



www.turkishstudies.net/economy

Turkish Studies - Economics, Finance, Politics

eISSN: 2667-5625

Research Article / Araştırma Makalesi



From Artificial Intelligence Anxiety to Emotional Exhaustion: The Mediating Role of Job Insecurity and the Moderating Effect of Psychological Resilience Among University Employees*

Üniversite Çalışanları Arasında Yapay Zekâ Kaygısından Duygusal Tükenmişliğe: İş Güvencesizliğinin Aracı Rolü ve Psikolojik Dayanıklılığın Düzenleyici Etkisi

M. Sabri Şirin**

Abstract: This paper aims to discuss the psychological implications of artificial intelligence (AI) anxiety by examining the direct and indirect effect of AI on emotional exhaustion and the moderating effect of psychological resilience on the relationship between AI and emotional exhaustion. AI anxiety will be mediated by job insecurity between psychological resilience and the relationship between the phenomena. The study will adopt the Transactional Theory of Stress and Coping as well as Conservation of Resources (COR) Theory. A survey design was used to gather data on 325 employees in the public universities in a cross-sectional survey. The SPSS and the bootstrapping techniques were used to validate the proposed model in SPSS and PROCESS Macro. The results show robust and positive relationships between AI anxiety and job insecurity and emotional exhaustion. Curiously, however, the relationship between job insecurity and emotional exhaustion is weakened by psychological resilience, but strengthened by AI anxiety and emotional exhaustion under specific conditions. In addition, job insecurity mediates the relationship between AI anxiety and emotional exhaustion, suggesting that employees with heightened AI-related fears are more likely to experience emotional exhaustion as a result of increased perceptions of job insecurity. The results also indicate that there is a complex moderating role of psychological resilience. Although resilience undermines the connection between job insecurity and emotional exhaustion, it enhances the connection between AI anxiety and emotional exhaustion in some circumstances. On the whole, the given study makes its contribution to the literature by providing a subtle insight into the impact of AI-related stress on the well-being of employees and the significance of both psychological and organizational resources to address technological change.

* This study was conducted after receiving ethical approval from the Ethics Committee for Human Research, Social and Humanities Sciences at Erzincan Binali Yıldırım University, pursuant to Decision No. 09/11 dated January 22, 2026.

Araştırma, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi İnsan Araştırmaları Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulunun 22.01.2026 tarih ve 09/11 sayılı kararı ile etik onay alınarak yürütülmüştür.

** Asst. Prof. Dr., Erzincan Binali Yıldırım University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration

Dr. Öğr. Üyesi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü

ORCID <https://orcid.org/0000-0003-2158-5485>

sabri.sirin@erzincan.edu.tr

Cite as/ Atıf: Şirin, M. S. (2026). From artificial intelligence anxiety to emotional exhaustion: The mediating role of job insecurity and the moderating effect of psychological resilience among university employees / Üniversite çalışanları arasında yapay zekâ kaygısından duygusal tükenmişliğe: İş güvencesizliğinin aracı rolü ve psikolojik dayanıklılığın düzenleyici etkisi. *Turkish Studies-Economics, Finance, Politics*, 21(3), 5937-6001. Ankara Bilim University Publications <https://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.94310>

Received/Geliş: 07 May/Mayıs 2026

Accepted/Kabul: 15 September/Eylül 2026

Published/Yayın: 25 Sempember/Eylül 2026

Checked by plagiarism software



Keywords: Management and Organization, Artificial Intelligence Anxiety, Job Insecurity, Emotional Exhaustion, Psychological Resilience.

Öz: Bu çalışma, yapay zekâ (YZ) kaygısının psikolojik sonuçlarını inceleyerek, yapay zekâ kaygısının duygusal tükenmişlik üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkilerini ve psikolojik dayanıklılığın düzenleyici etkisini araştırmaktadır. Araştırma, Stres ve Başa Çıkmanın İşlemsel Kuramı ile Kaynakların Korunumu (COR) Kuramı temel alınarak oluşturulmuştur. Bu kapsamda, iş güvencesizliğinin yapay zekâ kaygısı ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlendiği, psikolojik dayanıklılığın ise sınır koşulu olarak işlev gördüğü öne sürülmüştür. Araştırmada kesitsel araştırma deseni kullanılmış ve kamu üniversitelerinde görev yapan 325 çalışandan anket yöntemiyle veri toplanmıştır. Önerilen modelin test edilmesinde SPSS programı ile PROCESS Macro kapsamında bootstrap tekniklerinden yararlanılmıştır. Bulgular, yapay zekâ kaygısının iş güvencesizliği ve duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinin pozitif ve anlamlı olduğunu göstermektedir. İlginç bir şekilde, psikolojik dayanıklılık iş güvencesizliği ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiyi zayıflatırken, belirli koşullar altında yapay zekâ kaygısı ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiyi güçlendirmektedir. Ayrıca iş güvencesizliği, yapay zekâ kaygısı ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide aracılık etmektedir. Bu durum, yapay zekâyâ ilişkin korkuları yüksek olan çalışanların, artan iş güvencesizliği algısı nedeniyle daha fazla duygusal tükenmişlik yaşayabileceğini göstermektedir. Sonuçlar, psikolojik dayanıklılığın karmaşık bir düzenleyici role sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Psikolojik dayanıklılık, iş güvencesizliği ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiyi zayıflatmasına rağmen, bazı durumlarda yapay zekâ kaygısı ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiyi güçlendirmektedir. Genel olarak bu çalışma, yapay zekâ kaynaklı stresin çalışanların iyi oluşu üzerindeki etkilerine ilişkin daha derin bir anlayış sunmakta ve teknolojik değişimle başa çıkmada psikolojik ve örgütsel kaynakların önemini vurgulayarak literatüre katkı sağlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Yönetim ve Organizasyon, Yapay Zekâ Kaygısı, İş Güvencesizliği, Duygusal Tükenmişlik, Psikolojik Dayanıklılık.

Structured Abstract:

The main purpose of this research is to assess psychological implications of artificial intelligence (AI) anxiety on the emotional exhaustion of employees. In particular, the research explores direct and indirect connections between AI anxiety and emotional exhaustion with the help of a moderated mediation model. Job insecurity in this model is viewed as a mediating factor that describes how anxiety about AI is translated to emotional strain, and psychological resilience is viewed as a moderating variable that determines the intensity of these associations. The combination of the Transactional Theory of Stress and Coping and the Conservation of Resources (COR) Theory should help the study to offer a holistic insight into the cognitive and emotional reactions of employees to AI-related changes that affect the workplace.

The study adopts a quantitative, cross-sectional research design. A survey was carried out to get the data on 325 employees working in public universities. The sample will consist of academic and administrative employees, which offers a wide range of employees who are exposed to digital transformation and AI-based technologies at the workplace. Artificial intelligence anxiety, job insecurity, emotional exhaustion, and psychological resilience were measured with the help of validated measurement scales. A five-point Likert scale was used to measure all variables. Analysis of the data was done with the help of SPSS 25 and PROCESS Macro. The validity of the measurement model was tested with the help of confirmatory factor analysis (CFA) done on AMOS. Regression-based analyses and bootstrapping methods (5,000 resamples) were used to test the hypothesis relationships. Procedures: PROCESS Macro Model 59 was used to analyze the moderated mediation model that could examine the indirect effects as well as conditional relationships. The analysis also included control variables like age, gender, tenure and job type.

The results show that the effect of the artificial intelligence anxiety on job insecurity and emotional exhaustion is significant and positive. Workers with more anxiety induced by AI are more likely to feel more threatened by the risk of job stability and achieve emotional depletion. Also, job insecurity is identified to be a significant predictor of emotional exhaustion, which proves it as a critical stressor in the workplace. The findings also give a powerful evidence of the mediating position of job insecurity in the association between AI anxiety and emotional exhaustion. This implies that AI anxiety is one of the causes of emotional exhaustion, which mainly occurs due to heightened feelings of job insecurity. As to the moderating effects, the association between the state of job insecurity and emotional exhaustion weakens with psychological resilience, which means that it serves to mitigate the adverse influence of employment uncertainty on emotions. Nevertheless, unlike the conventional beliefs, psychological resilience enhances the association between AI anxiety and emotional fatigue in specific circumstances. This surprising result indicates that very resilient individuals can be involved more actively in the AI-related issues and, thus, make more emotional investment, which results in higher emotional exhaustion. Furthermore, the moderated mediation test indicates that the indirect relationship between AI anxiety and emotional exhaustion through job insecurity diminishes with the rise in psychological resilience, implying its role as a boundary condition in the model presented.

