .941 olarak tespit edilmiştir. Çokluk vd., (2012)'ne göre bu değer faktör analizi için "mükemmel" olarak ifade edilmektedir. Barlett küresellik testi sonuçlarına bakıldığında ise ki-kare değerinin anlamlı olduğunu görülmektedir.

Yapay Zekâ Farkındalığı Ölçeğinin faktör desenini belirlemek için faktörleştirme yöntemi olarak temel bileşenler analizi, döndürme yöntemi olarak da Kaiser normalleştirilmiş Promax seçilmiştir. Bu aşamada Cronbach's α güvenilirlik katsayısı düşük çıktığı için açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Tablo 3.9. Yapay Zekâ Farkındalığı Ölçeği Faktör Yapıları

Faktör	Özdeğer	Varyans Yüzdesi	Toplam Varyans Yüzdesi
Faktör 1	10.499	49.993	49.993
Faktör 2	2.528	12.036	62.029
Faktör 3	1.691	8.052	70.081
Faktör 4	.786	3.741	73.821

Açımlayıcı faktör analizi sonucunda 21 madde için özdeğerler ve varyans yüzdeleri dikkate alındığında dört bileşen toplam varyansın %49.993'ünü birinci, %12.036'sını ikinci, %8.052'sini üçüncü ve %3.741'ini dördüncü bileşenin açıkladığı ve toplam varyansa %73.821 oranında katkı sağladığı görülmüştür. Bu durum, aşağıda yer alan yamaç birikinti grafiğinde görülmektedir.



Şekil 3.1. Yapay Zekâ Farkındalığı Ölçeğinin Faktör Sayısına İlişkin Yamaç Birikinti Grafiği

Özdeğer ve varyans yüzdeleri ile yamaç birikinti grafiğinden elde edilen veriler incelenerek analizin dört faktör için yapılması kararlaştırılmıştır. Ölçek faktör sayısına karar verildikten

sonra maddelerin faktörlere dağılımı için çalışma gerçekleştirilmiştir. Burada rotated component matrix (döndürülmüş bileşenler matrisi) ile maddelerin faktör yük değerlerinin kabul düzeyi ile binişiklik durumları incelenmiştir.

Tablo 3.10. Yapay Zekâ Farkındalığı Ölçeği Faktör Analizi Bulguları

Maddeler	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4
Madde 6	.959			
Madde 7	.943			
Madde 4	.921			
Madde 3	.878			
Madde 5	.859			
Madde 2	.818			
Madde 8	.768			
Madde 1	.732			
Madde 16		.809		
Madde 14		.795		
Madde 17		.776		
Madde 15		.717		
Madde 10			.801	
Madde 12			.782	
Madde 9			.698	
Madde 11			<.5	
Madde 13			<.5	
Madde 20				.955
Madde 21				.896
Madde 19				.823
Madde 18				<.5

Tablo 3.10’da görüldüğü üzere alt boyutlardan ilki 8 maddeden (1-8. maddeler); ikincisi 4 maddeden (14-17. maddeler); üçüncüsü 3 maddeden (9,10 ve 12. maddeler) ve dördüncüsü

de 3 maddeden (19-21. maddeler) oluşmaktadır. 11,13 ve 18. maddelerin faktör yükleri .5'ten düşük olduğu için ölçeğe dahil edilmemiştir.

Ölçekte yer alan 4 faktör ve maddelerin faktörlere dağılımı şu şekilde ifade edilmiştir; Öğrenme, İş Değiştirme, Sosyoteknik Körlük ve Yapay Zekâ Ürünleri ve Teknikleridir.

Öğrenme faktörü için Cronbach's α Güvenirlik katsayısı .958 olarak hesaplanmış ve bu faktörde 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 ve 8. Maddeler yer almıştır.

İş değiştirme faktörü için Cronbach's α Güvenirlik katsayısı .835 olarak hesaplanmış ve bu faktörde yer alan 11 ve 13. maddeler güvenirlik katsayısı cronbach's α değerini düşürdüğü için ölçekten çıkarılmıştır. Bu faktörde 9, 10 ve 12. maddeler yer almıştır.

Sosyoteknik körlük faktörü için Cronbach's α Güvenirlik katsayısı .845 olarak hesaplanmış ve bu faktörde yer alan 18. madde güvenirlik katsayısı cronbach's α değerini düşürdüğü için ölçekten çıkarılmıştır. Bu faktörde 14, 15, 16 ve 17. maddeler yer almıştır.

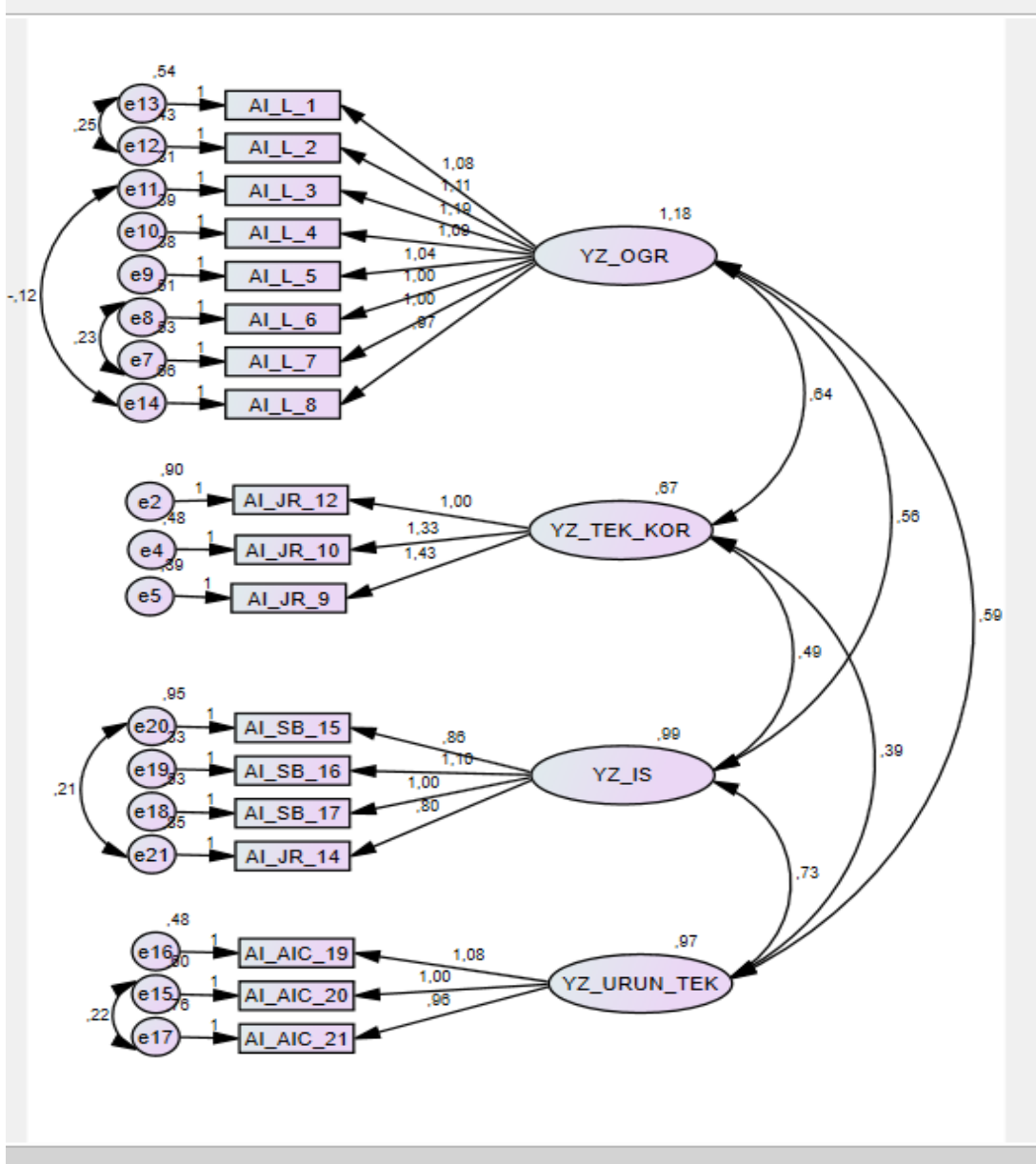
Yapay zekâ ürünleri ve teknikleri faktörü için Cronbach's α Güvenirlik katsayısı .854 olarak hesaplanmış ve bu faktörde 19, 20 ve 21. maddeler yer almıştır.

Daha sonra tekrar doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Bu analizi ilişkin hesaplama sonucu tabloda gösterilmiştir.

Tablo 3.11. Yapay Zekâ Farkındalığı Ölçeğine İlişkin Hesaplanan Model-Veri Uyum İndeksleri

Uyum Ölçütleri	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Ölçek değerleri
X^2/sd	$0 \leq X^2/sd \leq 4$	$0 \leq X^2/sd \leq 5$	5.41
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .08$	0.08
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI < .95$	0.93
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$	0.94
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI < .95$	0.88

Tablo 3.11 incelendiğinde GFI, CFI ve NFI uyum değerlerinin ilk yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre yükseldiği görülmektedir. Buradan modelin daha uyumlu hale geldiği ifade edilebilmektedir. Çalışanların cevapları doğrultusunda ölçek yapısına ilişkin hesaplanan path diyagramı aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.



Şekil 3.2. Yapay Zekâ Farkındalığı Ölçeği Alt Boyutları Path Diyagramı

3.3.2. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

İşten ayrılma niyetini ölçmek için Rosin ve Korabik (1995) tarafından geliştirilen Tanrıöver (2005) tarafından Türkçeye uyarlanan 4 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek için doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırmadan elde edilen verilerin faktör analizine uygunluğunu tespit etmek için ilk etapta KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Küresellik (Barlett) testleri uygulanmıştır. KMO değeri .701 olarak tespit edilmiştir. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda 3 madde için özdeğerler ve varyans yüzdeleri dikkate alındığında toplam varyansın %79.635'ini birinci bileşenin açıkladığı görülmüştür. Özdeğer ve varyans

yüzdeleri ile yamaç birikinti grafiğinden elde edilen veriler incelenerek analizin tek faktör için yapılması kararlaştırılmıştır.

İşten Ayrılma Niyeti faktörü için Cronbach's α Güvenirlik katsayısı .871 olarak hesaplanmış ve bu faktörde yer alan 4. madde güvenirlik katsayısı cronbach's α değerini düşürdüğü için ölçekten çıkarılmıştır. Bu faktörde 1, 2 ve 3. maddeler yer almıştır.

3.3.3. Örgütsel Destek Ölçeği

Örgütsel desteği ölçmek için Eisenberger vd. (1986) tarafından geliştirilen, Akkoç vd. (2012) yılında Türkçeye uyarlanan, geçerlik ve güvenilirliği Türe ve Yıldırım (2018) tarafından yapılan 9 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek için doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırmadan elde edilen verilerin faktör analizine uygunluğunu tespit etmek için ilk etapta KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Küresellik (Barlett) testleri uygulanmıştır. KMO değeri .858 olarak tespit edilmiştir.

Açımlayıcı faktör analizi sonucunda 6 madde için özdeğerler ve varyans yüzdeleri dikkate alındığında toplam varyansın %63.366'sını birinci bileşenin açıkladığı görülmüştür. Özdeğer ve varyans yüzdeleri ile yamaç birikinti grafiğinden elde edilen veriler incelenerek analizin tek faktör için yapılması kararlaştırılmıştır.

Örgütsel Destek faktörü için Cronbach's α Güvenirlik katsayısı .883 olarak hesaplanmış ve bu faktörde yer alan 5,8 ve 9. madde güvenirlik katsayısı cronbach's α değerini düşürdüğü için ölçekten çıkarılmıştır. Bu faktörde 1, 2, 3, 4, 6 ve 7. maddeler yer almıştır.

3.3.4. Performans Ölçeği

Çalışan performansını ölçmek için Rahman ve Bullock (2004) tarafından geliştirilen, geçerlik ve güvenilirliği Gökteş (2004) tarafından yapılan 6 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek için doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırmadan elde edilen verilerin faktör analizine uygunluğunu tespit etmek için ilk etapta KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Küresellik (Barlett) testleri uygulanmıştır. KMO değeri .886 olarak tespit edilmiştir.

Açımlayıcı faktör analizi sonucunda 6 madde için özdeğerler ve varyans yüzdeleri dikkate alındığında toplam varyansın %76.420'sini birinci bileşenin açıkladığı görülmüştür.

Özdeğer ve varyans yüzdeleri ile yamaç birikinti grafiğinden elde edilen veriler incelenerek analizin tek faktör için yapılması kararlaştırılmıştır.

Örgütsel Destek faktörü için Cronbach's α Güvenirlik katsayısı .938 olarak hesaplanmıştır. Bu faktörde 1, 2, 3, 4, 5 ve 6. maddeler yer almıştır.

3.3.5. Rekabetçi Örgüt İklimi Ölçeği

Örgüt içi rekabet algısını ölçmek için Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen, Çiçek ve Söylemez (2020) tarafından Türkçeye uyarlanan 8 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek için doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırmadan elde edilen verilerin faktör analizine uygunluğunu tespit etmek için ilk etapta KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Küresellik (Barlett) testleri uygulanmıştır. KMO değeri .775 olarak tespit edilmiştir.

Açımlayıcı faktör analizi sonucunda 6 madde için özdeğerler ve varyans yüzdeleri dikkate alındığında toplam varyansın %43.985'ini birinci bileşenin açıkladığı görülmüştür. Özdeğer ve varyans yüzdeleri ile yamaç birikinti grafiğinden elde edilen veriler incelenerek analizin tek faktör için yapılması kararlaştırılmıştır.

Rekabetçi Örgüt İklimi faktörü için Cronbach's α Güvenirlik katsayısı .741 olarak hesaplanmış ve bu faktörde yer alan 3 ve 7. maddeler güvenirlik katsayısı cronbach's α değerini düşürdüğü için ölçekten çıkarılmıştır. Bu faktörde 1, 2, 4, 5, 6 ve 8. maddeler yer almıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma sonucunda toplanan veriler, kullanılan veri toplama tekniklerine uygun bir biçimde analiz edilmiştir. Verilerin analizinde Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 26.0 programından yararlanılmıştır. Araştırma sorularının yanıtlanması için kullanılan istatistiksel yöntemler; Pearson Korelasyon Analizi, Aşamalı Regresyon Analizi, Bağımsız Örneklem T-Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve betimsel istatistiklerden oluşmaktadır.

- Yapay zekâ farkındalığı ile rekabetçi psikolojik iklim, işten ayrılma niyeti, örgütsel destek ve performans arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla Pearson korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir.
- Yapay zekâ farkındalığı, örgütsel destek, rekabetçi psikolojik iklim ve işten ayrılma niyetinin performansı yordama gücünü tespit etmek amacıyla aşamalı regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

- Yapay zekâ farkındalığı, örgütsel destek ve performansın işten ayrılma niyetini yordama gücünü tespit etmek amacıyla aşamalı regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.
- Yapay zekâ farkındalığı ve örgütsel desteğin rekabetçi psikolojik iklimi yordama gücünü tespit etmek amacıyla aşamalı regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.
- Yapay zekâ farkındalığı, rekabetçi psikolojik iklim, örgütsel destek, işten ayrılma niyeti ve performans ölçeği puanları ile çalışanların medeni durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını tespit etmek amacıyla bağımsız örneklem t-testi gerçekleştirilmiştir.
- Yapay zekâ farkındalığı, rekabetçi psikolojik iklim, örgütsel destek, işten ayrılma niyeti ve performans ölçeği puanları ile çalışanların eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını tespit etmek amacıyla ANOVA analizi gerçekleştirilmiştir.
- Yapay zekâ farkındalığı, rekabetçi psikolojik iklim, örgütsel destek, işten ayrılma niyeti ve performans ölçeği puanları ile çalışanların aylık geliri arasında anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını tespit etmek amacıyla ANOVA analizi gerçekleştirilmiştir.

4. BÖLÜM

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde araştırma kapsamında kullanılan ölçme araçları aracılığıyla elde edilen bulgular istatistiksel olarak paylaşılmakta ve bu bulgulara yönelik olarak oluşturulan yorumlar yer almaktadır.

4.1. Yapay Zekâ Farkındalığı, Rekabetçi Psikolojik İklim, İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Destek ve Performans Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular

Yapay zekâ farkındalığı, rekabetçi psikolojik iklim, işten ayrılma niyeti, örgütsel destek ve performans arasındaki ilişki düzeyi nedir?

Tablo 4.1. Yapay Zekâ Farkındalığı, Rekabetçi Psikolojik İklim, İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Destek ve Performans Arasındaki İlişkiler

Değişkenler	YZF	RPI	IAN	OD	PERF
YZ Farkındalığı (YZF)	1	-.179**	.278**	-.213**	-.153**
Rekabetçi Psikolojik İklim (RPI)		1	-.115**	.413**	.300**
İşten Ayrılma Niyeti (IAN)			1	-.325**	-.272**
Örgütsel Destek (OD)				1	.623**
Performans (PERF)					1

**Korelasyon 0.01 hata düzeyinde anlamlıdır (2-uçlu).

Tablo 4.1'in incelenmesinden çalışanların yapay zekâ farkındalığı ile rekabetçi psikolojik iklim arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=-0.179$, $p<.05$). Buna göre yapay zekâ farkındalığı arttıkça rekabetçi psikolojik iklimin azaldığı söylenebilir. Çalışanların yapay zekâ farkındalığı ile örgütsel destek arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=-0.213$, $p<.05$). Bu bulgudan yapay zekâ farkındalığı arttıkça örgütsel desteğin azaldığı söylenebilir.

Tablo 4.1'den anlaşılacağı üzere, çalışanların yapay zekâ farkındalığı ile işten ayrılma niyeti arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=0.278$, $p<.05$). Buna göre yapay zekâ farkındalığı arttıkça işten ayrılma niyetinin arttığı söylenebilir. Çalışanların yapay zekâ farkındalığı ile performans arasında düşük düzeyde, negatif ve

anlamli bir iliŒki olduğu görülmektedir ($r=-0.153$, $p<.05$). Elde edilen bu bulguya göre yapay zekâ farkındalığı arttığça performansın azaldığı söylenebilir.

Tablo 4.1’de yer alan bulgulara göre, alıŒanların rekabetçi psikolojik iklime yönelik algıları ile örgütsel destek algıları arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamli bir iliŒki olduğu görülmektedir ($r=0.413$, $p<.05$). Buna göre rekabetçi psikolojik iklim arttığça örgütsel desteğin arttığı söylenebilir. alıŒanların rekabetçi psikolojik iklime yönelik algıları ile iŒten ayrılma niyeti arasında dŒk düzeyde, negatif ve anlamli bir iliŒki olduğu görülmektedir ($r=-0.115$, $p<.05$). Bu bulgudan hareketle rekabetçi psikolojik iklim arttığça iŒten ayrılma niyetinin azaldığı söylenebilir. alıŒanların rekabetçi psikolojik iklim algıları ile performans algıları arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamli bir iliŒki olduğu görülmektedir ($r=0.300$, $p<.05$). Buna göre rekabetçi psikolojik iklim arttığça performansın arttığı söylenebilir.

Tablo 4.1’in incelenmesinden alıŒanların örgütsel destek algısı ile iŒten ayrılma niyeti arasında dŒk düzeyde, negatif ve anlamli bir iliŒki olduğu görülmektedir ($r=-0.325$, $p<.05$). Buna göre örgütsel destek arttığça iŒten ayrılma niyetinin azaldığı söylenebilir. alıŒanların örgütsel destek algısı ile performans algısı arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamli bir iliŒki olduğu görülmektedir ($r=0.623$, $p<.05$). Bu bulgudan örgütsel destek arttığça performansın da artacağı söylenebilir.

Tablo 4.1’de yer alan bulgulardan alıŒanların iŒten ayrılma niyeti ile performans algısı arasında dŒk düzeyde, negatif ve anlamli bir iliŒki olduğu anlaŒılmaktadır ($r=-0.272$, $p<.05$). Buna göre iŒten ayrılma niyeti arttığça performansın azaldığı söylenebilir.

4.2. Yapay Zekâ Farkındalığı, rgtsel Destek, Rekabetçi Psikolojik İklime ve İŒten Ayrılma Niyetinin Performansı Yordama Gücü Düzeyi

Yapay zekâ farkındalığı, örgütsel destek, rekabetçi psikolojik iklim ve iŒten ayrılma niyetinin performansı yordama düzeyi nedir?

AraŒtırmada ele alınan yapay zekâ farkındalığı, örgütsel destek, rekabetçi psikolojik iklim ve iŒten ayrılma niyeti deĐiŒkenlerinden hangilerinin performans düzeyini yordamada anlamli bir katkı sağladığını belirlemek amacıyla aŒamalı regresyon analizinden yararlanılmıŒtır. İncelenen deĐiŒkenler arasındaki iliŒkiler Tablo 4.2 ve 4.3’te sunulmaktadır.

Tablo 4.2. YZF, OD, RPI VE IAN'nin Performansı Yordama Durumu

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminlenen Standart Hata
1	0.153	0.023	0.022	1.23742
2	0.317	0.100	0.097	1.18866
3	0.625	0.391	0.388	0.97861
4	0.630	0.396	0.392	0.97521

- Tahminleyiciler: YZF.
- Tahminleyiciler: YZF, RPI.
- Tahminleyiciler: YZF, RPI, OD.
- Tahminleyiciler: YZF, RPI, OD, IAN.

Tablo 4.2'ye göre yapay zekâ farkındalığı modelin yaklaşık %2'sini, yapay zekâ farkındalığı ve rekabetçi psikolojik iklim modelin %10'unu, yapay zekâ farkındalığı, rekabetçi psikolojik iklim ve örgütsel destek modelin yaklaşık %39'unu açıklarken yapay zekâ farkındalığı, rekabetçi psikolojik iklim, örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti modelin yaklaşık %40'ını açıklamaktadır.

Yapay zekâ farkındalığının, rekabetçi psikolojik iklimin, örgütsel desteğin ve işten ayrılma niyetinin performansı anlamlı düzeyde yordayıp yordamadığını belirlemek için yapılan aşamalı regresyon analizi dört aşamada tamamlanmıştır, analiz sonuçları Tablo 4.3'te verilmektedir.

Tablo 4.3. Performansın Yordanmasına İlişkin Aşamalı Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Yordayıcı	B	SH _B	β	
1	YZF	-0.21	0.05	-0.15	
	Sabit	3.60	0.15		
2	YZF	-0.14	0.05	-0.10	
	RPI	0.44	0.06		0.28
	Sabit	1.99	0.27		

Tablo 4.3. Performansın Yordanmasına İlişkin Aşamalı Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Yordayıcı	B	SH _B	β
3	YZF	-0.21	0.04	-0.02
	RPI	0.08	0.05	0.05
	OD	0.74	0.04	0.60
	Sabit	0.59	0.24	
4	YZF	0.00	0.05	0.00
	RPI	0.08	0.05	0.05
	OD	0.71	0.05	0.58
	IAN	-0.08	0.04	-0.08
	Sabit	0.83	0.26	

p<.05

Birinci modelde yapay zekâ farkındalığı regresyon eşitliğine girilmiş ve performans üzerindeki varyansın %2.3'ü yapay zekâ farkındalığı değişkenince açıklanmıştır (R=.153; R²=.023). Beta değerinin negatif yönlü olması (-.15), yapay zekâ farkındalığı ile performans arasında ters yönlü bir ilişki bulunduğunu; yapay zekâ farkındalık düzeyi arttıkça performansın düştüğünü göstermektedir.

İkinci regresyon modelinde yapay zekâ farkındalığı değişkeninden sonra rekabetçi psikolojik iklim değişkeni modele eklenmiş ve bu değişkenin modele eklenmesi ile performans puanında açıklanan varyans %2.3'ten %10'a çıkmıştır (R=.317; R²=.100). Diğer bir ifadeyle rekabetçi psikolojik iklim değişkeninin açıklanan varyansa yaklaşık %8'lik bir katkısı görülmektedir. Rekabetçi psikolojik iklim değişkenine ait Beta değeri (.28), rekabetçi psikolojik iklim ile performans arasındaki ilişkinin pozitif yönde olduğunu, rekabetçi psikolojik iklim algısı arttıkça performans düzeyinin de arttığını ortaya koymaktadır.

Üçüncü regresyon modelinde yapay zekâ farkındalığı ve rekabetçi psikolojik iklim değişkenlerinden sonra örgütsel destek değişkeni modele eklenmiş ve bu değişkenin modele eklenmesi ile performans puanında açıklanan varyans %10'dan %39.1'e yükselmiştir (R=.625; R²=.391). Diğer bir ifadeyle örgütsel destek değişkeninin açıklanan varyansa %29.1'lik önemli bir katkısı olduğu göze çarpmaktadır. Örgütsel destek değişkenine ait Beta

değeri (.60), örgütsel destek ile performans arasındaki ilişkinin pozitif yönde olduğunu, örgütsel destek algısı arttıkça performans düzeyinin de arttığını ortaya koymaktadır.

Dördüncü regresyon modelinde yapay zekâ farkındalığı, rekabetçi psikolojik iklim ve örgütsel destek değişkenlerinden sonra işten ayrılma niyeti değişkeni modele eklenmiş ve bu değişkenin modele eklenmesi ile performans puanında açıklanan varyans %39.1'den %39.6'ya yükselmiştir ($R=.630$; $R^2=.396$). İşten ayrılma niyeti değişkeninin açıklanan varyansa %0.05'lik düşük bir katkısı olduğu görülmektedir. İşten ayrılma niyeti değişkenine ait Beta değeri (-.08), işten ayrılma niyeti ile performans arasındaki ilişkinin negatif yönde olduğunu, işten ayrılma niyeti arttıkça performans düzeyinin azaldığını göstermektedir.

4.3. Yapay Zekâ Farkındalığı, Örgütsel Destek ve Performansın İşten Ayrılma Niyetini Yordama Gücü Düzeyi

Yapay zekâ farkındalığı, örgütsel destek ve performansın işten ayrılma niyetini yordama düzeyi nedir?

Araştırmada ele alınan yapay zekâ farkındalığı, örgütsel destek, rekabetçi psikolojik iklim ve performans değişkenlerinden hangilerinin işten ayrılma niyetini yordamada anlamlı bir katkı sağladığını belirlemek amacıyla aşamalı regresyon analizinden yararlanılmıştır. Rekabetçi psikolojik iklim değişkeni regresyon modelinde işten ayrılma niyetini yordamaya anlamlı bir katkı sağlamadığı için modelin dışında bırakılmış ve diğer değişkenler ile analiz yapılmıştır. İncelenen değişkenler arasındaki ilişkiler aşağıdaki tablolarda sunulmaktadır.

Tablo 4.4'e göre yapay zekâ farkındalığı modelin yaklaşık %8'sini, yapay zekâ farkındalığı ve örgütsel destek modelin yaklaşık %15'ini açıklarken yapay zekâ farkındalığı, örgütsel destek ve performans modelin yaklaşık %16'sını açıklamaktadır.

Tablo 4.4. YZF, OD ve PERF'in İşten Ayrılma Niyetini Yordama Durumu

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminlenen Standart Hata
1	0.278	0.078	0.760	1.16498
2	0.390	0.152	0.149	1.11809
3	0.398	0.159	0.154	1.11451

- Tahminleyiciler: YZF.
- Tahminleyiciler: YZF, OD.
- Tahminleyiciler: YZF, OD, PERF.

Yapay zekâ farkındalığının, örgütsel desteğin ve performansın işten ayrılma niyetini anlamlı düzeyde yordayıp yordamadığını belirlemek için yapılan aşamalı regresyon analizi üç aşamada tamamlanmıştır, analiz sonuçları Tablo 4.5’te verilmektedir.

Tablo 4.5. İşten Ayrılma Niyetinin Yordanmasına İlişkin Aşamalı Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Yordayıcı	B	SH _B	β
1	YZF	0.36	0.05	0.28
	Sabit	1.90	0.14	
2	YZF	0.29	0.05	0.22
	OD	-0.33	0.05	-0.28
	Sabit	3.12	0.22	
3	YZF	0.28	0.05	0.22
	OD	-0.25	0.06	-0.21
	PERF	-0.10	0.05	-0.11
	Sabit	3.20	0.22	

p<.05

Birinci modelde yapay zekâ farkındalığı regresyon eşitliğine girilmiş ve işten ayrılma niyeti üzerindeki varyansın %7.8’i yapay zekâ farkındalığı değişkenince açıklanmıştır (R=.278; R²=.078). Beta değerinin pozitif yönlü olması (.28), yapay zekâ farkındalığı ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki bulunduğunu; yapay zekâ farkındalık düzeyi arttıkça işten ayrılma niyetinin arttığını göstermektedir.

İkinci regresyon modelinde yapay zekâ farkındalığı değişkeninden sonra örgütsel destek değişkeni modele eklenmiş ve bu değişkenin modele eklenmesi ile işten ayrılma niyeti puanında açıklanan varyans %7.8’den %15.2’ye çıkmıştır (R=.390; R²=.152). Diğer bir ifadeyle örgütsel destek değişkeninin açıklanan varyansa yaklaşık %7.4’lük bir katkısı görülmektedir. Örgütsel destek değişkenine ait Beta değeri (-.28), rekabetçi psikolojik iklim ile işten ayrılma niyeti ilişkisinin negatif yönde olduğunu, örgütsel destek algısı arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığını ortaya koymaktadır.