There are various contributions to the literature made in this study. First, it builds on previous studies of artificial intelligence by looking at its psychological implications as opposed to only technological or performance goals. Second, it gives a better insight into the mechanisms that underlie the relationship between AI anxiety and employee well-being by pinpointing job insecurity as a major mediating factor. Third, the research provides a new approach to the understanding of psychological resilience, showing its duality and situation-specificity. Although resilience provides protective role in mitigating the adverse consequences of job insecurity, it can also increase the intensity of the emotional consequences of AI anxiety in some circumstances. Combining two key theories, i.e., the Transactional Theory of Stress and Coping and Conservative of Resources Theory, this study offers an elaborate model of how AI-related stress influences employees. In practice, the results indicate that it is essential to consider not only the technological adjustment of organizations but also the psychological health of employees during the process of digital transformation. On the whole, the present study adds to the more sophisticated view of the interaction between the technological change and the psychological results of the employees in the contemporary organizational settings.

Keywords: Management and Organization, Artificial Intelligence Anxiety, Job Insecurity, Emotional Exhaustion, Psychological Resilience.

ملخص منظم:

على الإرهاق العاطفي للموظفين (AI) يتمثل الهدف الرئيسي من هذا البحث في تقييم الآثار النفسية للقلق من الذكاء الاصطناعي وعلى وجه الخصوص، يستكشف البحث الروابط المباشرة وغير المباشرة بين القلق من الذكاء الاصطناعي والإرهاق العاطفي بمساعدة نموذج الوساطة المعتدلة. ويُنظر إلى انعدام الأمن الوظيفي في هذا النموذج باعتباره عاملاً وسيطاً يصف كيفية ترجمة القلق بشأن الذكاء الاصطناعي إلى إجهاد عاطفي، بينما يُنظر إلى المرونة النفسية باعتبارها متغيراً مُعدّلاً يحدد شدة هذه الارتباطات. ومن شأن الجمع بين «النظرية أن يساعد الدراسة على تقديم رؤية شاملة للردود الفعل المعرفية والعاطفية (COR) «التبادلية للتوتر والتكيف» و«نظرية الحفاظ على الموارد للموظفين تجاه التغييرات المرتبطة بالذكاء الاصطناعي التي تؤثر على مكان العمل

وتتبنى الدراسة تصميمًا بحثيًا كمياً ومستعرضاً. وقد أُجري استبيان لجمع البيانات من 325 موظفًا يعملون في الجامعات الحكومية وستألف العينة من موظفين أكاديميين وإداريين، مما يوفر نطاقاً واسعاً من الموظفين المعرضين للتحويل الرقمي والتقنيات القائمة على الذكاء الاصطناعي في مكان العمل. وتم قياس القلق من الذكاء الاصطناعي، وانعدام الأمن الوظيفي، والإرهاق العاطفي، والمرونة النفسية بمساعدة SPSS مقاييس قياس معتمدة. وقد استُخدم مقياس ليكرت المكون من خمس نقاط لقياس جميع المتغيرات. وأجري تحليل البيانات بمساعدة برنامج الذي أُجري على برنامج (CFA) وتم اختبار صحة نموذج القياس بمساعدة التحليل العاملي التأكيدي PROCESS Macro وبرنامج 25 واستُخدمت التحليلات القائمة على الانحدار وطرق التمهيد (5,000 عينة معادة) لاختبار العلاقات الفرضية. الإجراءات: استُخدم AMOS رقم 59 لتحليل نموذج الوساطة المعتدلة الذي يمكنه فحص الآثار غير المباشرة وكذلك العلاقات الشرطية. وشمل PROCESS Macro نموذج التحليل أيضاً متغيرات تحكم مثل العمر والجنس ومدة الخدمة ونوع الوظيفة

تُظهر النتائج أن تأثير القلق من الذكاء الاصطناعي على انعدام الأمن الوظيفي والإرهاق العاطفي هو تأثير ذو دلالة إحصائية وإيجابي فاعاملون الذين يعانون من قلق أكبر ناجم عن الذكاء الاصطناعي هم أكثر عرضة للشعور بالتهديد من مخاطر استقرار الوظيفة والوصول إلى حالة من الاستنزاف العاطفي. كما تم تحديد انعدام الأمن الوظيفي باعتباره مؤشراً تنبؤياً ذا دلالة إحصائية للإرهاق العاطفي، مما يثبت أنه عامل إجهاد حاسم في مكان العمل. وتقدم النتائج أيضاً دليلاً قوياً على الدور الوسيط لانعدام الأمن الوظيفي في العلاقة بين القلق من الذكاء الاصطناعي والإرهاق العاطفي. وهذا يعني أن القلق من الذكاء الاصطناعي هو أحد أسباب الإرهاق العاطفي، الذي يحدث بشكل رئيسي بسبب تزايد مشاعر انعدام الأمن الوظيفي. أما بالنسبة للتأثيرات المعتدلة، فإن العلاقة بين حالة انعدام الأمن الوظيفي والإرهاق العاطفي تضعف مع وجود المرونة النفسية، مما يعني أن المرونة النفسية تعمل على التخفيف من التأثير السلبي لعدم اليقين الوظيفي على العواطف. ومع ذلك، وعلى عكس المعتقدات السائدة، فإن المرونة النفسية تعزز العلاقة بين القلق من الذكاء الاصطناعي والإرهاق العاطفي في ظروف محددة. تشير هذه النتيجة المفاجئة إلى أن الأفراد ذوي المرونة النفسية العالية يمكن أن يشاركوا بشكل أكثر نشاطاً في القضايا المتعلقة بالذكاء الاصطناعي، وبالتالي، يبذلون استثماراً عاطفياً أكبر، مما يؤدي إلى إرهاق عاطفي أعلى. علاوة على ذلك، يشير اختبار الوساطة المعتدلة إلى أن العلاقة غير المباشرة بين القلق من الذكاء الاصطناعي والإرهاق العاطفي عبر انعدام الأمن الوظيفي تتضاءل مع ارتفاع المرونة النفسية، مما يشير إلى دورها كشرط حدودي في النموذج المقدم

تقدم هذه الدراسة مساهمات متنوعة في الأدبيات. أولاً، تستند الدراسة إلى دراسات سابقة حول الذكاء الاصطناعي من خلال النظر في آثاره النفسية بدلاً من التركيز فقط على الأهداف التكنولوجية أو الأداء. ثانياً، توفر الدراسة نظرة أعمق على الآليات التي تكمن وراء العلاقة بين القلق من الذكاء الاصطناعي ورهاية الموظفين من خلال تحديد انعدام الأمن الوظيفي كعامل وسيط رئيسي. ثالثاً، تقدم الدراسة نهجاً جديداً لفهم المرونة النفسية، حيث تُظهر طابعها المزدوج وخصوصيتها حسب الموقف. وعلى الرغم من أن المرونة النفسية تلعب دوراً واثقاً في التخفيف من العواقب السلبية لانعدام الأمن الوظيفي، إلا أنها قد تزيد أيضاً من شدة العواقب العاطفية للقلق من الذكاء الاصطناعي في بعض الظروف. ومن خلال الجمع بين نظريتين رئيسيتين، وهما «النظرية التفاعلية للتوتر والتكيف» و«نظرية الحفاظ على الموارد»، تقدم هذه الدراسة نموذجاً مفصلاً لكيفية تأثير التوتر المرتبط بالذكاء الاصطناعي على الموظفين. من الناحية العملية، تشير النتائج إلى أنه من الضروري مراعاة ليس فقط التكيف التكنولوجي للمؤسسات، بل أيضاً الصحة النفسية للموظفين خلال عملية التحويل الرقمي. وبشكل عام، تسهم هذه الدراسة في تكوين رؤية أكثر تعقيداً للتفاعل بين التغيير التكنولوجي والنتائج النفسية للموظفين في البيئات التنظيمية المعاصرة

الكلمات المفتاحية: الإدارة والتنظيم، القلق من الذكاء الاصطناعي، انعدام الأمن الوظيفي، الإرهاق العاطفي، المرونة النفسية

Résumé Structuré:

L'objectif principal de cette recherche est d'évaluer les implications psychologiques de l'anxiété liée à l'intelligence artificielle (IA) sur l'épuisement émotionnel des salariés. Plus précisément, cette étude explore les liens directs et indirects entre l'anxiété liée à l'IA et l'épuisement émotionnel à l'aide d'un modèle de médiation modérée. Dans ce modèle, la précarité de l'emploi est considérée comme un facteur de médiation qui décrit comment l'anxiété liée à l'IA se traduit par une tension émotionnelle, tandis que la résilience psychologique est considérée comme une variable modératrice qui détermine l'intensité de ces associations. La combinaison de la théorie transactionnelle du stress et de l'adaptation et de la théorie de la conservation des ressources (COR) devrait permettre à cette étude d'offrir une vision globale des réactions cognitives et émotionnelles des salariés face aux changements liés à l'IA qui affectent le lieu de travail.