Üçüncü regresyon modelinde yapay zekâ farkındalığı ve örgütsel destek değişkenlerinden sonra performans değişkeni modele eklenmiş ve bu değişkenin modele eklenmesi ile işten

ayrılma niyeti puanında açıklanan varyans %15.2'den %15.9'a yükselmiştir ($R=.398$; $R^2=.159$). Diğer bir ifadeyle performans değişkeninin açıklanan varyansa %0.07'lik düşük bir katkısı olduğu görülmektedir. Performans değişkenine ait Beta değeri (-.11), performans ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin negatif yönde olduğunu, performan arttıkça işten ayrılma niyetinin de azaldığını ortaya koymaktadır.

4.4. Yapay Zekâ Farkındalığı ve Örgütsel Desteğin Rekabetçi Psikolojik İklimi Yordama Gücü Düzeyi

Yapay zekâ farkındalığı ve örgütsel desteğin rekabetçi psikolojik iklimi yordama düzeyi nedir?

Araştırmada ele alınan yapay zekâ farkındalığı ve örgütsel destek değişkenlerinden hangilerinin rekabetçi psikolojik iklim düzeyini yordamada anlamlı bir katkı sağladığını belirlemek amacıyla aşamalı regresyon analizinden yararlanılmıştır. İncelenen değişkenler arasındaki ilişkiler aşağıda tablolar halinde sunulmaktadır.

Tablo 4.6. YZF ve OD'nin Rekabetçi Psikolojik İklimi Yordama Durumu

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminlenen Standart Hata
1	0.179	0.032	0.030	0.79655
2	0.423	0.179	0.176	0.73419

a. Tahminleyiciler: YZF.

b. Tahminleyiciler: YZF, OD.

Tablo 4.6'ya göre yapay zekâ farkındalığı modelin %3'ünü açıklarken yapay zekâ farkındalığı ve örgütsel destek modelin yaklaşık %18'ini açıklamaktadır. Yapay zekâ farkındalığı ve örgütsel desteğin rekabetçi psikolojik iklimi anlamlı düzeyde yordayıp yordamadığını belirlemek için yapılan aşamalı regresyon analizi iki aşamada tamamlanmıştır, analiz sonuçları Tablo 4.7'de verilmektedir.

Tablo 4.7. Rekabetçi Psikolojik İklimin Yordanmasına İlişkin Aşamalı Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Yordayıcı	B	SH _B	β
1	YZF	-0.16	0.03	-0.18
	Sabit	3.67	0.10	
2	YZF	-0.08	0.03	-0.09
	OD	0.31	0.03	0.39
	Sabit	2.52	0.14	

p<.05

Birinci modelde yapay zekâ farkındalığı regresyon eşitliğine girilmiş ve rekabetçi psikolojik iklim algısı üzerindeki varyansın %3.2'si yapay zekâ farkındalığı değişkenince açıklanmıştır (R=.179; R²=.032). Beta değerinin negatif yönlü olması (-.18), yapay zekâ farkındalığı ile rekabetçi psikolojik iklim arasında ters yönlü bir ilişki bulunduğunu; yapay zekâ farkındalık düzeyi arttıkça rekabetçi psikolojik iklim algısının azaldığını göstermektedir.

İkinci regresyon modelinde yapay zekâ farkındalığı değişkeninden sonra örgütsel destek değişkeni modele eklenmiş ve bu değişkenin modele eklenmesi ile rekabetçi psikolojik iklim puanında açıklanan varyans %3.2'den %17.9'a çıkmıştır (R=.423; R²=.179). Diğer bir ifadeyle örgütsel destek değişkeninin açıklanan varyansa yaklaşık %14.7'lik bir katkısı görülmektedir. Örgütsel destek değişkenine ait Beta değeri (.39), örgütsel destek ile rekabetçi psikolojik iklim arasındaki ilişkinin pozitif yönde olduğunu, örgütsel destek algısı arttıkça rekabetçi psikolojik iklim algısı düzeyinin arttığını ortaya koymaktadır.

4.5. Yapay Zekâ Farkındalığı, Rekabetçi Psikolojik İklim, Örgütsel Destek, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Ölçeği Puanları ile Çalışanların Medeni Durumu Arasındaki Farklılık Düzeyi

Tablo 4.8. Yapay Zekâ Farkındalığı Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre t-testi Sonuçları

Değişken	Gruplar	N	\bar{x}	SS	t testi		
					t	sd	p
Yapay Zekâ Farkındalığı	Bekar	172	2.44	0.91	-3.320	590	.001
	Evli	420	2.72	0.92			

Tablo 4.8 incelendiğinde çalışanların yapay zekâ farkındalığına yönelik algıları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir, $t_{(590)}=-3.320$; p<.05. Evli çalışanların

yapay zekâ farkındalığına yönelik algıları ($\bar{x}=2.72$), bekar çalışanlara ($\bar{x}=2.44$) göre daha olumludur. Bu bulgu, yapay zekâ farkındalığı ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 4.9. Rekabetçi Psikolojik İklim Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre t-testi Sonuçları

Değişken	Gruplar	N	\bar{x}	SS	t testi		
					t	sd	p
Rekabetçi Psikolojik İklim	Bekar	172	3.34	0.81	1.436	590	.151
	Evli	420	3.23	0.81			

Tablo 4.9 incelendiğinde çalışanların rekabetçi psikolojik iklime yönelik algıları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir, $t_{(590)}=1.436$; $p>.05$. Bekar çalışanların rekabetçi psikolojik iklime yönelik algıları ($\bar{x}=3.34$), evli çalışanlara ($\bar{x}=3.23$) göre daha olumludur. Bu bulgu, rekabetçi psikolojik iklim ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 4.10. Örgütsel Destek Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre t-testi Sonuçları

Değişken	Gruplar	N	\bar{x}	SS	t testi		
					t	sd	p
Örgütsel Destek	Bekar	172	3.01	0.96	-0.987	590	.309
	Evli	420	3.10	1.04			

Tablo 4.10 incelendiğinde çalışanların örgütsel desteğe yönelik algıları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir, $t_{(590)}=-0.987$; $p>.05$. Evli çalışanların örgütsel desteğe yönelik algıları ($\bar{x}=3.10$), bekar çalışanlara ($\bar{x}=3.01$) göre daha olumludur. Bu bulgu, örgütsel destek ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 4.11. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre t-testi Sonuçları

Değişken	Gruplar	N	\bar{x}	SS	t testi		
					t	sd	p
İşten Ayrılma Niyeti	Bekar	172	2.79	1.14	-0.930	590	.353
	Evli	420	2.89	1.24			

Tablo 4.11 incelendiğinde çalışanların işten ayrılma niyetine yönelik algıları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir, $t_{(590)}=-0.930$; $p>.05$. Evli çalışanların işten ayrılma niyetine yönelik algıları ($\bar{x}=2.89$), bekar çalışanlara ($\bar{x}=2.79$) göre daha olumludur. Bu bulgu, işten ayrılma niyeti ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 4.12. Performans Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre t-testi Sonuçları

Değişken	Gruplar	N	\bar{x}	SS	t testi		
					t	sd	p
Performans	Bekar	172	3.02	1.22	-0.378	590	.706
	Evli	420	3.06	1.26			

Tablo 4.12 incelendiğinde çalışanların performansa yönelik algıları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t_{(590)}=-0.378$; $p>.05$). Evli çalışanların performansa yönelik algıları ($\bar{x}=3.06$), bekar çalışanlara ($\bar{x}=3.02$) göre daha olumludur. Bu bulgu, performans ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

4.6. Yapay Zekâ Farkındalığı, Rekabetçi Psikolojik İklim, Örgütsel Destek, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Ölçeği Puanları ile Çalışanların Eğitim Durumu Arasındaki Farklılık Düzeyi

Tablo 4.13. Yapay Zekâ Farkındalığı Ölçeğinin Eğitim Durumuna Göre ANOVA Sonuçları

Eğitim Durumu	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Anlamlı Fark
İlköğretim	135	2.456	.889	G.Arası	41.042	2	20.521	25.854	.000	3-1,2
Lise	256	2.452	.904	G.İçi	467.496	589	.794			
Üniversite	201	3.009	.875	Toplam	508.538	591				
Toplam	592	2.642	.927							

Tablo 4.13 incelendiğinde çalışanların yapay zekâ farkındalığına yönelik algılarının eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir ($F_{(2,589)}=25.854$; $p<.05$). Çalışanların yapay zekâ farkındalığı düzeyleri ile eğitim durumları arasındaki farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonuçlarına göre Üniversite mezunlarının yapay zekâ farkındalığına yönelik algılarının ($\bar{x}=3.01$), ilköğretim mezunlarına ($\bar{x}=2.46$) ve lise mezunlarına ($\bar{x}=2.45$) göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.14. Rekabetçi Psikolojik İklim Ölçeğinin Eğitim Durumuna Göre ANOVA Sonuçları

Eğitim Durumu	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Anlamlı Fark
İlköğretim	135	3.272	.788	G.Arası	8.976	2	4.488	6.999	.001	2-3
Lise	256	3.384	.747	G.İçi	377.707	589	.641			
Üniversite	201	3.102	.873	Toplam	386.683	591				
Toplam	592	3.263	.809							

Tablo 4.14 incelendiğinde çalışanların rekabetçi psikolojik iklime yönelik algılarının eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir ($F_{(2,589)}=6.999$; $p<.05$). Çalışanların rekabetçi psikolojik iklim düzeyleri ile eğitim durumları arasındaki farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonuçlarına göre lise mezunlarının rekabetçi psikolojik iklime yönelik algılarının ($\bar{x}=3.38$) üniversite mezunlarına ($\bar{x}=3.10$) göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.15. Örgütsel Destek Ölçeğinin Eğitim Durumuna Göre ANOVA Sonuçları

Eğitim Durumu	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Anlamlı Fark
İlköğretim	135	3.160	1.073	G.Arası	11.459	2	5.729	5.600	.004	3-1,2
Lise	256	3.181	.943	G.İçi	602.604	589	1.023			
Üniversite	201	3.009	1.053	Toplam	614.063	591				
Toplam	592	2.881	1.019							

Tablo 4.15 incelendiğinde çalışanların örgütsel desteğe yönelik algılarının eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir ($F_{(2,589)}=5.600$; $p<.05$). Çalışanların örgütsel destek düzeyleri ile eğitim durumları arasındaki farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonuçlarına göre ilköğretim mezunlarının ($\bar{x}=3.16$) ve lise mezunlarının ($\bar{x}=3.18$) örgütsel desteğe yönelik algılarının üniversite mezunlarına ($\bar{x}=3.01$) göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.16. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Eğitim Durumuna Göre ANOVA Sonuçları

Eğitim Durumu	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Anlamlı Fark
İlköğretim	135	2.830	1.297	G.Arası	3.205	2	1.602	1.091	.336	-
Lise	256	2.795	1.132	G.İçi	864.843	589	1.468			
Üniversite	201	2.960	1.250	Toplam	868.047	591				
Toplam	592	2.859	1.212							

Tablo 4.16 incelendiğinde çalışanların işten ayrılma niyetine yönelik algılarının eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir ($F_{(2,589)}=1.091$; $p>.05$).

Tablo 4.17. Performans Ölçeğinin Eğitim Durumuna Göre ANOVA Sonuçları

Eğitim Durumu	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Anlamlı Fark
İlköğretim	135	3.346	1.170	G.Arası	18.516	2	9.258	6.016	.003	1-3
Lise	256	3.044	1.216	G.İçi	906.427	589	1.539			
Üniversite	201	2.867	1.316	Toplam	924.943	591				
Toplam	592	3.053	1.251							

Tablo 4.17 incelendiğinde çalışanların performansa yönelik algılarının eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir ($F_{(2,589)}=6.016$; $p<.05$). Çalışanların performans düzeyleri ile eğitim durumları arasındaki farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonuçlarına göre ilköğretim mezunlarının performansa yönelik algılarının ($\bar{x}=3.35$) üniversite mezunlarına ($\bar{x}=2.87$) göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

4.7. Yapay Zekâ Farkındalığı, Rekabetçi Psikolojik İklim, Örgütsel Destek, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Ölçeği Puanları ile Çalışanların Aylık Geliri Arasındaki Farklılık Düzeyi

Tablo 4.18. Yapay Zekâ Farkındalığı Ölçeğinin Aylık Gelire Göre ANOVA Sonuçları

Aylık Gelir	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Anlamlı Fark
0-5999	127	2.409	.862	G.Arası	31.795	2	15.898	19.641	.000	3-1,2
6000-9999	357	2.583	.937	G.İçi	476.742	589	.809			
10000-13999	108	3.110	.812	Toplam	508.538	591				
Toplam	592	2.642	.928							

Tablo 4.18 incelendiğinde çalışanların yapay zekâ farkındalığına yönelik algılarının aylık gelire göre anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir ($F_{(2,589)}=19.641$; $p<.05$). Çalışanların yapay zekâ farkındalığı düzeyleri ile aylık gelir arasındaki farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonuçlarına göre 10000-13999TL aralığında aylık gelire sahip çalışanların yapay zekâ farkındalığına yönelik algılarının ($\bar{x}=3.11$), 0-5999TL aralığında aylık gelire sahip çalışanlara ($\bar{x}=2.41$) ve 6000-9999TL aralığında aylık gelire sahip çalışanlara ($\bar{x}=2.58$) göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.19. Rekabetçi Psikolojik İklim Ölçeğinin Aylık Gelire Göre ANOVA Sonuçları

Aylık Gelir	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Anlamlı Fark
0-5999	127	3.185	.833	G.Arası	6.289	2	3.144	4.869	.008	2-3
6000-9999	357	3.343	.794	G.İçi	380.394	589	.646			
10000-13999	108	3.089	.800	Toplam	386.683	591				
Toplam	592	3.263	.809							

Tablo 4.19 incelendiğinde çalışanların rekabetçi psikolojik iklime yönelik algılarının aylık gelire göre anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir ($F_{(2,589)}=4.869$; $p<.05$). Çalışanların rekabetçi psikolojik iklim düzeyleri ile aylık gelir arasındaki farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonuçlarına göre 6000-9999TL aralığında aylık gelire sahip çalışanların rekabetçi psikolojik iklime yönelik algılarının ($\bar{x}=3.34$) 10000-13999TL aralığında aylık gelire sahip çalışanlara ($\bar{x}=3.09$) göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.20. Örgütsel Destek Ölçeğinin Aylık Gelire Göre ANOVA Sonuçları

Aylık Gelir	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Anlamlı Fark
0-5999	127	3.001	.866	G.Arası	14.408	2	7.204	7.076	.001	2-3
6000-9999	357	3.188	.997	G.İçi	599.655	589	1.018			
10000-13999	108	2.784	1.189	Toplam	614.063	591				
Toplam	592	3.074	1.019							

Tablo 4.20 incelendiğinde çalışanların örgütsel desteğe yönelik algılarında aylık gelire göre anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir ($F_{(2,589)}=4.869$; $p<.05$). Çalışanların örgütsel destek düzeyleri ile aylık gelir arasındaki farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonuçlarına göre 6000-9999TL aralığında aylık gelire sahip çalışanların örgütsel desteğe yönelik algılarının ($\bar{x}=3.19$) 10000-13999TL aralığında aylık gelire sahip çalışanlara ($\bar{x}=2.78$) göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.21. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Aylık Gelire Göre ANOVA Sonuçları

Aylık Gelir	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Anlamlı Fark
0-5999	127	2.895	1.100	G.Arası	8.522	2	4.261	2.920	.049	2-3
6000-9999	357	2.775	1.199	G.İçi	859.525	589	1.459			
10000-13999	108	3.093	1.352	Toplam	868.047	591				
Toplam	592	2.859	1.212							

Tablo 4.21 incelendiğinde çalışanların işten ayrılma niyetine yönelik algılarının aylık gelire göre anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir ($F_{(2,589)}=2.920$; $p<.05$). Çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyleri ile aylık gelir arasındaki farklılığı belirlemek amacıyla yapılan

Tukey testi sonuçlarına göre 10000-13999TL aralığında aylık gelire sahip çalışanların işten ayrılma niyetine yönelik algılarının ($\bar{x}=3.09$) 6000-9999TL aralığında aylık gelire sahip çalışanlara ($\bar{x}=2.77$) göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.22. Performans Ölçeğinin Aylık Gelire Göre ANOVA Sonuçları

Aylık Gelir	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Anlamlı Fark
0-5999	127	3.038	1.119	G.Arası	4.597	2	4.261	1.471	.231	-
6000-9999	357	3.111	1.247	G.İçi	920.346	589	1.459			
10000-13999	108	2.876	1.399	Toplam	924.943	591				
Toplam	592	3.053	1.251							

Tablo 4.22 incelendiğinde çalışanların performansa yönelik algılarının aylık gelire göre anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir ($F_{(2,589)}=4.869$; $p>.05$).

5. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın amacı, yapay zekâ farkındalığı ile işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkide, örgütsel destek ve rekabetçi psikolojik iklimin rolünü incelemektedir. Bu bölümde gerçekleştirilen analizler sonucunda elde edilen bulgular ile alanyazında ele alınan bilgiler karşılaştırma yapılarak sonuçlar tartışılmaktadır.

Yapay zekâ farkındalığı, örgütsel destek, rekabetçi psikolojik iklim ve işten ayrılma niyeti kavramları birlikte ele alındığında performansın çalışanlar üzerindeki etki dereceleri incelenmiştir. Performans üzerinde; yapay zekâ farkındalığının %2, yapay zekâ farkındalığı ve rekabetçi psikolojik iklimin birlikte %10, yapay zekâ farkındalığı, rekabetçi psikolojik iklim ve örgütsel desteğin birlikte %39 ve yapay zekâ farkındalığı, rekabetçi psikolojik iklim, örgütsel destek ile işten ayrılma niyetinin birlikte %40 etki derecesinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yapay zekâ farkındalığı, örgütsel destek, rekabetçi psikolojik iklim ve performans kavramları birlikte ele alındığında işten ayrılma niyetinin çalışanlar üzerindeki etki dereceleri incelenmiştir. İşten ayrılma niyeti üzerinde; yapay zekâ farkındalığının %8, yapay zekâ farkındalığı ile örgütsel desteğin birlikte %15 ve yapay zekâ farkındalığı, örgütsel destek ile performansın birlikte %16 etki derecesinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Rekabetçi psikolojik iklimin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir.

Yapay zekâ farkındalığı, örgütsel destek, işten ayrılma niyeti ve performans kavramları birlikte ele alındığında rekabetçi psikolojik iklimin çalışanlar üzerindeki etki dereceleri incelenmiştir. Rekabetçi iklim üzerinde; yapay zekâ farkındalığının %3, yapay zekâ farkındalığı ile örgütsel desteğin birlikte %18 etki derecesinin olduğu sonucunda ulaşılmıştır. Burada işten ayrılma niyeti ve performans kavramlarının çalışanların rekabetçi psikolojik iklimine etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir.

Yapay zekâ farkındalığı, rekabetçi psikolojik iklim, örgütsel destek, işten ayrılma niyeti ve performans kavramları ile çalışanların medeni durumu arasında anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığı incelenmiştir. Evli çalışanların yapay zekâ farkındalığına yönelik algılarının ($\bar{x}=2.72$), bekar çalışanlara ($\bar{x}=2.44$) göre; bekar çalışanların rekabetçi psikolojik iklimine yönelik algılarının ($\bar{x}=3.34$), evli çalışanlara ($\bar{x}=3.23$) göre; evli çalışanların örgütsel

desteğe yönelik algılarının ($\bar{x}=3.10$), bekar çalışanlara ($\bar{x}=3.01$) göre; evli çalışanların işten ayrılma niyetine yönelik algılarının ($\bar{x}=2.89$), bekar çalışanlara ($\bar{x}=2.79$) göre ve evli çalışanların performansa yönelik algılarının ($\bar{x}=3.06$), bekar çalışanlara ($\bar{x}=3.02$) göre daha yüksek olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Yapay zekâ farkındalığı, rekabetçi psikolojik iklim, örgütsel destek, işten ayrılma niyeti ve performans kavramları ile çalışanların eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığı incelenmiştir. Üniversite mezunu çalışanların yapay zekâ farkındalığına yönelik algılarının ($\bar{x}=3.01$), ilköğretim ($\bar{x}=2.46$) ve lise ($\bar{x}=2.45$) mezunu çalışanlara göre; lise mezunu çalışanların rekabetçi psikolojik iklime yönelik algılarının ($\bar{x}=3.38$), üniversite mezunu çalışanlara ($\bar{x}=3.10$) göre; ilköğretim ($\bar{x}=3.16$) ve lise ($\bar{x}=3.18$) mezunu çalışanların örgütsel desteğe yönelik algılarının, üniversite mezunu çalışanlara ($\bar{x}=3.01$) göre ve ilköğretim mezunu çalışanların performansa yönelik algılarının ($\bar{x}=3.35$), üniversite mezunu çalışanlara ($\bar{x}=2.87$) göre daha yüksek olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Bununla birlikte işten ayrılma niyeti ile çalışanların eğitimi durumu arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Yapay zekâ farkındalığı, rekabetçi psikolojik iklim, örgütsel destek, işten ayrılma niyeti ve performans kavramları ile çalışanların aylık geliri arasında anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığı incelenmiştir. 10000-13999TL aralığında aylık gelire sahip çalışanların yapay zekâ farkındalığına yönelik algılarının ($\bar{x}=3.11$), 0-5999TL ($\bar{x}=2.41$) ve 6000-9999TL ($\bar{x}=2.58$) aralığında aylık gelire sahip çalışanlara göre; 6000-9999TL aralığında aylık gelire sahip çalışanların rekabetçi psikolojik iklime yönelik algılarının ($\bar{x}=3.34$), 10000-13999TL aralığında aylık gelire sahip çalışanlara ($\bar{x}=3.09$) göre; 6000-9999TL aralığında aylık gelire sahip çalışanların örgütsel desteğe yönelik algılarının ($\bar{x}=3.19$), 10000-13999TL aralığında aylık gelire sahip çalışanlara ($\bar{x}=2.78$) göre ve 10000-13999TL aralığında aylık gelire sahip çalışanların işten ayrılma niyetine yönelik algılarının ($\bar{x}=3.09$), 6000-9999TL aralığında aylık gelire sahip çalışanlara ($\bar{x}=2.77$) göre daha yüksek olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Bununla birlikte performans ile çalışanların aylık geliri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Çalışanların yapay zekâ farkındalığı ile rekabetçi psikolojik iklim, örgütsel destek, işten ayrılma niyeti ve performans puanları arasındaki ilişki incelenmiştir:

Yapay zekâ farkındalığı ile rekabetçi psikolojik iklim arasında yüksek düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışanlarda yapay zekâ farkındalığı arttıkça rekabetçi psikolojik iklimin azaldığı söylenebilir. Yapay zekâ ile rekabetçi örgüt iklimi ilişkisine yönelik olarak Özdemir (2019) tarafından yapılan çalışmada insan kaynakları yönetimi kapsamında yer alan işe alma, eğitim ve gelişimin örgütsel rekabet gücünü destekleyen süreçler olduğu ve örgütsel rekabet içerisinde yer aldığı ifade edilmektedir.

Yapay zekâ farkındalığı ile örgütsel destek arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışanlarda yapay zekâ farkındalığı arttıkça örgütsel desteğin azaldığı söylenebilir.

Yapay zekâ farkındalığı ile işten ayrılma niyeti arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışanlarda yapay zekâ farkındalığı arttıkça işten ayrılma niyetinin arttığı söylenebilir. Yapay zekâ ile işten ayrılma niyeti ilişkisine yönelik olarak Demir (2021) tarafından yapılan bir çalışmada yapay zekâ teknolojisinin benimsenmesinin çalışanlar üzerinde neden olduğu iş güvensizliği algısına rağmen yönetimin yapay zekâ teknolojisini onaylaması ve çalışanlarının katılımını desteklemesi sonucunda çalışanların yapay zekâ ile çalışmaya istekli oldukları ifade edilmektedir.

Yapay zekâ farkındalığı ile performans arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışanlarda yapay zekâ farkındalığı arttıkça performansın azaldığı söylenebilir. Yapay zekâ ile performans ilişkisine yönelik olarak Yıldırım (2021) tarafından yapılan bir çalışmada yapay zekâ kullanımının performansta artışa yol açtığı, diğer taraftan ise performans kaygısına oluşturduğu ve işe bağlılıkta düşüşe neden olduğu ifade edilmektedir.

Rekabetçi psikolojik iklim ile örgütsel destek arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışanlarda rekabetçi psikolojik iklim arttıkça örgütsel desteğin arttığı söylenebilir. Örgütsel destek ile rekabetçi psikolojik iklime yönelik olarak Köse (2015) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel destek algısı ile rekabetçi psikolojik iklim arasında yüksek düzeyde korelasyon bulunduğu, araştırma sonucunda örgütsel destek algısı yüksek bireylerin olumlu örgüt iklimine ilişkin algılarının da yüksek düzeyde olduğu ifade edilmektedir.

Rekabetçi psikolojik iklim ile işten ayrılma niyeti arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışanlarda rekabetçi psikolojik iklim arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığı söylenebilir. Rekabetçi psikolojik iklim ile işten ayrılma niyeti ilişkisine yönelik olarak Çekmecelioğlu (2005) tarafından yapılan çalışmada, yaratıcılığın

pozitif olarak desteklendiğinin algılandığı bir iklimde iş tatmininin arttığı ve işten ayrılma niyetinin azaldığı ifade edilmektedir.

Rekabetçi psikolojik iklim ile performans arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışanlarda rekabetçi psikolojik iklim arttıkça performansın arttığı söylenebilir. Rekabetçi psikolojik iklim ile performans ilişkisine yönelik olarak Arıkan ve Çalışkan (2021) tarafından yapılan çalışmada bir bütün olarak rekabet stratejisinin örgütsel performansa pozitif ve anlamlı etkisinin bulunduğu ifade edilmiştir.

Örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışanlarda örgütsel destek arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığı söylenebilir. Örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti ilişkisine yönelik olarak Baş (2021) tarafından yapılan çalışmada, çalışanların örgütsel destek algısı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve güçlü bir ilişkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Örgütsel destek algısının artmasıyla işten ayrılma niyetinin azaldığı ifade edilmiştir.

Örgütsel destek ile performans arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışanlarda örgütsel destek arttıkça performansın arttığı söylenebilir. Örgütsel destek ile performans ilişkisine yönelik olarak Deniz (2021) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel destek ile performans arasında pozitif yönde, anlamlı ve düşük düzeyde bir ilişki bulunduğu ifade edilmiştir.

İşten ayrılma niyeti ile performans arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışanlarda işten ayrılma niyeti arttıkça performansın azaldığı söylenebilir. İşten ayrılma niyeti ile performans ilişkisine yönelik olarak Uzun (2019) tarafından yapılan çalışmada, performans değerlendirme algısı ölçeği ile işten ayrılma niyeti ölçeği arasında uygulanan korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde ölçekler arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ifade edilmiştir.

Araştırma sonuçlarına dayanarak yapay zekâ farkındalığının işten ayrılma niyeti, örgütsel destek, rekabetçi psikolojik iklim ve performans üzerinde önemli etkilerinin olduğu söylenebilir. Yapılan çalışma ele alınan konularla sınırlıdır. Daha sonra yapılacak çalışmalarda yapay zekâ farkındalığı ile farklı etkenler arasındaki ilişki konusunda araştırma yapılabilir.

Bu araştırma Aksaray ili organize sanayi bölgesinde bulunan işletmelerdeki çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma konusu ülke genelinde tüm sektörlerde bulunan çalışanlar üzerinde gerçekleştirilebilir.