L'étude adopte un plan de recherche quantitatif et transversal. Une enquête a été menée auprès de 325 employés travaillant dans des universités publiques afin de recueillir les données. L'échantillon se compose d'employés du corps enseignant et du personnel administratif, ce qui offre un large éventail de profils exposés

à la transformation numérique et aux technologies basées sur l'IA sur leur lieu de travail. L'anxiété liée à l'IA, la précarité de l'emploi, l'épuisement émotionnel et la résilience psychologique ont été mesurés à l'aide d'échelles de mesure validées. Une échelle de Likert à cinq points a été utilisée pour mesurer toutes les variables. L'analyse des données a été réalisée à l'aide de SPSS 25 et de PROCESS Macro. La validité du modèle de mesure a été testée à l'aide d'une analyse factorielle confirmatoire (AFC) effectuée sur AMOS. Des analyses par régression et des méthodes de bootstrapping (5 000 rééchantillonnages) ont été utilisées pour tester les relations entre les hypothèses. Procédures : la macro PROCESS modèle 59 a été utilisée pour analyser le modèle de médiation modérée permettant d'examiner à la fois les effets indirects et les relations conditionnelles. L'analyse a également inclus des variables de contrôle telles que l'âge, le sexe, l'ancienneté et le type d'emploi.

Les résultats montrent que l'effet de l'anxiété liée à l'intelligence artificielle sur la précarité de l'emploi et l'épuisement émotionnel est significatif et positif. Les travailleurs présentant un niveau d'anxiété plus élevé induit par l'IA sont plus susceptibles de se sentir menacés par le risque lié à la stabilité de leur emploi et de souffrir d'épuisement émotionnel. De plus, la précarité de l'emploi s'avère être un prédicteur significatif de l'épuisement émotionnel, ce qui en fait un facteur de stress majeur sur le lieu de travail. Ces résultats apportent également une preuve solide du rôle de médiation joué par la précarité de l'emploi dans l'association entre l'anxiété liée à l'IA et l'épuisement émotionnel. Cela implique que l'anxiété liée à l'IA est l'une des causes de l'épuisement émotionnel, qui résulte principalement d'un sentiment accru de précarité de l'emploi. En ce qui concerne les effets modérateurs, le lien entre la précarité de l'emploi et l'épuisement émotionnel s'affaiblit en présence de résilience psychologique, ce qui signifie que celle-ci contribue à atténuer l'influence négative de l'incertitude professionnelle sur les émotions. Néanmoins, contrairement aux idées reçues, la résilience psychologique renforce le lien entre l'anxiété liée à l'IA et l'épuisement émotionnel dans certaines circonstances spécifiques. Ce résultat surprenant indique que les individus très résilients peuvent s'impliquer plus activement dans les questions liées à l'IA et, par conséquent, s'investir davantage sur le plan émotionnel, ce qui se traduit par un épuisement émotionnel plus important. De plus, le test de médiation modérée montre que la relation indirecte entre l'anxiété liée à l'IA et l'épuisement émotionnel, passant par la précarité de l'emploi, diminue à mesure que la résilience psychologique augmente, ce qui implique son rôle de condition limite dans le modèle présenté.

Cette étude apporte plusieurs contributions à la littérature. Premièrement, elle s'appuie sur des études antérieures consacrées à l'intelligence artificielle en s'intéressant à ses implications psychologiques plutôt qu'aux seuls objectifs technologiques ou de performance. Deuxièmement, elle permet de mieux comprendre les mécanismes qui sous-tendent la relation entre l'anxiété liée à l'IA et le bien-être des salariés en identifiant la précarité de l'emploi comme un facteur médiateur majeur. Troisièmement, cette recherche propose une nouvelle approche pour comprendre la résilience psychologique, en mettant en évidence sa dualité et sa spécificité situationnelle. Bien que la résilience joue un rôle protecteur en atténuant les conséquences négatives de la précarité de l'emploi, elle peut également, dans certaines circonstances, accroître l'intensité des conséquences émotionnelles de l'anxiété liée à l'IA. En combinant deux théories clés, à savoir la théorie transactionnelle du stress et de l'adaptation et la théorie de la conservation des ressources, cette étude propose un modèle détaillé de la manière dont le stress lié à l'IA influence les salariés. Dans la pratique, les résultats indiquent qu'il est essentiel de prendre en compte non seulement l'adaptation technologique des organisations, mais aussi la santé psychologique des salariés au cours du processus de transformation numérique. Dans l'ensemble, la présente étude contribue à une vision plus nuancée de l'interaction entre le changement technologique et les conséquences psychologiques pour les salariés dans les contextes organisationnels contemporains.

Mots-clés : Gestion et organisation, anxiété liée à l'intelligence artificielle, précarité de l'emploi, épuisement émotionnel, résilience psychologique.

Resumen Estructurado:

El objetivo principal de esta investigación es evaluar las implicaciones psicológicas de la ansiedad ante la inteligencia artificial (IA) en el agotamiento emocional de los empleados. En concreto, la investigación analiza las relaciones directas e indirectas entre la ansiedad ante la IA y el agotamiento emocional mediante un modelo de mediación moderada. En este modelo, la inseguridad laboral se considera un factor mediador que

describe cómo la ansiedad ante la IA se traduce en tensión emocional, mientras que la resiliencia psicológica se considera una variable moderadora que determina la intensidad de estas asociaciones. La combinación de la Teoría Transaccional del Estrés y la Afrontamiento y la Teoría de la Conservación de Recursos (COR) debería ayudar al estudio a ofrecer una visión holística de las reacciones cognitivas y emocionales de los empleados ante los cambios relacionados con la IA que afectan al lugar de trabajo.

El estudio adopta un diseño de investigación cuantitativo y transversal. Se llevó a cabo una encuesta para recabar datos de 325 empleados que trabajan en universidades públicas. La muestra estará compuesta por personal académico y administrativo, lo que ofrece una amplia gama de empleados expuestos a la transformación digital y a las tecnologías basadas en la IA en el lugar de trabajo. La ansiedad ante la inteligencia artificial, la inseguridad laboral, el agotamiento emocional y la resiliencia psicológica se midieron con la ayuda de escalas de medición validadas. Se utilizó una escala de Likert de cinco puntos para medir todas las variables. El análisis de los datos se realizó con la ayuda de SPSS 25 y PROCESS Macro. La validez del modelo de medición se comprobó mediante un análisis factorial confirmatorio (CFA) realizado en AMOS. Se utilizaron análisis basados en regresión y métodos de bootstrapping (5 000 remuestreos) para comprobar las relaciones hipotéticas. Procedimientos: Se utilizó el modelo 59 de la macro PROCESS para analizar el modelo de mediación moderada, que permitía examinar tanto los efectos indirectos como las relaciones condicionales. El análisis también incluyó variables de control como la edad, el género, la antigüedad en el puesto y el tipo de trabajo.

Los resultados muestran que el efecto de la ansiedad ante la inteligencia artificial sobre la inseguridad laboral y el agotamiento emocional es significativo y positivo. Los trabajadores con mayor ansiedad provocada por la IA son más propensos a sentirse más amenazados por el riesgo de perder la estabilidad laboral y a sufrir agotamiento emocional. Asimismo, se ha identificado que la inseguridad laboral es un predictor significativo del agotamiento emocional, lo que la confirma como un factor de estrés crítico en el lugar de trabajo. Los hallazgos también aportan una sólida evidencia del papel mediador de la inseguridad laboral en la asociación entre la ansiedad ante la IA y el agotamiento emocional. Esto implica que la ansiedad ante la IA es una de las causas del agotamiento emocional, que se produce principalmente debido a una mayor sensación de inseguridad laboral. En cuanto a los efectos moderadores, la asociación entre el estado de inseguridad laboral y el agotamiento emocional se debilita con la resiliencia psicológica, lo que significa que esta sirve para mitigar la influencia adversa de la incertidumbre laboral sobre las emociones. No obstante, a diferencia de lo que se suele creer, la resiliencia psicológica refuerza la asociación entre la ansiedad ante la IA y el agotamiento emocional en circunstancias específicas. Este sorprendente resultado indica que las personas muy resilientes pueden implicarse más activamente en las cuestiones relacionadas con la IA y, por lo tanto, realizar una mayor inversión emocional, lo que se traduce en un mayor agotamiento emocional. Además, la prueba de mediación moderada indica que la relación indirecta entre la ansiedad ante la IA y el agotamiento emocional a través de la inseguridad laboral disminuye al aumentar la resiliencia psicológica, lo que implica su papel como condición límite en el modelo presentado.