KAYNAKÇA

- Akbaba, A. (2011). Eğitim müfettişleri için örgüt ve yönetim algısı ölçeğinin geliştirilmesi ve mesleki bazı değişkenler açısından karşılaştırılması. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 1(3), 67-79. <https://dergipark.org.tr/en/pub/pegegog/issue/22593/241330>
- Akbıyık, N. (2012). Sendika üyeliği ve sendikal bağlılığı etkileyen unsurlar. *Hikmet Yurdu*, 5(9), 37-64. <https://doi.org/10.17540/hy.v5i9.163>
- Akkoç, İ., Çalışkan, A., & Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: Güvenin aracılık rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 19(1), 105-135. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/yonveek/issue/13696/165762>
- Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of management*, 29(1), 99-118. <https://doi.org/10.1177/014920630302900107>
- Anafarta, N. (2015). Algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: İş tatmininin aracılık rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 26(79), 112-130. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iuiieyd/issue/25357/267681>
- Arıkan, Ö. U., & Çalışkan, A. (2021). Rekabet stratejilerinin örgütsel performansa etkisi, girişimciliğin aracılık rolü. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 339-369. <https://doi.org/10.30798/makuiibf.819843>
- Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P., & Lynch, P. (1998). Perceived organizational support and police performance: the moderating influence of socioemotional needs. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 288. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.288>
- Atalay, M., & Çelik, E. (2017). Büyük veri analizinde yapay zekâ ve makine öğrenmesi uygulamaları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(22), 155-172. <https://doi.org/10.20875/makusobed.309727>

- Atkinson, T., & Frechette, H. (2009). Creating a positive organizational climate in a negative economic one: improving organizational climate to transform performance. *InForum transforming performance*, 1-3.
<https://pdf4pro.com/amp/cdn/creating-a-positive-organizational-climate-in-a-negative-4d28b1.pdf>
- Aydın, Y. S. (2000). *Visual prolog ile programlama: Yapay zeka ve uzman sistemler*. Sistem Yayıncılık.
- Aytaç, Z. (2022). Üniversite öğrencilerinin yapay zekâ öğrenme ve iş değiştirme kaygılarının otonom araçlar ve akıllı evler özelinde değerlendirilmesi. 3. *Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 4, 2975-2989. <https://doi.org/10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.22.12.1867>
- Bahadır, İ. (2008). *Bayes teoremi ve yapay sinir ağları modelleriyle borsa gelecek değer tahmini uygulaması* [Yüksek Lisans Tezi, TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi].
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=wBmNpkQC9Nhi90NLW7E7-clBzm7Ih1S9qvl7fm698F9C34bxT43-ugXjDh9vXDIE>
- Barutçugil, İ. (2002). *Performans yönetimi*. Kariyer Yayıncılık.
- Baş, M. (2020). *Algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyetiarasındaki ilişkide işe adanmışlığın aracılık rolü: Erzincan'daki sağlık çalışanları üzerine bir uygulama* [Doktora Tezi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi].
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=F5QEpayDXGqGZlp9XiFtKl2amLILtw90oHdptldNv-PFmGk0KywgQ7jylbLpGjL>
- Bayram, L. (2006). Geleneksel performans değerlendirme yöntemlerine yeni bir alternatif: 360 derece performans değerlendirme. *Sayıştay Dergisi*, (62), 47-65.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/sayistay/issue/61519/918898>
- Birgili, E., Sekmen, F., & Sinan, E. (2013). Bulanık mantık yaklaşımıyla finansal yönetim uygulamaları: Bir literatür taraması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 9(19), 121-136. <https://doi.org/10.11122/ijmeb.2013.9.19.439>

- Blau, G. (2007). Does a corresponding set of variables for explaining voluntary organizational turnover transfer to explaining voluntary occupational turnover? *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 135-148.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.07.007>
- Blau, P. M. (1964). Exchange and power in social life. New York: John Wiley and Sons.
Social Forces, 44(1), 128. <https://doi.org/10.2307/2574842>
- Bluedorn, A. C. (1982). A unified model of turnover from organizations. *Human relations*, 35(2), 135-153. <https://doi.org/10.1177/001872678203500204>
- Boden, M. A. (2014). Creativity and artificial intelligence: A contradiction in terms. *The philosophy of creativity: New essays*, 224-246.
<https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199836963.003.0012>
- Borgelt, C., & Kruse, R. (2006). Artificial intelligence methodologies chapter 3 methods, algorithms and software in CIGR handbook of agricultural engineering. 3(4), 153-168. <https://doi.org/10.13031/2013.21668>
- Boyacı, A. (2017). Öğretmenlerin algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleme düzeylerinin veri madenciliği ile analizi [Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi].
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=q3-d9QtLoVA2OMExHskJpaWjbFcY0bRL2wCKyLBIT3IsCW4TVTq4RJik9a04uLZN>
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of Management review*, 11(4), 710-725. <https://doi.org/10.2307/258391>
- Brown, S. P., Cron, W. L., & Slocum Jr, J. W. (1998). Effects of trait competitiveness and perceived intraorganizational competition on salesperson goal setting and performance. *Journal of Marketing*, 62(4), 88-98.
<https://doi.org/10.1177/002224299806200407>
- Buchanan, B. G. (2005). A (very) brief history of artificial intelligence. *Ai Magazine*, 26(4), 53-53. <https://doi.org/10.1609/aimag.v26i4.1848>
- Burns, J. Z., & Otte, F. L. (1999). Implications of leader-member exchange theory and research for human resource development research. *Human Resource Development Quarterly*, 10(3), 225-248. <https://doi.org/10.1002/hrdq.3920100304>

- Burton, R. M., & Obel, B. (2004). *Strategic organizational diagnosis and design: The dynamics of fit* (4 b.). Springer Science & Business Media.
<https://doi.org/10.1007/978-1-4419-9114-0>
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö., & Köklü, N. (2011). *Sosyal bilimler için istatistik* (11 b.). Pegem Akademi.
- Canlı, S. (2016). *Okul müdürlerinin öğretmenlere güveninin okul iklimine etkisi* [Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi].
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=cbOXH84ZayrLjc0tI-QXKiwJeE5MyrKSGzIWWDuEKhm-psAUJnNxckkruNhBYLjd>
- Cascio, W. (2015). *Managing human resources*. McGraw-Hill Higher Education.
- Chen, H.-J., Huang, S.-Y., & Kuo, C.-L. (2009). Using the artificial neural network to predict fraud litigation: Some empirical evidence from emerging markets. *Expert Systems with Applications*, 36(2), 1478-1484.
<https://doi.org/10.1016/j.eswa.2007.11.030>
- Chou, C. (2003). Incidences and correlates of Internet anxiety among high school teachers in Taiwan. *Computers in Human Behavior*, 19(6), 731-749.
[https://doi.org/10.1016/S0747-5632\(03\)00010-4](https://doi.org/10.1016/S0747-5632(03)00010-4)
- Cotton, J. L., & Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of Management review*, 11(1), 55-70.
<https://doi.org/10.2307/258331>
- Coyle-Shapiro, J. A., & Conway, N. (2005). Exchange relationships: Examining psychological contracts and perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 774. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.4.774>
- Çekmecelioğlu, H. G. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 23-39. <http://hdl.handle.net/20.500.12397/5396>
- Çekmecelioğlu, H. G. (2006). Örgüt iklimi, duygusal bağlılık ve yaratıcılık arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi: Bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(2), 295-310.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/atauniiibd/issue/2690/35384>

- Çelik, M., & Çıra, A. (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde aşırı iş yükünün aracılık rolü. *Ege Akademik Bakış*, 13(1), 11-20. <https://doi.org/10.21121/eab.2013119496>
- Çetin, A., & Şentürk, M. (2016). Bilgi paylaşma davranışının planlı davranış teorisi ve sosyal değişim teorisi bağlamında incelenmesi: Dermatologlar üzerine ampirik bir araştırma. *Ege Academic Review*, 16(2). <https://doi.org/10.21121/eab.2016216927>
- Çiçek, B., & Kaynak, İ. (2022). Örgüt içi rekabetin örgütsel kıskançlığa etkisinde öz saygının rolü: Sivil havacılık çalışanları üzerine bir araştırma. *İzmir İktisat Dergisi*, 37(1), 110-134. <https://doi.org/10.24988/ije.858677>
- Çiçek, B., & Söylemez, M. (2020). Sosyal karşılaştırma bakış açısından dedikodu, rekabet ve etik iklim ilişkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 16(3), 639-656. <https://doi.org/10.17130/ijmeb.798529>
- Çotul, A. (2014). *İşletme etiğinde sinizm ve işgören performansı arasındaki ilişki: İstanbulda tekstil sektöründe çalışanlara yönelik bir uygulama* [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Beykent Üniversitesi].
https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=vVNzTGHHhjH-u3WMToxQ-iedT9Za720b7BUl_ZARQLRlunEgOka9AhUbmcDdxqL_
- Çökük, S. (2013). *Örgütsel adaletin örgütsel bağlılığa etkisi: Konya ilindeki özel eğitim kurumlarında bir uygulama* [Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi].
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=vVNzTGHHhjH-u3WMToxQ-kJU8CDQ0FhtskbxLej1h8sCq0gji8VIqm9wzunWmT5U>
- Çuhadar, M., Güngör, İ., & Göksu, A. (2009). Turizm talebinin yapay sinir ağları ile tahmini ve zaman serisi yöntemleri ile karşılaştırmalı analizi: Antalya iline yönelik bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 99-114. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sduibfd/issue/20831/223138>
- Daban, F., & Özdemir, E. (2004). Eğitimde verimliliği artıran ders programlarının hazırlanması için genetik algoritma kullanımı. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama Dergisi*, , 3(6), 245-257.
<http://www.idealonline.com.tr/IdealOnline/makale/paper/26989>

- Demir, F., Gençoğlu, M., & Güler, K. (2004). Çelik tel takviyeli betonların gerilme-şekil değiştirme davranışı için bir bulanık mantık yaklaşımı. *Türkiye İnşaat Mühendisliği Dergisi*, 17. <https://eski.imo.org.tr/resimler/ekutuphane/pdf/10094.pdf>
- Demirkıran, M., & Erdem, R. (2014). Personel devrinin nedenlerine ilişkin geliştirilen modellerin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(3), 289-311. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sdiiibfd/issue/20814/222670>
- Deniz, B. (2021). *Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel destek, örgütsel sinizm ve öğretmen performansları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi]. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=8tbPippmWV_b-Irrn9YEAs1Zg7w6YoqLifGZe6WJj3-G2FtV_oAJocDX6FAwRryU
- Deniz, M. (2016). Örgütsel iklimin çalışan bağlılığına etkisi ve bir araştırma. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 49-72. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/birtop/issue/29437/315323>
- Dereli, T. (2020). Birey ve toplum güvenliği, yapay zeka ve insanlık. *Bilişim Teknolojileri ve İletişim Dergisi*, 93-94. <https://doi.org/10.53478/TUBA.2020.012>
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171-193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Dima, I. C., Man, M., Grabara, I., & Ciurea, V. (2010). Expert systems used in industrial production management. *Polish Journal of Management Studies*, 2, 57-67. <https://econpapers.repec.org/RePEc:pcz:jourml:v:2:y:2010:i:2:p:57-67>
- Dinçer, Ö. (2013). Örgüt geliştirme teori, uygulama ve teknikleri. İçinde (3 b.). Alfa Basım Yayın.
- Diri, N. (2022). *Blokzincir uygulamasında kişisel verilerin tutulması* [Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi]. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=RjZwH00oMG4iNa5Sgvl_gg_vc6x5F4uBRAnaCr6luZ12hH5YFal9xEkH4hNwvWavE

- Doğan, H., & Üngüren, E. (2009). Farklı meslek gruplarındaki çalışanların örgüt iklimi algılamaları ve Alanya Başkent Hastanesi'nde bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(2), 41-58.
<https://dergipark.org.tr/en/pub/gaziuibfd/issue/28325/300999>
- Dreher, G. F. (1982). The role of performance in the turnover process. *Academy of Management Journal*, 25(1), 137-147. <https://doi.org/10.2307/256029>
- Elmas, Ç. (2021). *Yapay zeka uygulamaları* (5 b.). Seçkin Yayıncılık.
<https://www.seckin.com.tr/kitap/928812683>
- Erdogan, B., Liden, R. C., & Kraimer, M. L. (2006). Justice and leader-member exchange: The moderating role of organizational culture. *Academy of Management Journal*, 49(2), 395-406. <https://doi.org/10.5465/amj.2006.20786086>
- Eren, E. (2013). *Yönetim ve organizasyon* (11 b.). Beta Yayınevi.
- Eren, E., & Çekmecelioğlu, H. G. (2002). Örgüt yaratıcılığı ve verimliliğinin sağlanmasında örgüt ikliminin rolü. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*.
- Farrell, D., & Rusbult, C. E. (1981). Exchange variables as predictors of job satisfaction, job commitment, and turnover: The impact of rewards, costs, alternatives, and investments. *Organizational behavior and human performance*, 28(1), 78-95.
[https://doi.org/10.1016/0030-5073\(81\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(81)90016-7)
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human relations*, 7(2), 117-140. <https://doi.org/10.1177/001872675400700202>
- Fırat, O. Z., & Fırat, S. Ü. (2017). Endüstri 4.0 yolculuğunda trendler ve robotlar. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46(2), 211-223.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/iuisletme/issue/36314/410288>
- Fouad, N. A., Singh, R., Cappaert, K., Chang, W.-h., & Wan, M. (2016). Comparison of women engineers who persist in or depart from engineering. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 79-93. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.002>
- Garcia, S. M., Tor, A., & Schiff, T. M. (2013). The psychology of competition: A social comparison perspective. *Perspectives on psychological science*, 8(6), 634-650.
<https://doi.org/10.1177/1745691613504114>

- Goldberg, D. E. (1989). *Genetic algorithms in search, optimization, and machine learning*. Addison-Wesley.
- Gupta, N. (2017). A literature survey on artificial intelligence. *International Journal of Engineering Research & Technology (IJERT)*, 5(19), 1-5. <https://www.ijert.org/a-literature-survey-on-artificial-intelligence>
- Gupta, S., & Singhal, R. (2013). Fundamentals and characteristics of an expert system. *International Journal on Recent and Innovation Trends in Computing and Communication*, 1(3), 110-113. <https://doi.org/10.17762/ijritcc.v1i3.2748>.
- Gutierrez, S. A., & Branch, J. W. (2011). A comparison between expert systems and autonomic computing plus mobile agent approaches for fault management. *Dyna*, 78(168), 173-180. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/38005>
- Güler, B. (2019). *Psikolojik iklimin çalışan performansına etkisinde öğrenilmiş güçlülük ve işe adanmışlığın aracılık rolü üzerine bir araştırma* [Doktora Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi].
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=vjszP7PzV0HebcjFEvDfwdPtvB2XVUa3q4x-fj8eTxdaIXIom7zTC9Ib77BfdPMD>
- Gündüz, G. (2019). *Derin öğrenme ile fotoğraftan yaş ve cinsiyet tespiti* [Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi].
https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=jNRDC1RLfVd4_T7x7ZXmmSZvmKyeaBsAybuxMjBeTJAa94LqJCeVjmE9TrPQA5YV
- Güney, S. (2015). *Örgütsel davranış* (3 b.). Nobel Yayınevi.
- Gür, Y. E., Ayden, C., & Yücel, A. (2019). Yapay zekâ alanındaki gelişmelerin insan kaynakları yönetimine etkisi. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(2), 137-158.
<https://dergipark.org.tr/en/pub/fuuiibfdergi/issue/51484/668229>
- Halis, M., & Uğurlu, Ö. Y. (2008). Güncel çalışmalar ışığında örgüt iklimi. “İş, Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(2), 101-123.
<https://doi.org/10.4026/1303-2860.2008.0075.x>

- Hayes, L. J., O'Brien-Pallas, L., Duffield, C., Shamian, J., Buchan, J., Hughes, F., Laschinger, H. K. S., & North, N. (2012). Nurse turnover: a literature review—an update. *International journal of nursing studies*, 49(7), 887-905.
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.10.001>
- Haykin, S. (1999). *Neural networks: A comprehensive foundation* (2 b.). Prentice Hall PTR.
- Hermann, M., Pentek, T., & Otto, B. (2015). *Design principles for Industrie 4.0 scenarios: A literature review*. Technische Universität Dortmund.
<https://doi.org/10.13140/RG.2.2.29269.22248>
- Hom, P. W., Griffeth, R. W., & Sellaro, C. L. (1984). The validity of Mobley's (1977) model of employee turnover. *Organizational behavior and human performance*, 34(2), 141-174. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(84\)90001-1](https://doi.org/10.1016/0030-5073(84)90001-1)
- İplik, E., İplik, F., & Efeoğlu, İ. E. (2014). Çalışanların örgütsel destek algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 6(12), 109-122.
<https://doi.org/10.18092/ijeas.33461>
- İraz, R., & Akgün, Ö. (2011). Örgütsel bağlılığın çalışan performansı üzerine etkilerini ölçmeye yönelik bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 14(1-2), 201-224.
<https://dergipark.org.tr/en/pub/selcuksbmyd/issue/11302/135121>
- İşcan, Ö. F. (2005). Siyasal arena metaforu olarak örgütler ve örgütsel siyasetin örgütsel adalet algısına etkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 60(01), 149-171.
https://doi.org/10.1501/SBFder_0000001419
- Jackofsky, E. F. (1984). Turnover and job performance: An integrated process model. *Academy of Management review*, 9(1), 74-83. <https://doi.org/10.2307/258234>
- Jackofsky, E. F., & Peters, L. H. (1983). Job turnover versus company turnover: Reassessment of the March and Simon participation hypothesis. *Journal of Applied Psychology*, 68(3), 490. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.68.3.490>
- Jain, S. (2018). Human resource management and artificial intelligence. *International Journal of Management and Social Sciences Research (IJMSSR)*, 7(3), 56-59.