Este estudio aporta varias contribuciones a la literatura. En primer lugar, se basa en estudios previos sobre la inteligencia artificial al analizar sus implicaciones psicológicas, en lugar de centrarse únicamente en los objetivos tecnológicos o de rendimiento. En segundo lugar, ofrece una mejor comprensión de los mecanismos que subyacen a la relación entre la ansiedad ante la IA y el bienestar de los empleados, al identificar la inseguridad laboral como un factor mediador principal. En tercer lugar, la investigación ofrece un nuevo enfoque para comprender la resiliencia psicológica, mostrando su dualidad y su carácter específico según la situación. Aunque la resiliencia desempeña un papel protector a la hora de mitigar las consecuencias adversas de la inseguridad laboral, también puede aumentar la intensidad de las consecuencias emocionales de la ansiedad ante la IA en determinadas circunstancias. Combinando dos teorías clave —a saber, la teoría transaccional del estrés y la afrontamiento y la teoría de la conservación de recursos—, este estudio ofrece un modelo detallado de cómo el estrés relacionado con la IA influye en los empleados. En la práctica, los resultados indican que es esencial tener en cuenta no solo la adaptación tecnológica de las organizaciones, sino también la salud psicológica de los empleados durante el proceso de transformación digital. En conjunto, el presente estudio contribuye a una visión más sofisticada de la interacción entre el cambio tecnológico y los resultados psicológicos de los empleados en los entornos organizativos contemporáneos.

Palabras clave: Gestión y Organización, Ansiedad ante la Inteligencia Artificial, Inseguridad laboral, Agotamiento emocional, Resiliencia psicológica.

结构化摘要:

本研究的主要目的是评估人工智能（AI）焦虑对员工情绪耗竭的心理影响。具体而言，本研究借助调节中介模型，探讨了AI焦虑与情绪耗竭之间的直接和间接关联。在此模型中，工作不安全感被视为中介变量，描述了对人工智能的焦虑如何转化为情绪压力；而心理韧性则被视为调节变量，决定这些关联的强度。通过结合“压力与应对的交易理论”和“资源保存理论”（COR），本研究有望对员工面对影响工作场所的人工智能相关变化时所产生的认知和情绪反应提供全面的洞察。

本研究采用定量横断面研究设计。通过问卷调查收集了325名公立大学员工的数据。样本包括教学和行政人员，涵盖了在工作场所接触数字化转型和基于人工智能技术的广泛员工群体。人工智能焦虑、工作不安全感、情绪耗竭和心理韧性均通过经验证的测量量表进行评估。所有变量均采用五点李克特量表进行测量。数据分析借助SPSS 25和PROCESS Macro软件完成。测量模型的有效性通过在AMOS上进行的确认性因子分析（CFA）进行检验。采用基于回归的分析和自举法（5,000次重采样）来检验假设关系。分析流程：采用PROCESS宏模型59对调节中介模型进行分析，该模型既可考察间接效应，也能分析条件性关系。分析中还纳入了年龄、性别、工龄和职位类型等控制变量。

结果表明，人工智能焦虑对工作不安全感及情绪耗竭的影响显著且为正向。受人工智能引发的焦虑程度越高的员工，越容易因工作稳定性风险而感到威胁，并出现情绪耗竭。此外，工作不安全感被确认为情绪耗竭的重要预测变量，这证明其是职场中的关键压力源。研究结果还为工作不安全感在人工智能焦虑与情绪耗竭关联中的中介作用提供了有力证据。这意味着人工智能焦虑是情绪耗竭的成因之一，而情绪耗竭主要源于对就业不安全感的加剧。就调节效应而言，随着心理韧性的增强，就业不安全感与情绪耗竭之间的关联会减弱，这意味着心理韧性有助于缓解就业不确定性对情绪的负面影响。然而，与传统观点不同的是，在特定情况下，心理韧性反而会增强人工智能焦虑与情绪耗竭之间的关联。这一出人意料的结果表明，心理韧性极强的人可能会更积极地参与与人工智能相关的问题，从而投入更多情感，进而导致更高的情绪耗竭。此外，调节中介检验表明，人工智能焦虑与情绪耗竭通过就业不安全感建立的间接关系会随着心理韧性的提高而减弱，这表明心理韧性在所提出的模型中起到了边界条件的作用。

本研究对相关文献做出了多方面贡献。首先，它基于先前关于人工智能的研究，着眼于其心理影响，而非仅关注技术或绩效目标。其次，通过将工作不安全感确定为主要中介因素，本研究更深入地阐明了人工智能焦虑与员工福祉之间关系背后的机制。第三，本研究为理解心理韧性提供了一种新视角，揭示了其双重性和情境特异性。尽管韧性在缓解工作不安全感的不良后果方面发挥着保护作用，但在某些情况下，它也会加剧人工智能焦虑带来的情绪影响。本研究结合了“应激与应对交易理论”和“资源守恒理论”这两大核心理论，构建了一个关于人工智能相关压力如何影响员工的详尽模型。在实践中，研究结果表明，在数字化转型过程中，不仅要考虑组织的技术调整，还必须关注员工的心理健康。总体而言，本研究为当代组织环境中技术变革与员工心理结果之间相互作用的更深入理解提供了新的视角。

关键词：管理与组织，人工智能焦虑，工作不安全感，情绪耗竭，心理韧性。

Структурированное Резюме:

Основная цель данного исследования заключается в оценке психологических последствий тревоги, связанной с искусственным интеллектом (ИИ), для эмоционального истощения сотрудников. В частности, в рамках исследования изучаются прямые и косвенные связи между тревогой, связанной с ИИ, и эмоциональным истощением с помощью модели опосредованного влияния с учетом модулирующих факторов. В данной модели неуверенность в занятости рассматривается как медиаторный фактор, описывающий, как тревога, связанная с ИИ, преобразуется в эмоциональное напряжение, а психологическая резилиентность — как модераторная переменная, определяющая интенсивность этих связей. Сочетание транзакционной теории стресса и копинга с теорией сохранения

ресурсов (COR) должно помочь исследованию дать целостное представление о когнитивных и эмоциональных реакциях сотрудников на изменения, связанные с ИИ и затрагивающие рабочую среду.

В исследовании используется количественный перекрестный дизайн. Был проведен опрос с целью сбора данных среди 325 сотрудников, работающих в государственных университетах. Выборка будет состоять из научно-преподавательского и административного персонала, что обеспечивает широкий спектр сотрудников, подверженных влиянию цифровой трансформации и технологий на основе ИИ на рабочем месте. Тревога, связанная с искусственным интеллектом, неуверенность в завтрашнем дне, эмоциональное истощение и психологическая устойчивость измерялись с помощью валидизированных шкал. Для измерения всех переменных использовалась пятибалльная шкала Лайкерта. Анализ данных проводился с помощью SPSS 25 и PROCESS Macro. Валидность модели измерения проверялась с помощью подтверждающего факторного анализа (CFA), выполненного в AMOS. Для проверки гипотез о взаимосвязях использовались регрессионные анализы и методы бутстреппинга (5 000 повторных выборок). Методы: для анализа модели опосредованного влияния с модераторами, позволяющей изучить как косвенные эффекты, так и условные взаимосвязи, использовалась модель 59 макроса PROCESS. Анализ также включал контрольные переменные, такие как возраст, пол, стаж работы и тип должности.

Результаты показывают, что влияние тревоги, связанной с искусственным интеллектом, на неуверенность в завтрашнем дне и эмоциональное истощение является значимым и положительным. Работники, испытывающие более сильную тревогу, вызванную ИИ, с большей вероятностью чувствуют угрозу стабильности своего рабочего места и подвержены эмоциональному истощению. Кроме того, неуверенность в завтрашнем дне была определена как значимый предиктор эмоционального истощения, что подтверждает её статус критического стрессора на рабочем месте. Полученные данные также предоставляют убедительные доказательства посреднической роли неуверенности в завтрашнем дне в связи между тревогой, связанной с ИИ, и эмоциональным истощением. Это означает, что тревога, связанная с ИИ, является одной из причин эмоционального истощения, которое возникает главным образом из-за усиления чувства неуверенности в занятости. Что касается модераторных эффектов, то связь между состоянием неуверенности в занятости и эмоциональным истощением ослабевает при наличии психологической устойчивости, что означает, что она служит для смягчения негативного влияния неопределенности в сфере занятости на эмоциональное состояние. Тем не менее, вопреки распространенным представлениям, психологическая устойчивость усиливает связь между тревогой, связанной с ИИ, и эмоциональным истощением в определенных обстоятельствах. Этот неожиданный результат указывает на то, что люди с высокой психологической устойчивостью могут более активно вовлекаться в вопросы, связанные с ИИ, и, таким образом, вкладывать больше эмоциональных ресурсов, что приводит к более сильному эмоциональному истощению. Кроме того, тест на опосредованную медиацию показывает, что косвенная связь между тревогой, связанной с ИИ, и эмоциональным истощением через неуверенность в завтрашнем дне ослабевает с ростом психологической устойчивости, что указывает на её роль в качестве граничного условия в представленной модели.