- Johnson, C. (2012). Behavioral responses to threatening social comparisons: From dastardly deeds to rising above. *Social and Personality Psychology Compass*, 6(7), 515-524. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2012.00445.x>
- Johnson, D. G., & Verdicchio, M. (2017). AI anxiety. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 68(9), 2267-2270. <https://doi.org/10.1002/asi.23867>
- Johnsrud, L. K., & Rosser, V. J. (2002). Faculty members' morale and their intention to leave: A multilevel explanation. *The Journal of Higher Education*, 73(4), 518-542. <https://doi.org/10.1080/00221546.2002.11777162>
- Jones, A. P., & James, L. R. (1979). Psychological climate: Dimensions and relationships of individual and aggregated work environment perceptions. *Organizational behavior and human performance*, 23(2), 201-250. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(79\)90056-4](https://doi.org/10.1016/0030-5073(79)90056-4)
- Kagermann, H., Anderl, R., Gausemeier, J., Schuh, G., & Wahlster, W. (2016). *Industrie 4.0 in a Global Context: strategies for cooperating with international partners*. Herbert Utz Verlag. https://www.acatech.de/wp-content/uploads/2018/03/acatech_eng_STUDIE_Industrie40_global_Web.pdf
- Kahya, E. (2003). *İnsangücü seçiminde bulanık uzman sistemler yardımıyla iş başvuru formlarının değerlendirilmesi* [Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=TJtEyl3GBWgytfBisjf711druHa3qx6d8xcN8o1y2MRDXin0cXPBp3W8ZISGnp5>
- Kaplan, M. (2010). *Otel işletmelerinde etiksel iklim ve örgütsel destek algılamalarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Kapadokya örneği* [Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi]. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=NtBAevXNhYaNqJFoAcdBdjgzBNVid29R_ri_PfVqUjv4mxwvIWzskEgBeMwrrHo7
- Karaduman, İ. (2017). *Muhasebe denetiminde XBRL ve yapay zekâ kullanımının denetim sürecine etkisi ve uzman sistemler uygulaması* [Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=q3-d9QtLoVA2OMExHskJpfTX108LgtpQsogvNXOXbmC8gxVw18gUsMA-HBEJiU6O>

- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi* (C. 151). Nobel Yayın Dağıtım.
- Karasu, F. (2012). *Petrokimya Sektöründe Talep Tahmininde Yapay Sinir Ağlarının Kullanılması "PETKİM AŞ Örneği"* [Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi].
https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=jFj63rTLMxfCx5bOElt6WA&no=vTEa2K_23cz7Vy_cBsxGg
- Karataş, S. (2021). *Yapay zeka ve açık inovasyon etkileşiminin işletmeler üzerine etkileri* [Yüksek Lisans Tezi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi].
https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=8tbPippmWV_b-Irrn9YEAsttl-SYqxy-r_Y1hFXz9Z9SIfFzg-ACiXGUMD4UAnuZ
- Kasalak, G., & Bilgin Aksu, M. (2014). The relationship between perceived organizational support and organizational cynicism of research assistants. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 14(1), 125-133. <https://doi.org/10.12738/estp.2014.1.1765>
- Kaya, İ., & Engin, O. (2005). Kalite iyileştirme sürecinde yapay zeka tekniklerinin kullanımı. *Pamukkale Üniversitesi Mühendislik Bilimleri Dergisi*, 11(1), 103-114.
<https://dergipark.org.tr/en/pub/pajes/issue/20522/218546?publisher=pamukkale>
- Kayaalp, K., & Süzen, A. (2018). *Derin öğrenme ve Türkiye'deki uygulamaları*. İKSAD.
https://www.researchgate.net/publication/327666072_Derin_Ogrenme_ve_Turkiye'deki_Uygulamaları
- Keleş, Ö. (2008). *Örgüt iklimi boyutlarının çalışanların güçlendirme algılarıyla ilişkilerinin değerlendirilmesi: Bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi].
https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=UPP_Zu9isEmWGFXFCBYasaDHon1MXBXCR1d3F9B_89UgzaRWnKNFmqcivjOw53rF
- Keskin Benli, Y., & Güneri Tosunoğlu, N. (2014). Avrupa birliği üyesi ülkelerin morgan stanley capital international endekslerinin değerlendirilmesi ve yapay sinir ağları ile öngörüsü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 72-87. <https://dergipark.org.tr/en/pub/gaziuiibfd/issue/28310/300846>
- Kim, H., & Stoner, M. (2008). Burnout and turnover intention among social workers: Effects of role stress, job autonomy and social support. *Administration in Social work*, 32(3), 5-25. <https://doi.org/10.1080/03643100801922357>

- Kim, S. (2005). Factors affecting state government information technology employee turnover intentions. *The American Review of Public Administration*, 35(2), 137-156. <https://doi.org/10.1177/0275074004273150>
- King-Lawrence, S. U. (2003). *An examination of the relationship between job satisfaction and intention to leave among specialty sales representatives in a major pharmaceutical organization* [Doctoral Thesis, Capella University]. <https://www.proquest.com/dissertations-theses/examination-relationship-between-job-satisfaction/docview/305225749/se-2?accountid=38938>
- Koçel, T. (2011). *İşletme yöneticiliği* (13, Ed.). Beta Yayınevi.
- Kohn, A. (1992). *No contest: The case against competition*. Houghton Mifflin Harcourt. [https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=bLudHIk3gsMC&oi=fnd&pg=PA79&dq=Kohn,+A.+\(1992\).+No+contest:+The+case+against+competition+\(Vol.+C.\).+Houghton+Mifflin+Harcourt.&ots=7JIUPS52cr&sig=9H4I_b3IEgPTe-dvYRRluk5tPzI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=bLudHIk3gsMC&oi=fnd&pg=PA79&dq=Kohn,+A.+(1992).+No+contest:+The+case+against+competition+(Vol.+C.).+Houghton+Mifflin+Harcourt.&ots=7JIUPS52cr&sig=9H4I_b3IEgPTe-dvYRRluk5tPzI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Korkmazyürek, H., & Hazır, K. (2015). Algı, tutum ve duygular. İçinde Ü. Sığrı & S. Gürbüz (Ed.), *Örgütsel Davranış* (ss. 46-93). Beta Yayınları.
- Kotlyar, I., & Karakowsky, L. (2012). The influence of team demographic composition on individual helping behavior. *Psychology*, 3(12), 1010. <https://doi.org/10.4236/psych.2012.312152>
- Köksal, M. (2010). *İnsan kaynakları yönetimi* (3 b.). Avcı Ofset.
- Köse, A. (2015). *İşe angaje olma ile örgütsel destek algısı ve örgüt iklimi arasındaki ilişki (Kahramanmaraş İli Örneği)* [Doktora Tezi, Zirve Üniversitesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi]. Gaziantep. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=Br_XTptK8CZ70f0JGX9xEvEYh5_bMOr2nrF3d6ONoVnRnng7oT87loqQb2_DfOok
- Kraimer, M. L., & Wayne, S. J. (2004). An examination of perceived organizational support as a multidimensional construct in the context of an expatriate assignment. *Journal of management*, 30(2), 209-237. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2003.01.001>

- Krishnan, J., & Mary, V. S. (2012). Perceived organisational support–an overview on its antecedents and consequences. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 2(4), 2-3.
http://www.zenithresearch.org.in/images/stories/pdf/2012/April/ZIJMR/1_ZIJMR-APRIL12_VOL2_ISSUE4.pdf
- Kuenzi, M., & Schminke, M. (2009). Assembling fragments into a lens: A review, critique, and proposed research agenda for the organizational work climate literature. *Journal of management*, 35(3), 634-717.
<https://doi.org/10.1177/0149206308330559>
- Kumar, T. K. (2014). An Introduction to expert system and artificial intelligence. *International Journal of Advanced Research in Electrical, Electronics and Instrumentation Engineering*, 3(8), 11451-11456.
http://www.ijareeie.com/upload/2014/august/5_Expert%20System%20and%20Artificial.pdf
- Küçükkocaoğlu, G., Benli Keskin, Y., & Küçüksözen, C. (2007). Finansal bilgi manipülasyonunun tespitinde yapay sinir ağı modelinin kullanımı. *İMKB Dergisi*, 9(36), 1-30. <https://search.trdizin.gov.tr/tr/yayin/detay/75040/finansal-bilgi-manipulasyonunun-tespitinde-yapay-sinir-agi-modelinin-kullanimi>
- Küçüksarı, Ş. (2012). *Örgüt iklimi ile stres arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi].
https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=mHYeaXv-9x0UF8OYUJKTwA&no=THSy-N_cOulWULijLy69SQ
- Lambert, E. G. (2001). To stay or quit: A review of the literature on correctional staff turnover. *American Journal of Criminal Justice*, 26, 61-76.
<https://doi.org/10.1007/BF02886857>
- Lambert, S. J. (2000). Added benefits: The link between work-life benefits and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 43(5), 801-815. <https://doi.org/10.2307/1556411>
- Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (1994). An alternative approach: The unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy of Management review*, 19(1), 51-89.
<https://doi.org/10.2307/258835>

- Lee, T. W., & Mowday, R. T. (1987). Voluntarily leaving an organization: An empirical investigation of Steers and Mowday's model of turnover. *Academy of Management Journal*, 30(4), 721-743. <https://doi.org/10.2307/256157>
- Levinson, H. (1965). Reciprocation: Between man and relationship organization. *Administrative Science Quarterly*, 9(4), 370-390. <https://doi.org/10.2307/2391032>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. İçinde M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (C. 1, ss. 1297-1343).
- Loi, R., Hang-Yue, N., & Foley, S. (2006). Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(1), 101-120. <https://doi.org/10.1348/096317905X39657>
- Marcoulides, G. A. (1989). Measuring computer anxiety: The computer anxiety scale. *Educational and Psychological Measurement*, 49(3), 733-739. <https://doi.org/10.1177/001316448904900328>
- Marr, B. (2018). What is deep learning AI? A simple guide with 8 practical examples. *Forbes*, 9, 2021. <https://www.forbes.com/sites/bernardmarr/2018/10/01/what-is-deep-learning-ai-a-simple-guide-with-8-practical-examples/?sh=2966a3538d4b>
- McBey, K., & Karakowsky, L. (2001). Examining sources of influence on employee turnover in the part-time work context. *Career Development International*, 6(1), 39-48. <https://doi.org/10.1108/13620430110381025>
- Melanie, M. (1999). *An introduction to genetic algorithms. A Bradford book*. MIT-Press. <https://www.boente.eti.br/fuzzy/ebook-fuzzy-mitchell.pdf>
- Merritt, D. (2000). *Building expert systems in Prolog*. Springer Science & Business Media. https://www.amzi.com/distribution/files/xsip_book.pdf
- Metin, H. M. (2012). *Genetik algoritmaları kullanarak bir sinir ağının eğitilmesi ve doğrusal olmayan modellerle uygulanması* [Yüksek Lisans Tezi, Sıtkı Koçman Üniversitesi]. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=RYan9_S-Z7Eir3xdWGXBiLWbW3zwDFDCpCKD1eL8HtEY0i1okHnxE4hgdKdmT_v
- Mijwiil, M. M. (2016). Yapay zeka nedir? <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.26872.55047>

- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological bulletin*, 86(3), 493. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.3.493>
- Mowday, R. T., Koberg, C. S., & McArthur, A. W. (1984). The psychology of the withdrawal process: A cross-validation test of Mobley's intermediate linkages model of turnover in two samples. *Academy of Management Journal*, 27(1), 79-94.
<https://doi.org/10.2307/255958>
- Moynihan, D. P., & Landuyt, N. (2008). Explaining turnover intention in state government: Examining the roles of gender, life cycle, and loyalty. *Review of Public Personnel Administration*, 28(2), 120-143.
<https://doi.org/10.1177/0734371X08315771>
- Mrugalska, B., & Wyrwicka, M. K. (2017). Towards lean production in industry 4.0. *Procedia engineering*, 182, 466-473. <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2017.03.135>
- Murayama, K., & Elliot, A. J. (2012). The competition–performance relation: A meta-analytic review and test of the opposing processes model of competition and performance. *Psychological bulletin*, 138(6), 1035.
<https://doi.org/10.1037/a0028324>
- Nauman, Z. (2017). AI will make life meaningless, Elon Musk warns. *New York Post*, 17.
https://nypost.com/2017/02/17/elon-musk-thinks-artificial-intelligence-will-destroy-the-meaning-of-life/?itm_source=parsely-api?itm_campaign=parsely_recommended_widget-2&itmMedium=site_widget&itmSource=parsely_recommended_widget&itm_content=widget_item-4
- OECD. (2019). *Social impact investment 2019: The impact imperative for sustainable development*. OECD. <https://www.oecd.org/development/social-impact-investment-2019-9789264311299-en.htm>

- Ovacı, C. (2017). Endüstri 4.0 çağında açık inovasyon. *Maliye Finans Yazıları*.
<https://search.trdizin.gov.tr/tr/yayin/detay/263166/endustri-40-caginda-acik-inovasyon>
- Örücü, E., & Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358.
<https://dergipark.org.tr/en/pub/mkusbed/issue/19550/208187>
- Özdemir, O. (2019). *Endüstri 4.0'a geçişte insan kaynakları yönetimi için örgüt tasarımı* [Yüksek Lisans Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi]. Kocaeli.
https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=npGs9H39x7G6401x51yqpHwo68HYePO1xk5I_gnjz7MDd3GaDdGHiecwcSqnwzrz
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel adaletin bireylerarası saldırgan davranışlar üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (21), 77-96.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/erciyesiibd/issue/5878/77795>
- Özelli, H. M. (2006). *Araştırma teknikleri*. Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları.
<http://web.hitit.edu.tr/dosyalar/materyaller/hmuratozelli%40hititedutr040320151A8M0W1Y.pdf>
- Özer, M. A. (2009). Performans yönetimi uygulamalarında performansın ölçümü ve değerlendirilmesi. *Sayıştay Dergisi*, (73), 3-29.
<https://dergipark.org.tr/en/pub/sayistay/issue/61529/918970>
- Özgen, H., & Yalçın, A. (2017). *Temel işletmecilik bilgisi*. Akademisyen Kitabevi.
- Özkara, Z. U., Aynur, T., & AYDINTAN, B. (2019). Algılanan yönetici desteği ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 12, 101-137.
<https://doi.org/10.26466/opus.584036>
- Öztemel, E. (2002). Yapay zeka ne kadar yapaydır? *Otomasyon Dergisi*, 126.
- Öztemel, E. (2012). *Yapay sinir ağları*. Papatya Yayıncılık.
<https://avesis.marmara.edu.tr/yayin/0e54ace5-cabc-49d0-8ad2-c95c65196f3e/yapay-sinir-aglari>

- Öztürk, K., & Şahin, M. E. (2018). Yapay sinir ağları ve yapay zekâya genel bir bakış. *Takvim-i Vekayi*, 6(2), 25-36.
<https://dergipark.org.tr/en/pub/takvim/issue/40063/427526>
- Polat, M., & Meydan, C. H. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.
<https://dergipark.org.tr/en/pub/khosbd/issue/19228/204329>
- Porter, L. W., Bigley, G. A., & Steers, R. M. (2002). *Motivation and work behavior* (7 b.). McGraw Hill.
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological bulletin*, 80(2), 151.
<https://doi.org/10.1037/h0034829>
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69-85.
<https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Prestholdt, P. H., Lane, I. M., & Mathews, R. C. (1987). Nurse turnover as reasoned action: Development of a process model. *Journal of Applied Psychology*, 72(2), 221. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.72.2.221>
- Price, J. L. (2001). Reflections on the determinants of voluntary turnover. *International Journal of manpower*, 22(7), 600-624.
<https://doi.org/10.1108/EUM0000000006233>
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1981). A causal model of turnover for nurses. *Academy of Management Journal*, 24(3), 543-565. <https://doi.org/10.2307/255574>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. Pearson Education.
<http://www.pearson.com/us/higher-education/product/Robbins-Organizational-Behavior-Plus-NEW-My-Lab-Management-with-Pearson-e-Text-Access-Card-Package-15th-Edition/9780133029901.html>

- Rosin, H., & Korabik, K. (1995). Organizational experiences and propensity to leave: A multivariate investigation of men and women managers. *Journal of Vocational Behavior*, 46(1), 1-16. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1995.1001>
- Rousseau, D. M., & McLean Parks, J. (1993). The contracts of individuals and organizations. *Research in organizational behavior*, 15, 1-43. https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Justice/TheContractsOfIndividualsAndOrganizations_RosseauParks.pdf
- Salah, K., Rehman, M. H. U., Nizamuddin, N., & Al-Fuqaha, A. (2019). Blockchain for AI: Review and open research challenges. *IEEE Access*, 7, 10127-10149. <https://doi.org/10.1109/ACCESS.2018.2890507>
- Salahieh, Z. (2015). *The moderating role of perceived organizational support on the relationship between bullying and work behaviors* [Master Thesis, San José State University]. https://scholarworks.sjsu.edu/etd_theses/4610/
- San, İ. (2017). *Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik ampirik bir çalışma* [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi]. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=71OJX8w_8PRQU1mSHU6-juqg46gM1z7a1UzeF3wUxPhzcWJFykNFEjA7bdrelHwC
- Sarici Aytan, Y. (2018). *Örgütsel adalet, güven, bağlılık ve vatandaşlığın çalışanların performansına etkisi ve buna yönelik bir uygulama: Esenyurt belediyesi örneği* [Doktora Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=T1mWGp9MngYYkCSgiJvtVgTP7NA3Vt2-gvUmB8DAq9d4Az1sB96wutuy-IFXn-L5>
- Say, C. (2018). *50 soruda yapay zeka* (C. 3). Bilim ve Gelecek Kitaplığı.
- Schneider, B., Wheeler, J. K., & Cox, J. F. (1992). A passion for service: Using content analysis to explicate service climate themes. *Journal of Applied Psychology*, 77(5), 705. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.5.705>
- Sellegren, S. (2007). Leadership and staff turnover. *Journal of Clinical Nursing*, 18(22), 3181-3189. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/19619211/>

- Shadur, M. A., Kienzle, R., & Rodwell, J. J. (1999). The relationship between organizational climate and employee perceptions of involvement: The importance of support. *Group & Organization Management*, 24(4), 479-503. <https://doi.org/10.1177/1059601199244005>
- Shore, L. M., & Shore, T. H. (1995). Perceived organizational support and organizational justice. İçinde R. Cropanzano & M. Kacmar (Ed.), *Organizational politics, justice, and support: Managing the social climate of the workplace* (ss. 149-164). Quorum. <http://www.sciepub.com/reference/41890>
- Shore, L. M., & Wayne, S. J. (1993). Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 774. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.5.774>
- Siler, W., & Buckley, J. J. (2005). *Fuzzy expert systems and fuzzy reasoning*. John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/0471698504>
- Smither, R. D., & Houston, J. M. (1992). The nature of competitiveness: The development and validation of the competitiveness index. *Educational and Psychological Measurement*, 52(2), 407-418. <https://doi.org/10.1177/0013164492052002016>
- Staw, B. M. (1980). The consequences of turnover. *Journal of occupational Behaviour*, 1(4), 253-273. <https://www.jstor.org/stable/3000143>
- Steel, R. P., & Lounsbury, J. W. (2009). Turnover process models: Review and synthesis of a conceptual literature. *Human Resource Management Review*, 19(4), 271-282. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.04.002>
- Steers, R. M., & Mowday, R. T. (1981). *Employee turnover and post-decision accommodation processes*. JAI Press. <https://apps.dtic.mil/sti/citations/ADA079122>
- Sungur, A. T. (2016). *Örgütlerde performans değerlendirme: Jandarma Genel Komutanlığı performans değerlendirme sistemi üzerine bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi]. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=c8MDi4NN1Vm92H0KIXSUBw&no=iXFuxa5GYTb-bw_0DtY11Q

- Şeker, A., Diri, B., & Balık, H. H. (2017). Derin öğrenme yöntemleri ve uygulamaları hakkında bir inceleme. *Gazi Mühendislik Bilimleri Dergisi*, 3(3), 47-64.
<https://dergipark.org.tr/en/pub/gmbd/issue/31064/372661>
- Tanrıöver, Ü. (2005). *The effects of learning organization climate and self-directed learning on job satisfaction, affective commitment and intention to turnover* [Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi].
https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=ERzfJLahXz4lHWyByonS6a_qCx9ajs84_R8pF9QGRX4X5bDWdUDqXl-xVxD75PVa
- Taştan, S. (2011). *The mediating role of psychological empowerment on the relationship between participative organizational climate, self-efficacy and individual performance behaviors* [Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi].
- Tekin, E. (1988). Thoughts on GPT-3 and the new era of copyrights. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 10(4), 759-763.
<https://dergipark.org.tr/en/pub/ssrj/issue/65673/1014377>
- Tekin, Z., & Karakuş, K. (2018). Gelenekselden akıllı üretime spor endüstrisi 4.0. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 7(3).
<https://doi.org/10.15869/itobiad.428815>
- 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.
<http://iojet.org/index.php/IOJET/article/view/1031>
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel psychology*, 46(2), 259-293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Topçu, M. K. (2015). *Çalışanların kişilik özelliklerinin örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde psikolojik sözleşme algısının rolü* [Doktora Tezi, TC Kara Harp Okulu].
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=WQGe4QtYPNyDRrDXU89TSg&no=n1MAthRRRfIKJtKgeoSsfq>
- Topdemir, H. G., & Unat, Y. (2021). *Bilim tarihi* (11 b., C. 3). Pegem Yayınları.
<https://doi.org/10.14527/9786055885021>

- Tutar, H., & Altınöz, M. (2010). Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi: OSTİM imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(02), 196-218. https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002162
- Türe, A., & Yıldırım, A. (2018). Algılanan örgütsel destek ölçeğinin hemşirelikte geçerlik ve güvenilirliği. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 5(1), 9-18. <https://search.trdizin.gov.tr/tr/yayin/detay/329639/algılanan-orgutsel-destek-olceginin-hemsirelikte-gecerlik-ve-guvenirligi>
- Tziner, A., & Birati, A. (1996). Assessing employee turnover costs: A revised approach. *Human Resource Management Review*, 6(2), 113-122. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(96\)90015-7](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(96)90015-7)
- Ural, A. (2014). Gazi Üniversitesi'nde örgütsel iklim. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(2), 145-165. <https://doi.org/10.14686/201321980>
- Ural, A., & Kılıç, İ. (2021). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi* (6 b.). Detay Yayıncılık.
- Uyguç, N., & Çımrın, D. (2004). DEÜ araştırma ve uygulama hastanesi merkez laboratuvarı çalışanlarının örgüte bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 91-99. <https://dergipark.org.tr/en/pub/deuiibfd/issue/22756/242901>
- Uzun, F. D. (2019). *Çalışanların performans değerlendirme algısının iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Bankacılık sektöründe bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=hfwcFNg-EOI4nkYRPedv5Q&no=B8ffNwrckbjNqY3neViWSw>
- Ünal, A., & Kılınç, İ. (2020). Yapay zekâ işletme yönetimi ilişkisi üzerine bir değerlendirme. *Yönetim Bilişim Sistemleri Dergisi*, 6(1), 51-78. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ybs/issue/54333/690491>
- Van Houten, R. (1979). Social validation: The evolution of standards of competency for target behaviors. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 12(4), 581-591. <https://doi.org/10.1901/jaba.1979.12-581>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. John Willey and Sons Inc. <http://garfield.library.upenn.edu/classics1985/A1985AKX9100001.pdf>

- Walsh, T. (2015). *An open letter from AI & robotics researchers*. Future of Life Institute. <https://www3.nd.edu/~dhoward1/FLI%20-%20Future%20of%20Life%20Institute.pdf>
- Wang, Y.-Y., & Wang, Y.-S. (2022). Development and validation of an artificial intelligence anxiety scale: An initial application in predicting motivated learning behavior. *Interactive Learning Environments*, 30(4), 619-634. <https://doi.org/10.1080/10494820.2019.1674887>
- Wang, Y. S. (2007). Development and validation of a mobile computer anxiety scale. *British Journal of Educational Technology*, 38(6), 990-1009. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8535.2006.00687.x>
- Winstanley, T., & Courvalin, P. (2011). Expert systems in clinical microbiology. *Clinical microbiology reviews*, 24(3), 515-556. <https://doi.org/10.1128/CMR.00061-10>
- Wong, C.-S., Wong, Y.-t., Hui, C., & Law, K. S. (2001). The significant role of Chinese employees' organizational commitment: Implications for managing employees in Chinese societies. *Journal of World Business*, 36(3), 326-340. [https://doi.org/10.1016/S1090-9516\(01\)00058-X](https://doi.org/10.1016/S1090-9516(01)00058-X)
- Wu, Y.-H., Wrobel, J., Cornuet, M., Kerhervé, H., Damnée, S., & Rigaud, A.-S. (2014). Acceptance of an assistive robot in older adults: A mixed-method study of human–robot interaction over a 1-month period in the living lab setting. *Clinical interventions in aging*, 801-811. <https://doi.org/10.2147/CIA.S56435>
- Yetkin, Y. (2019). *PISA başarısını tahmin etmede genetik algoritma yaklaşımı* [Yüksek Lisans Tezi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi]. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=jNRDC1RLfVd4_T7x7ZXmmUX_02SKx1nHXxeJ2N_VZ2ih_JFKSrtaARlm13vyh7IQ
- Yıldırım, Z. (2021). *Yapay zekanın tıp alanında ikame edici veya tamamlayıcı kullanımının doktorlar üzerindeki etkilerine yönelik bir senaryo çalışması* [Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi]. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=tqUiYt63sTQLTpozMJ92Qp9mLRq89XVx5NGCVu-1_iley9PyvPzjeBxSVNAVcnhn

- Yıldız, B. (1999). *Finansal başarısızlığın öngörülmesinde yapay sinir ağı kullanımı ve halka açık şirketlerde ampirik bir çalışma* Dumlupınar Üniversitesi].
https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=UjIM15wKZGQW6TLC0pvCt-xOxx4TW2pFO5_qNJVg_xv4kNnBz1ezPFN8KDGC7JaS
- Yıldız, S., Savcı, G., & Kapu, H. (2014). Motive edici faktörlerin çalışanların iş performansına ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 21(1), 233-249. <https://doi.org/10.18657/yecbu.75006>
- Yoshimura, K. E. (2003). *Employee traits, perceived organizational support, supervisory communication, affective commitment, and intent to leave: Group differences* [Master Thesis, North Carolina State University].
<http://www.lib.ncsu.edu/resolver/1840.16/2916>
- Zadeh, L. A. (1965). Fuzzy sets. *Information and control*, 8(3), 338-353.
[https://doi.org/10.1016/S0019-9958\(65\)90241-X](https://doi.org/10.1016/S0019-9958(65)90241-X)
- Zentner, A. C. (2014). *The investigation of turnover intention antecedents amongst information technology professionals in higher education* [Doctoral Thesis, Capella University].
https://www.academia.edu/8895893/The_investigation_of_turnover_intention_antecedents_amongst_information_technology_professionals_in_higher_education

EKLER

Ek 1. Örgütsel Destek Ölçeği İzin Belgesi	101
Ek 2. Rekabet Ölçeği İzin Belgesi	101
Ek 3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği İzin Belgesi	102
Ek 4. Yapay Zekâ Kaygı Ölçeği İzin Belgesi	102
Ek 5. Etik Kurul Onayı	103
Ek 6. Anket Formu.....	104



Ek 1. Örgütsel Destek Ölçeği İzin Belgesi

Örgütsel Destek Ölçeği Gelen Kutusu x

Yunus Emre KILIÇ 11 Nisan Pzt 09:51 (10 gün önce) ☆
Merhaba hocam, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Bilişim Sistemleri Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisiyim. Tez çalışmamda, Hemşirelerde

Aysun Türe - [Redacted] 11 Nisan Pzt 15:07 (10 gün önce) ☆ ↩ ⋮
Alıcı: ben ▾

Yunus Emre merhaba,

Hemşirelikte geçerlilik ve güvenilirliğini yaptığımız Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'ni çalışmanız da kullanabilirsiniz. Ekte ölçeği ve ölçekle ilgili gerekli açıklamaları gönderiyorum.