Данное исследование вносит ряд вкладов в научную литературу. Во-первых, оно развивает предыдущие исследования в области искусственного интеллекта, рассматривая его психологические последствия, а не ограничиваясь исключительно технологическими или производственными целями. Во-вторых, оно позволяет глубже понять механизмы, лежащие в основе связи между тревогой, связанной с ИИ, и благополучием сотрудников, выделяя неуверенность в завтрашнем дне как основной посреднический фактор. В-третьих, исследование предлагает новый подход к пониманию психологической устойчивости, демонстрируя её двойственность и ситуативную специфику. Хотя устойчивость играет защитную роль в смягчении негативных последствий неуверенности в завтрашнем дне, в некоторых обстоятельствах она также может усиливать интенсивность эмоциональных последствий тревоги, связанной с ИИ. Объединяя две ключевые теории — транзакционную теорию стресса и преодоления и теорию сохранения ресурсов — данное исследование предлагает подробную модель того, как стресс, связанный с ИИ, влияет на сотрудников. На практике результаты указывают на то, что в процессе цифровой трансформации необходимо учитывать не только технологическую адаптацию организаций, но и психологическое здоровье сотрудников. В целом, настоящее исследование вносит вклад в формирование более комплексного представления о взаимодействии

между технологическими изменениями и психологическими последствиями для сотрудников в современных организационных условиях.

Ключевые слова: управление и организация, тревога, связанная с искусственным интеллектом, неуверенность в завтрашнем дне, эмоциональное истощение, психологическая устойчивость.

संरचित सारांश:

इस शोध का मुख्य उद्देश्य कर्मचारियों के भावनात्मक थकान पर कृत्रिम बुद्धिमत्ता (AI) चिंता के मनोवैज्ञानिक प्रभावों का आकलन करना है। विशेष रूप से, यह शोध एक मध्यस्थता मॉडल की सहायता से AI चिंता और भावनात्मक थकान के बीच प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष संबंधों का अन्वेषण करता है।

इस मॉडल में नौकरी की असुरक्षा को एक मध्यस्थ कारक के रूप में देखा गया है जो यह बताता है कि एआई को लेकर चिंता भावनात्मक तनाव में कैसे बदलती है, और मनोवैज्ञानिक लचीलेपन को एक विनियामक चर के रूप में देखा गया है जो इन संबंधों की तीव्रता को निर्धारित करता है। तनाव और मुकाबले के लेन-देन सिद्धांत और संसाधनों के संरक्षण (COR) सिद्धांत के संयोजन से इस अध्ययन को कार्यस्थल को प्रभावित करने वाले एआई-संबंधी परिवर्तनों पर कर्मचारियों की संज्ञानात्मक और भावनात्मक प्रतिक्रियाओं में एक समग्र अंतर्दृष्टि प्रदान करने में मदद मिलनी चाहिए।

यह अध्ययन एक मात्रात्मक, क्रॉस-सेक्शनल शोध डिज़ाइन अपनाता है। सार्वजनिक विश्वविद्यालयों में काम करने वाले 325 कर्मचारियों से डेटा प्राप्त करने के लिए एक सर्वेक्षण किया गया। नमूने में शैक्षणिक और प्रशासनिक कर्मचारी शामिल होंगे, जो उन कर्मचारियों की एक विस्तृत श्रृंखला प्रदान करता है जो कार्यस्थल पर डिजिटल परिवर्तन और एआई-आधारित प्रौद्योगिकियों के संपर्क में हैं। कृत्रिम बुद्धिमत्ता चिंता, नौकरी की असुरक्षा, भावनात्मक थकान और मनोवैज्ञानिक लचीलेपन को मान्य मापन पैमानों की मदद से मापा गया था। सभी चरों को मापने के लिए एक पाँच-बिंदु लाइकर्ट पैमाने का उपयोग किया गया। डेटा का विश्लेषण SPSS 25 और PROCESS मैक्रो की मदद से किया गया। मापन मॉडल की वैधता का परीक्षण AMOS पर किए गए पुष्टिकारी कारक विश्लेषण (CFA) की मदद से किया गया। परिकल्पना संबंधों का परीक्षण करने के लिए प्रतिगमन-आधारित विश्लेषण और बूटस्टैपिंग विधियों (5,000 पुनः-नमूने) का उपयोग किया गया। प्रक्रियाएं: PROCESS Macro मॉडल 59 का उपयोग मॉडरेटेड मध्यस्थता मॉडल का विश्लेषण करने के लिए किया गया था, जो अप्रत्यक्ष प्रभावों के साथ-साथ सशर्त संबंधों की भी जांच कर सकता था। विश्लेषण में आयु, लिंग, कार्यकाल और नौकरी के प्रकार जैसे नियंत्रण चरों को भी शामिल किया गया था।

परिणाम बताते हैं कि कृत्रिम बुद्धिमत्ता चिंता का नौकरी की असुरक्षा और भावनात्मक थकान पर प्रभाव महत्वपूर्ण और सकारात्मक है। एआई से प्रेरित अधिक चिंता वाले श्रमिकों के नौकरी की स्थिरता के जोखिम से अधिक खतरा महसूस करने और भावनात्मक थकान प्राप्त करने की अधिक संभावना है। साथ ही, नौकरी की असुरक्षा को भावनात्मक थकान का एक महत्वपूर्ण पूर्वानुमानक के रूप में पहचाना गया है, जो इसे कार्यस्थल में एक महत्वपूर्ण तनावकारी के रूप में साबित करता है। निष्कर्ष एआई चिंता और भावनात्मक थकान के बीच के संबंध में नौकरी की असुरक्षा की मध्यस्थ स्थिति का एक शक्तिशाली प्रमाण भी देते हैं। इसका तात्पर्य यह है कि एआई चिंता भावनात्मक थकान के कारणों में से एक है, जो मुख्य रूप से नौकरी की असुरक्षा की बढ़ी हुई भावनाओं के कारण होती है। जहाँ तक मध्यस्थता प्रभावों का सवाल है, नौकरी की असुरक्षा की स्थिति और भावनात्मक थकान के बीच का संबंध मनोवैज्ञानिक लचीलेपन के साथ कमजोर पड़ता है, जिसका अर्थ है कि यह रोजगार की अनिश्चितता के भावनाओं पर प्रतिकूल प्रभाव को कम करने का काम करता है। फिर भी, पारंपरिक विश्वासों के विपरीत, मनोवैज्ञानिक लचीलापन विशिष्ट परिस्थितियों में एआई चिंता और भावनात्मक थकान के बीच के संबंध को बढ़ाता है। यह आश्चर्यजनक परिणाम इंगित करता है कि बहुत अधिक लचीले व्यक्ति एआई-संबंधी मुद्दों में अधिक सक्रिय रूप से शामिल हो सकते हैं, और इस प्रकार, अधिक भावनात्मक निवेश कर सकते हैं, जिसके परिणामस्वरूप अधिक भावनात्मक थकान होती है। इसके अलावा, मध्यस्थता परीक्षण यह दर्शाता है कि नौकरी की असुरक्षा के माध्यम से एआई चिंता और भावनात्मक थकान के बीच अप्रत्यक्ष संबंध मनोवैज्ञानिक लचीलेपन में वृद्धि के साथ कम हो जाता है, जो प्रस्तुत मॉडल में एक सीमांत स्थिति के रूप में इसकी भूमिका को इंगित करता है।

इस अध्ययन में साहित्य में विभिन्न योगदान दिए गए हैं। पहला, यह केवल तकनीकी या प्रदर्शन लक्ष्यों के विपरीत, इसके मनोवैज्ञानिक निहितार्थों को देखने के द्वारा कृत्रिम बुद्धिमत्ता के पिछले अध्ययनों पर आधारित है। दूसरा, यह नौकरी की असुरक्षा को एक प्रमुख मध्यस्थ कारक के रूप में इंगित करके एआई चिंता और कर्मचारी कल्याण के बीच संबंध के अंतर्निहित तंत्रों में बेहतर अंतर्दृष्टि प्रदान करता है। तीसरा, यह शोध मनोवैज्ञानिक लचीलेपन को समझने के लिए एक नया

दृष्टिकोण प्रदान करता है, जो इसकी द्वैतता और परिस्थिति-विशिष्टता को दर्शाता है। यद्यपि लचीलापन नौकरी की अनिश्चितता के प्रतिकूल परिणामों को कम करने में सुरक्षात्मक भूमिका निभाता है, फिर भी यह कुछ परिस्थितियों में एआई चिंता के भावनात्मक परिणामों की तीव्रता को भी बढ़ा सकता है। दो प्रमुख सिद्धांतों, अर्थात् तनाव और मुकाबले का लेन-देन सिद्धांत और संसाधनों का संरक्षण सिद्धांत, को मिलाकर यह अध्ययन इस बात का एक विस्तृत मॉडल प्रस्तुत करता है कि एआई-संबंधी तनाव कर्मचारियों को कैसे प्रभावित करता है।

व्यावहारिक रूप से, परिणाम इंगित करते हैं कि डिजिटल परिवर्तन की प्रक्रिया के दौरान न केवल संगठनों के तकनीकी समायोजन पर, बल्कि कर्मचारियों के मनोवैज्ञानिक स्वास्थ्य पर भी विचार करना आवश्यक है। कुल मिलाकर, यह वर्तमान अध्ययन समकालीन संगठनात्मक परिवेश में तकनीकी परिवर्तन और कर्मचारियों के मनोवैज्ञानिक परिणामों के बीच की परस्पर क्रिया के अधिक परिष्कृत दृष्टिकोण में योगदान देता है।

कीवर्ड: प्रबंधन और संगठन, कृत्रिम बुद्धिमत्ता चिंता, नौकरी की असुरक्षा, भावनात्मक थकान, मनोवैज्ञानिक लचीलापन।

Yapılandırılmış Özet:

Bu araştırmanın temel amacı, yapay zekâ (YZ) kaygısının çalışanların duygusal tükenmişliği üzerindeki psikolojik etkilerini incelemektir. Özellikle çalışma, yapay zekâ kaygısı ile duygusal tükenmişlik arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkileri düzenleyici aracılık modeli çerçevesinde araştırmaktadır. Bu modelde iş güvencesizliği, yapay zekâyâ yönelik kaygının duygusal tükenmişliğe nasıl dönüştüğünü açıklayan aracı değişken olarak ele alınırken, psikolojik dayanıklılık ise bu ilişkilerin gücünü belirleyen düzenleyici değişken olarak değerlendirilmektedir. Araştırma, Stres ve Başa Çıkmanın İşlemsel Kuramı (Transactional Theory of Stress and Coping) ile Kaynakların Korunumu (COR) Kuramı (Conservation of Resources Theory) bütünleştirilerek, çalışanların yapay zekâ kaynaklı iş yeri değişimlerine verdikleri bilişsel ve duygusal tepkilere ilişkin bütüncül bir bakış açısı sunmayı amaçlamaktadır.

Araştırmada nicel ve kesitsel araştırma deseni benimsenmiştir. Veriler, kamu üniversitelerinde görev yapan 325 çalışandan anket yöntemiyle toplanmıştır. Örneklem, dijital dönüşüm ve yapay zekâ temelli teknolojilere maruz kalan akademik ve idari personelden oluşmaktadır. Yapay zekâ kaygısı, iş güvencesizliği, duygusal tükenmişlik ve psikolojik dayanıklılık değişkenleri, geçerliliği ve güvenilirliği daha önce kanıtlanmış ölçekler kullanılarak ölçülmüştür. Tüm değişkenler beşli Likert tipi ölçekle değerlendirilmiştir. Verilerin analizinde SPSS 25 ve PROCESS Macro kullanılmıştır. Ölçüm modelinin geçerliliği AMOS programında gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilmiştir. Hipotezlerin sınanmasında regresyon temelli analizlerden ve 5.000 bootstrap örneklemeine dayalı yöntemlerden yararlanılmıştır. Düzenleyici aracılık modeli, doğrudan, dolaylı ve koşullu etkileri incelemek amacıyla PROCESS Macro Model 59 kullanılarak test edilmiştir. Analizlerde ayrıca yaş, cinsiyet, kıdem ve görev türü kontrol değişkeni olarak modele dâhil edilmiştir.

Araştırma bulguları, yapay zekâ kaygısının hem iş güvencesizliği hem de duygusal tükenmişlik üzerinde pozitif ve anlamlı etkilere sahip olduğunu göstermektedir. Yapay zekâ kaynaklı kaygıları daha yüksek olan çalışanlar, işlerini kaybetme riski konusunda daha fazla tehdit algılamakta ve buna bağlı olarak daha yüksek düzeyde duygusal tükenmişlik yaşamaktadır. Ayrıca iş güvencesizliğinin duygusal tükenmişliğin anlamlı bir yordayıcısı olduğu belirlenmiş ve iş ortamındaki önemli stres kaynaklarından biri olduğu ortaya konmuştur. Bulgular, iş güvencesizliğinin yapay zekâ kaygısı ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide anlamlı bir aracılık rolü üstlendiğini göstermektedir. Bu durum, yapay zekâ kaygısının çalışanlarda oluşturduğu duygusal tükenmişliğin büyük ölçüde artan iş güvencesizliği algısı aracılığıyla ortaya çıktığını göstermektedir.

Düzenleyici etkilere ilişkin bulgular ise psikolojik dayanıklılığın, iş güvencesizliği ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiyi zayıflatıldığını ve böylece istihdam belirsizliğinin olumsuz duygusal etkilerini azaltıldığını göstermektedir. Bununla birlikte, beklenenin aksine psikolojik dayanıklılık belirli koşullar altında yapay zekâ kaygısı ile duygusal tükenmişlik arasındaki doğrudan ilişkiyi güçlendirmektedir. Bu dikkat çekici bulgu, yüksek düzeyde psikolojik dayanıklılığa sahip bireylerin yapay zekâ kaynaklı değişim süreçlerine daha yoğun biçimde dâhil olmaları ve bu süreçlere daha fazla duygusal yatırım yapmaları nedeniyle daha yüksek düzeyde duygusal tükenmişlik yaşayabileceklerini göstermektedir. Ayrıca düzenleyici aracılık analizi, psikolojik dayanıklılık arttıkça yapay zekâ kaygısının iş güvencesizliği aracılığıyla duygusal tükenmişlik

üzerindeki dolaylı etkisinin azaldığını ortaya koymuş ve psikolojik dayanıklılığın modelde önemli bir sınır koşulu (boundary condition) olduğunu göstermiştir.

Bu çalışma literatüre çeşitli açılardan katkı sunmaktadır. İlk olarak, yapay zekâ araştırmalarını yalnızca teknolojik gelişmeler ve performans sonuçlarıyla sınırlamak yerine, yapay zekânın çalışanların psikolojik iyi oluşu üzerindeki etkilerine odaklanmaktadır. İkinci olarak, yapay zekâ kaygısı ile çalışanların psikolojik iyi oluşu arasındaki ilişkinin altında yatan mekanizmaları açıklayarak iş güvencesizliğinin temel aracı değişken olduğunu ortaya koymaktadır. Üçüncü olarak, psikolojik dayanıklılığın bağlama bağlı ve çift yönlü etkisini göstererek bu kavramın anlaşılmasına yeni bir bakış açısı kazandırmaktadır. Psikolojik dayanıklılık, iş güvencesizliğinin olumsuz etkilerini azaltan koruyucu bir kaynak olmasına rağmen, belirli koşullar altında yapay zekâ kaygısının duygusal sonuçlarını artırabilmektedir.

Araştırma, Stres ve Başa Çıkmanın İşlemsel Kuramı ile Kaynakların Korunumu Kuramını bütünleştirerek yapay zekâ kaynaklı stresin çalışanları nasıl etkilediğini açıklayan kapsamlı bir kuramsal model sunmaktadır. Uygulama açısından ise bulgular, örgütlerin dijital dönüşüm sürecinde yalnızca teknolojik uyum süreçlerine değil, aynı zamanda çalışanların psikolojik sağlığının korunmasına da odaklanmaları gerektiğini göstermektedir. Genel olarak bu çalışma, teknolojik değişim ile çalışanların psikolojik sonuçları arasındaki etkileşime ilişkin daha kapsamlı ve derinlemesine bir anlayış sunarak literatüre önemli katkılar sağlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Yönetim ve Organizasyon, Yapay Zekâ Kaygısı, İş Güvencesizliği, Duygusal Tükenmişlik, Psikolojik Dayanıklılık



www.turkishstudies.net/economy

Turkish Studies - Economics, Finance, Politics

eISSN: 2667-5625



From Artificial Intelligence Anxiety to Emotional Exhaustion: The Mediating Role of Job Insecurity and the Moderating Effect of Psychological Resilience Among University Employees

Introduction

Artificial intelligence (AI) has quickly become an inseparable part of modern organizational life, changing the organization of work, its performance, and management fundamentally. The developments of machine learning, automation, and data-driven decision making have helped organizations to become more efficient, more productive and achieve better strategic outcomes (Russell & Norvig, 2021). But with these advantages come some major psychological problems facing the employees as a result of the massive application of AI technologies. Specifically, the issue of job displacement, skill obsolescence, and shifting role expectations have become important concerns at modern workplaces (Brougham and Haar, 2018).