İyi çalışmalar dilerim.

Doç. Dr. Aysun TÜRE
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi
Hemşirelik Yönetimi Anabilim Dalı
Eskişehir

Yunus Emre KILIÇ - [Redacted] 11 Nis 2022 Pzt, 09:51 tarihinde şunu yazdı:

2 Ek

Ek 2. Rekabet Ölçeği İzin Belgesi

Rekabet Ölçeği Gelen Kutusu x

Yunus Emre KILIÇ 11 Nisan Pzt 09:55 (10 gün önce) ☆
Merhaba hocam, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Bilişim Sistemleri Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisiyim. Tez çalışmamda, Sosyal Karşı

Berat CICEK 11 Nisan Pzt 13:06 (10 gün önce) ☆ ↩ ⋮
Alıcı: ben ▾

Merhabalar,

Ölçeği kullanabilirsiniz tabii ki. Çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Berat Çiçek

Yunus Emre KILIÇ - [Redacted] - şunları yazdı (11 Nis 2022 09:56):

↩ Yanıtla ↪ Yönlendir

Ek 3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği İzin Belgesi

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Gelen Kutusu x

Yunus Emre KILIÇ 11 Nisan Pzt 09:57 (10 gün önce) ☆
Merhaba hocam, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Bilişim Sistemleri Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisiyim. Tez çalışmamda, The Effects

Übeydullah Tannöver 11 Nisan Pzt 10:40 (10 gün önce) ☆ ↩ ⋮
Alıcı: ben ▾
Merhabalar Yunus Emre Bey,
izin sizindir, kullanabilirsiniz.
Muvaffakiyetler dilerim.
11 Nis 2022 Pzt 09:57 tarihinde Yunus Emre KILIÇ <[redacted]> şunu yazdı:

↩ Yanıtla ↲ Yönlendir

Ek 4. Yapay Zekâ Kaygı Ölçeği İzin Belgesi

Yapay Zeka Kaygı Ölçeği Gelen Kutusu x

Yunus Emre KILIÇ 11 Nisan Pzt 09:49 (10 gün önce) ☆
Merhaba hocam, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Bilişim Sistemleri Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisiyim. Tez çalışmamda, Yapay Zeka K

Doç. Dr. Ragıp TERZİ 11 Nisan Pzt 10:14 (10 gün önce) ☆ ↩ ⋮
Alıcı: ben ▾
Merhabalar Yunus bey,
Yapay Zeka Kaygı Ölçeği'ni kullanabilirsiniz. İyi çalışmalar dilerim.

[Doç. Dr. Ragıp TERZİ](#)
[Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme](#)
[Eğitim Fakültesi](#)
[Harran Üniversitesi](#)

Ragıp Terzi, Ph.D.
Associate Professor
Educational Measurement and Evaluation
School of Education
Harran University

Ek 5. Etik Kurul Onayı



T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

Aksaray Üniversitesi- Aksaray Üniversitesi Rektörlüğü
İnsan Araştırmaları Etik KuruluTarih: 04/07/2022 22:16



E0000732640

Sayı : E-34183927-000-00000732640

Konu : Başvurunuz Hk.

Sayın: Selçuk KILIÇ

“Yapay Zeka Farkındalığı İle İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkide Örgütsel Destek ve Rekabetçi Psikolojik İklimin Rolü” başlıklı 2022/04-48 protokol numaralı başvuru 24.06.2022 tarihli toplantıda kurulumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurulu Yönergesi’nde belirtilen etik ilkelere **uygun olduğuna** toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Necmettin AYGÜN
Aksaray Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik
Kurul Başkanı

Ek: İnsan Araştırmaları Etik Kurul Kararı

Evrakın elektronik imzalı suretine <https://e-belge.aksaray.edu.tr> adresinden 695fa809-88a2-4ef3-a811-b7088dc8002a kodu ile erişebilirsiniz.

Bu Belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'nun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: 695FA809-88A2-4EF3-A811-B7088DC8002A

Doğrulama Adresi: <https://www.turkiyc.gov.tr/aksaray-universitesi-cbys>

Adres: tarih Bölümü

Telefon No: 2882194 Faks No: 2882125

e-Posta:

İnternet Adresi:

<https://www.aksaray.edu.tr/>

KEP Adresi:

Ayrıntılı bilgi için: Necmettin AYGÜN

Profesör

Telefon No: 2882194



Ek 6. Anket Formu



YAPAY ZEKA FARKINDALIĞI, PERFORMANS VE ÖRGÜTSEL DESTEK İLİŞKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Çevrimiçi Sürüm: <https://forms.gle/5qk6NCtyxMnrEFGv8>

- Cinsiyetiniz: Erkek Kadın
- Medeni Durumunuz: Bekâr Evli
- Yaşınız: ---
- Eğitim Düzeyiniz: İlkokul Ortaokul Lise Lisans Ön Lisans Yüksek lisans Doktora
- Mesleğiniz: ---
- Görev Yaptığınız İşletmedeki Pozisyonunuz: Üst Düzey Orta Düzey Alt Düzey
- Toplam Çalışma Süreniz (Yıl): ---
- Hangi Sektörde Çalışmaktasınız: Gıda Kimya, Lastik ve Plastik Otomotiv Sanayi ve İmalat
 Süt ve Süt Ürünleri Tarım Ürünleri Tekstil ve Hazır Giyim Ulaştırma
- Aylık Net Geliriniz: ---
- Aşağıdaki Filmlerden Hangilerini İzlediniz: A.I. Artificial Intelligence Blade Runner Ex Machina
 Her I, Robot Interstellar Terminator The Matrix Transcendence Upgrade
- Yapay Zeka Filmlerine Karşı İlgi Düzeyinizi Belirtiniz:
- Hiç İlgilenmem İlgilenmem Kararsızım İlgiliyim Çok İlgiliyim

Madde	GÖSTERGELER – EK 1 BÖLÜM 1	Değerlendirme				
		1- Kesinlikle Katılıyorum	2- Katılıyorum	3- Fikrim yok	4- Katılmıyorum	5- Kesinlikle Katılmıyorum
A1	Bir yapay zeka tekniği/ürünüyle ilgili tüm özel işlevleri anlamak beni endişelendiriyor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A2	Yapay zeka tekniklerini/ürünlerini kullanmak beni endişelendiriyor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A3	Bir yapay zeka tekniğinin/ürününün belirli işlevlerini kullanmayı öğrenmek beni endişelendiriyor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

A4	Bir yapay zeka tekniğinin/ürününün nasıl çalıştığını öğrenmek beni endişelendiriyor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A5	Bir yapay zeka tekniği/ürünü ile etkileşim kurmayı öğrenmek beni endişelendiriyor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A6	Yapay zeka tekniklerinin/ürünlerinin geliştirilmesi hakkında ders almak beni endişelendiriyor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A7	Bir yapay zeka tekniği/ürün kılavuzunu okumak beni endişelendiriyor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A8	Yapay zeka teknikleri/ürünleri ile ilgili gelişmelere ayak uyduramamak beni endişelendiriyor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A9	Bir yapay zeka tekniğinin/ürününün bizi bağımlı hale getirmesinden korkuyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A10	Bir yapay zeka tekniğinin/ürününün bizi daha da tembelleştirmesinden korkuyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A11	Bir yapay zeka tekniğinin/ürününün insanların yerini alabileceğinden korkuyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A12	İnsansı robotların yaygın kullanımının insanların işlerini elinden alacağından korkuyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A13	Yapay zeka tekniklerini/ürünlerini kullanmaya başlarsam onlara bağımlı hale geleceğimden ve bazı akıl yürütme becerilerimi kaybedeceğimden korkuyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A14	Yapay zeka tekniklerinin/ürünlerinin birinin işinin yerini alacağından korkuyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A15	Bir yapay zeka tekniğinin/ürününün kötüye kullanılmasından korkuyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A16	Bir yapay zeka tekniği/ürünü ile ilgili potansiyel olarak çeşitli sorunlardan korkuyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A17	Bir yapay zeka tekniğinin/ürününün kontrolden çıkıp arızalanmasından korkuyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A18	Bir yapay zeka tekniğinin/ürününün robot özerkliğine yol açabileceğinden korkuyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A19	İnsansı yapay zeka tekniklerini/ürünlerini (örneğin insansı robotları) ürkütücü buluyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A20	İnsansı yapay zeka tekniklerini/ürünlerini (örneğin insansı robotları) tehditkar buluyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A21	Nedenini bilmiyorum ama insansı yapay zeka teknikleri/ürünleri (örneğin insansı robotlar) beni korkutuyor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B1	Eğer imkânım olsaydı işimden ayrılırdım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B2	Son zamanlarda işimden ayrılmayı daha sık düşünmeye başladım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B3	Aktif olarak yeni bir iş arıyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

B4	İşimden ayrılmayı düşünmüyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C1	Devamsızlık oranlarım düşüktür.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C2	Moralim yüksektir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C3	Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C4	İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C5	Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C6	Bir sorun gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D1	Çalıştığım kurumun, çıkarları için alınan sorumluluklara değer verilir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D2	Çalıştığım kurum, genel olarak iş memnuniyetine önem verir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D3	Çalıştığım kurum, kişisel hedeflerime ve değerlerime oldukça uygundur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D4	Çalıştığım kurum, özel bir isteğim olduğunda yardımcı olmaya hazırdır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D5	Çalıştığım kurum, çalışanlarına çok az ilgi gösterir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D6	Çalıştığım kurumdan, ayrılmaya karar verirsem iş yerim kalmam için beni inandırmaya çalışır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D7	Çalıştığım kurum, başarılarımdan dolayı gurur duyar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D8	Çalıştığım kurum, kapanırsa veya faaliyet alanı değiştirirse beni yeni işe transfer etmektense işten çıkarmayı yeğler.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D9	Çalıştığım kurum, işimi olası olduğu kadar ilgi çekici duruma getirmeye çalışır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
E1	Kurumumda çalışanlar birbirleri ile rekabet etmediklerinde kendilerini dışlanmış gibi hissederler.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
E2	Kurumumda yoğun bir rekabet ortamı vardır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
E3	Kurumumuzda insanlar birbirleriyle rekabet etmez.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
E4	Kurumumuzda çalışanların bazılarının başarılı olması diğerleri için elem verici bir durumdur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
E5	Kurumumuzda çalışanlar, iş arkadaşlarının performanslarının nasıl değerlendirildiklerini öğrenmek isterler.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
E6	Kurumumuzda çalışanlar yöneticilerini etkilemede birbirlerine göre üstün olmaya çalışırlar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
E7	Yöneticiler kurum içerisindeki rekabeti teşvik etmez.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
E8	Yöneticilerim kurum içi rekabeti teşvik ederler.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

A: Yapay zeka farkındalığına yönelik sorular, **B:** İşten ayrılma niyetine yönelik sorular **C:** Çalışan performansına yönelik sorular **D:** Örgütsel desteğe yönelik sorular **E:** Rekabetçi psikolojik iklime yönelik sorular.

AKSARAY ÜNİVERSİTESİ TEZ DEĞERLENDİRME FORMU

Öğrencinin Adı Soyadı: Yunus Emre KILIÇ		EVET
Kapak		X
1	Tez Başlığı tutanaktaki başlıkla aynı mı?	X
2	Kapaktaki ay ve yıl savunmaya girilen tarihle tutarlı mı?	X
3	Kapak format kılavuzdaki kapak formatına uygun mu?	X
4	Kapakta yazılan tüm yazılar doğru olarak verilmiş mi?	X
İçindekiler		
5	Sayfa numaraları tam verilmiş mi?	X
6	Şekil, Çizelge vb. listeleri verilmiş mi? Sıralaması doğru mu?	X
7	Özet, Abstract, Giriş, Sonuçlar vb. bölümler var mı?	X
8	Yazım hataları kontrolü yapıldı mı?	X
Giriş		
9	Hazırlanan tezin önemini anlatıyor mu?	X
10	İkinci ve Üçüncü dereceden başlık içermemeli kuralına uyuldu mu?	X
Özet/Abstract		
11	Kılavuza uygun mu?	X
12	Ay ve yıl savunmaya girilen tarihle tutarlı mı?	X
13	Özet; tek sayfa, tek aralık, tek paragraf kuralına uygun olarak yazıldı mı?	X
14	Bilim kodu, sayfa adedi, anahtar kelimeler ve tez danışmanı yazıldı mı?	X
Kaynakça		
15	Kaynakların tamamına metin içinde atıf yapıldı mı?	X
16	Kaynak formatı Kılavuzdaki kaynak formatına uygun olarak hazırlanmış mı?	X
17	Atıf formatı kılavuzdaki atıf formatına uygun mu?	X
Atıf Yöntemi		
APA 7 (X) CMS () İSNAD ()		
Genel Değerlendirme		
18	Etik Beyan açıklaması okundu, uyuldu ve imzalandı mı?	X
19	Kabul/Onay sayfası kılavuzdaki formata uygun olarak düzenlenmiş mi?	X
20	Kabul /Onay sayfasında belirtilen oy birliği/oy çokluğu seçeneklerinden uygun olanı savunmayla tutarlı olacak şekilde belirlenmiş mi?	X
21	Sayfa kenar boşluklar ve sayfa numaraları kılavuzdaki formatına uygun mu?	X
22	Paragraf boşlukları ve metin satır aralığı kılavuza uygun olacak şekilde düzenlenmiş mi?	X
23	Başlık yazımları kılavuzdaki başlık formatlarına uygun mu?	X
24	Yazı tipi ve boyutu kılavuzdaki yazı tipi ve boyutu formatına uygun mu?	X
25	Şekil, Çizelge vb. açıklama ve numaralandırmaları kılavuzdaki formata uygun olarak yazılmış mı?	X

Bu tezin tarafımdan “Tez yazım kuralları” okunarak dikkatlice hazırlanmış olduğunu ve doğabilecek her türlü olumsuzluktan sorumlu olacağımı kabul ederim.

Öğrencinin imzası