Over the last few years, researchers have been highlighting the fact that technological change is not merely a structural or operational process but, also, a psychological experience that can influence the attitude, perception, and well-being of employees (Tarafdar et al., 2019). In this scenario, anxiety about artificial intelligence has become a particular object of study as a type of stress associated with technology. Artificial intelligence anxiety refers to employees' feelings of fear, apprehension, and uncertainty regarding the potential impact of AI technologies on their jobs and careers (Li & Huang, 2020). With the further adoption of AI in the operational processes of organizations, the staff members can believe that these technologies are threatening their professionalism and future employability (Chung et al., 2025).

Previous studies indicate that these technological issues may prompt adverse psychological reactions especially when workers perceive technological developments as uncontrollable or intimidating (Ayyagari et al., 2011; La Torre et al., 2019). According to the Transactional Theory of Stress and Coping, people become stressed when they perceive their environmental demands to be more than they can handle (Lazarus and Folkman, 1984). In this sense, AI-related changes in the workplace can be cognitively evaluated as major threats, which result in increased stress and emotional tension. Equally, Conservation of Resources (COR) Theory states that, when people aim to secure the resources they value, they experience stress when such resources are at risk or they are lost (Hobfoll et al., 2018). Employment stability is an important resource in organizational settings and perceived job loss may lead to significant psychological distress.

Emotional exhaustion is one of the many psychological consequences of workplace stress. One of the most common dimensions of burnout is emotional exhaustion, which is the state of emotional depletion and fatigue caused by a long-term contact with stressors (Maslach et al., 2001). The past literature has always revealed that technological stress, as well as job-related uncertainty, are factors that lead to emotional exhaustion (Ayyagari et al., 2011; Shoss, 2017). Nevertheless, even though the use of AI technologies is becoming more and more common, there is a lack of research

that investigates the direct and indirect impact of the anxiety about artificial intelligence on emotional exhaustion.

Job insecurity is one of the crucial ways AI anxiety can impact employee well-being. Job insecurity means how employees think about losing their job or the desirable characteristics of their jobs (Greenhalgh and Rosenblatt, 1984; Shoss, 2017). One of the causes of job insecurity has been attributed to the rapid technological change, especially automation and AI, as workers expect that technology can take away their jobs or their work will change dramatically (Brougham and Haar, 2018; Chirumbolo et al., 2022). Even though previous research has determined that job insecurity is a high predictor of negative psychological outcomes, such as emotional exhaustion (Jiang and Lavaysse, 2018), not much research has investigated its mediating impact in the connection between AI anxiety and employee well-being.

Moreover, not every employee reacts to technological stressors in a similar manner. Personal psychological resources, especially individual differences are critical in the determination of how employees respond to work challenges. The concept of psychological resilience which refers to the capacity to adjust to the misfortunes and also overcome stressful situations (Luthans, 2002; Smith et al., 2008) has been recognized as playing a significant role in determining the way of coping with uncertainty and overcoming the stressful situations. Resilient people are also more likely to engage in adaptive coping, better regulate their emotions, and stay psychologically stable in stressful situations (Robertson et al., 2015). In this respect, psychological resilience can offset the adverse impacts of AI anxiety as well as job insecurity on emotional exhaustion.

Although there is an increasing focus on AI-related workplace dynamics, there are a number of significant gaps in the current literature. To start with, the majority of research has concentrated on the implications associated with AI in terms of technology and performance, whereas little is known about the psychological effects of AI anxiety. Second, the processes by which AI anxiety impacts employee well-being, especially how job insecurity acts as a mediator of this relationship, have not been adequately studied. Third, despite the extensive research on resilience as a protective resource, the moderating role of resilience in AI-related stress processes is not well understood.

In order to fill these gaps, the current study hypothesizes and establishes a moderated mediation model whereby the artificial intelligence anxiety has a direct and indirect impact on emotional exhaustion through job insecurity, and psychological resilience moderates these relationships. The proposed research: Integrating the Transactional Theory of Stress and Coping, and the Conservation of Resources (COR) Theory provides a holistic perspective of understanding the experience and response of the employees to changes in their workplace due to AI. In such a way, the study will make a contribution to the literature as it provides a deeper insight into the psychological processes that lie behind AI-related stress and which important boundary conditions that can affect the well-being of employees in technologically-intensive settings.¹

¹ At the dawn of a new era, it is not possible to keep the social sciences apart from these developments. It is evident that artificial intelligence research has influenced numerous academic disciplines. For further information, see. Denizci et al. 2018, Baran 2022, Keleş & Keleş, 2018; Karadağ, 2025; Coşkun, 2025; Ahmed & Hamod, 2026; Arıcı & Karacı, 2013; Keleş & Keleş, 2017; Keleş et al., 2017; Bekil, 2018; Keleş, 2018; Serçemeli, 2018; Akyıldız & Akyıldız, 2020; Işık & Darı, 2023; Abdulrazagova et al., 2025; Arğın 2025; Tetik Küçükkelçi, 2025; Çakmak, 2025; Yıldırım Altun, 2025; Zan & Zan, 2025; Mazlum & Mazlum, 2025; Yıldız, 2025; Başar, 2025; Tuğcu, 2025; Özdemir, 2026; Çora et al., 2026; Büyükboyacı & Yozcu, 2026; Ardaturk, 2026; Arduç Kara, 2026; Ertan, 2026; Ahmed & Hamod, 2026; Efendioğlu, 2023; Çelik et al., 2025; Doğru & Hacımuftuoğlu, 2025; Koçakoğlu & Koçakoğlu, 2025; Ekinci, 2025; Sakin & Türk, 2025; Aşkun, 2024; Yener & Köse, 2023; Romya Bilgin & Küçükşabanoglu, 2023; Çark, 2020; Kanat, 2020; Altındış, 2020; Zenginaloğlu, 2026; Dalmış, 2026; Ölçer, 2025; Sarıbaş, 2025; Karakuş et al., 2025; Güzel, 2024; Kızıldağ, 2023; Odacıoğlu, 2022, Erdem-Demiryakan 2025, 2026, Civelek 2025, Günay 2025, Önen 2025, Özdemir 2025; Sandıkcı & Soy 2026; Arduç Kara 2026; Ertan 2026; Uygun 2026; Yılmaz 2025; Kan Çelik 2026; Bayat Arslan & Cuma 2026; Köksal & Zorlu Kale 2025; Varol 2025; Ahmed & Hamod 2026; Efendioğlu 2023; Sert 2026; Güçlütan 2026.

Theoretical Foundations

The current research relies on the concepts of the Transactional Theory of Stress and Coping (Lazarus and Folkman, 1984) and the Conservation of Resources (COR) Theory (Hobfoll, 1989) to describe the psychological processes by which the anxiety about artificial intelligence leads to emotional exhaustion. By combining these two complementary theoretical insights, one can have a solid framework of how employees cognitively evaluate workplace changes involving artificial intelligence as a threat, how such perceptions instigate resource depletion mechanisms, as well as why certain employees might be more predisposed to counteract the negative impact.

Transactional Theory of Stress and Coping is a theory that believes that psychological stress occurs when people assess environmental demands as threatening or surpassing their coping capacity (Lazarus and Folkman, 1984). In particular, according to this theory, people will have primary appraisal, where they decide whether a situation is a threat, harm, or challenge and secondary appraisal, where they evaluate their coping resources to handle the perceived demand. In the modern-day organizational context, the fast spread of artificial intelligence (AI) technologies has become a developed workplace phenomenon that can significantly change the job design, skills demanded, and career paths. Despite all the significant organizational advantages of AI, the same technological development can be evaluated by employees as a threat to their professional future because employees see that AI systems can substitute human labor, decrease the importance of tasks, or even make the current skills outdated (Brougham and Haar, 2018). Employees with high levels of artificial intelligence anxiety, therefore, might interpret AI-induced workplace change as an important occupational hazard in a cognitive manner.

Expanding on this appraisal process, the Conservation of Resources Theory offers more understanding of the effect of perceived threats into psychological strain. COR theory suggests that people attempt to gain access, maintain and guard treasured assets and stress arises when the assets are endangered, diminished or not replaced adequately (Hobfoll, 1989). In organizational settings, employment stability is one of the most important contextual resources since it offers financial stability, professional identity and continuity of career. Hence, employees who view artificial intelligence as a threat to their job relevance or job displacement are likely to have increased job insecurity which expresses anxieties about job survival and job permanence. In this respect, the anxiety of artificial intelligence could act as a precursor stressor, which is associated with possible loss of resources in the future, thus enhancing the experience of job insecurity among employees.

Job insecurity, in its turn, is the chronic stressor at work which takes up the emotional and mental resources of significant volume. The COR theory suggests that concerns about resource loss over the long term cause one to put more effort into the process of conserving threatened resources, which then drains their psychological resources in the long run (Hobfoll et al., 2018). Persistent job insecurity among employees usually leads to increased vigilance, anxiety, and anticipatory stress about their future job opportunities at work, which consumes emotional energy and compromises psychological health. This process of depletion can eventually result in emotional exhaustion which is the feeling of being emotionally overextended and psychologically drained (Maslach et al., 2001). Previous empirical studies have all shown that job insecurity correlates positively with emotional exhaustion since the uncertainty about the continuity of employment is a chronic psychological stressor that depletes the emotional resources of employees (De Witte, Pienaar, and De Cuyper, 2016; Shoss, 2017).

Notably, both Transactional Theory and COR Theory imply that different people are varied in their ability to cope with stressful demands based on the resources at their disposal. Psychological resilience, in this case, is an important individual resource, which can counteract the negative emotional impact of job insecurity. The psychological resilience is the capacity of an individual to adjust effectively, overcome adversity and continue psychological functioning in stressful situations

(Luthans, 2002). The resilient people are less catastrophic when they perceive stressors, used more adaptive coping strategies and recovered faster when faced with a setback hence it is less likely that threats in the work place will lead to emotional depletion. Considering the perspective of the Transactional Theory, resilient employees might also partake in more adaptive secondary appraisal processes by viewing themselves as being more competent to cope with employment threats. Likewise, in terms of COR, resilience is a desirable personal resource that assists people to maintain and restore emotional reserves in times of uncertainty (Hobfoll et al., 2018).

Based on this, the current research paper hypothesizes that the process of artificial intelligence anxiety triggers a threat-based appraisal mechanism according to which employees view AI-related changes in the workplace as threats to their occupational future, which further enhances the perceptions of job insecurity. Increased job insecurity then consumes the emotional resources of the employees and leads to emotional exhaustion. But, this indirect impact is likely to be less pronounced among those employees whose psychological resilience is higher because resilience increases coping ability and cushions against emotional exhaustion that comes with job insecurity.

Literature Review And Hypothesis Development

Artificial Intelligence Anxiety and Job Insecurity

The technologies of artificial intelligence (AI) have quickly become the inseparable parts of the contemporary working environments, changing the essence of the way organizations operate and the way the employees carry out the work-related activities. AI can be defined as computational systems capable of performing tasks traditionally requiring human intelligence, such as problem-solving, learning, and decision-making (Russell & Norvig, 2021; Fang, et al. 2026). Despite the fact that the use of AI improves organization efficiency, innovation, and productivity, it also gives rise to significant psychological issues among the staff in terms of job loss, skill devaluation, and professional irrelevance (Brougham and Haar, 2018; Cengiz & Peker, 2025). As a result, it is becoming more obvious to employees that the implementation of AI can become a threat to their long-term employability and sustainability in their careers.

Artificial intelligence anxiety is the anxiety, fear, and stress among employees related to the growing adoption of AI technologies and its potential impact in the workplace environment (Li and Huang, 2020; Küçükkelçi, 2025). With organizations actively incorporating AI into their business operations, employees might believe that intelligent machines are about to take away their jobs, decrease the current skills, or even change the duties of their jobs. These views tend to promote the uncertainty of the continuity of employment in the future and aggravate the fear of job loss or low occupational relevance (Taşdemir, 2025; Chung et al., 2025).

The concept of the Transactional Theory of Stress and Coping states that the employees make cognitive evaluations of environmental changes and decide whether the latter are a threat to their well-being and occupational stability (Lazarus and Folkman, 1984; Asio & Sardina, 2025). Feeling threatened by AI, employees will tend to consider technological progressions as the indicators of possible unemployment, thus augmenting their job-security worries. Job insecurity can be defined as the perceived ability of an employee to continue with a job that he/she desires to keep on a situation that is in danger (Greenhalgh and Rosenblatt, 1984; Kaya & Çelebi, 2026). Previous research has shown that technological disruptiveness and the fear of automation drastically raise the job insecurity perceptions of employees since they expect technology to decrease the workforce demand or modify the job requirements (Brougham and Haar, 2018; Ulutas, 2018; Chirumbolo et al., 2022).

Although there is an increasing focus on the psychological consequences of the adoption of AI, there is still a dearth of empirical research studies exploring the direct correlation between artificial intelligence anxiety and job insecurity. Current literature is mostly concerned with technological acceptance and innovation preparedness and ignores the negative emotional and

professional issues that are produced by AI adoption. Thus, additional empirical studies are justified to more clearly understand how AI-related anxiety is one of the factors that make employees feel that their jobs are at risk.

According to these arguments, the hypothesis is as follows:

H1: Artificial intelligence anxiety has a positive effect on job insecurity.

Artificial Intelligence Anxiety and Emotional Exhaustion

The use of artificial intelligence (AI) technologies has become a common situation in organizational settings, as it fundamentally changes the organization of workplaces, job descriptions, and organizational processes. Despite the many benefits of AI implementation, including increased efficiency, automation, and new opportunities in decision making, it also raises significant psychological issues among the staff about technological displacement, skills requirement changes, and the sustainability of their careers (Yoleri & Bostancı, 2012; Brougham & Haar, 2018). Since more and more organizations are transitioning to systems powered by AI, they are likely to create a sense of anxiety and fear in many employees because they feel that AI is threatening their job security and professionalism.

Artificial intelligence anxiety is a concept that describes the fear, anxiety, and psychological unease of employees in the context of the implications of AI technologies in the workplace (Buluş & Abdullah, 2016; Li & Huang, 2020). Workers with high AI anxiety might fear that their jobs and human skills will be replaced by AI technology, that their skills might be less needed in the future, or that they will be under pressure to constantly keep up with the fast-evolving technological needs. That can result in chronic cognitive and emotional stress especially when workers are unsure about how they can become valuable and competitive in more technologically-driven workplaces.

The Transactional Theory of Stress and Coping states that people become stressed when they perceive environmental demands as a threat and the demands surpass their coping abilities, through cognitive assessment (Lazarus & Folkman, 1984; Isıktas, 2016). In this aspect, AI-related workplace changes might be perceived as threatening by the employees since the technological developments feel a threat to their competence, workplace identity and future employability. Constant exposure to such perceived threats can slowly deplete the emotional and psychological resources of employees, causing emotional strain.

Emotional exhaustion is a long standing condition of emotional fatigue, psychological depletion and emotional overextension as a result of long term stressor exposure (Maslach et al., 2001; Yıldırım, 2016). Workers with AI anxiety can keep worrying about how they fit in the face of technological change, how they will be relevant in their jobs, and how they will handle the possible performance stresses that may come with the introduction of AI. In the long run, this chronic anxiety could drain emotional resources and be a direct contributor to emotional exhaustion.

The results in the previous literature uphold the idea that technostress and anxiety with technology have a positive relationship with burnout and emotional exhaustion in work environments (Ayyagari et al., 2011; Tarafdar et al., 2019). On the same note, workers that feel threatened by digital transformation and technological upheaval are likely to report high levels of psychological stress and emotional exhaustion (Kalaycı & Ozkul, 2018; La Torre et al., 2019). Nonetheless, although there is an increasing trend of the application of AI in organizational life, studies that directly investigate the impact of artificial intelligence anxiety on emotional depletion are limited. The current research has mostly concentrated on the adoption of AI, innovation acceptance and technological readiness, but it has not paid much attention to the emotional drain related to fears and concerns related to AI (Şener & Gündüz, 2018; Yalçın, 2019).

On these arguments, the hypothesis is as follows:

H2: Artificial intelligence anxiety has a positive effect on emotional exhaustion.

Job Insecurity and Emotional Exhaustion

Globalization, technological penetration and dynamic conditions of the labor market has made job insecurity a very critical concern in contemporary organizations. It is the attitude that employees have towards their job or job characteristics in future fear of losing their jobs (Shoss, 2017). As employment not only ensures financial but also psychological security, as well as professional identity, perceived job continuity threats are a major source of stress at work.

Conservation of Resources (COR) Theory suggests that, workers do their best to acquire and defend prized resources, and when these resources are at risk or are lost stress arises (Hobfoll, 1989; Kara, 2026). One of the most significant contextual resources of employees is employment stability since it guarantees economic stability, continuity of career and social identity. As a result, employees who feel their jobs are not secure will be constantly stressed because they are likely to lose resources.

Lasting job insecurity could cause emotional exhaustion which is a sense of emotional depletion, fatigue and being psychologically overextended (Maslach et al., 2001). When employees feel job insecurity, they usually spend a lot of emotional and cognitive resources on uncertainty avoidance that eventually wears them psychologically in terms of energy and emotional resources. Past empirical research shows that job insecurity is positively linked to emotional exhaustion since repeated uncertainty about job continuation results in a persistent psychological stress (De Witte et al., 2016; Jiang and Lavaysse, 2018).

Even though past literature proves the connection between job insecurity and emotional exhaustion, the connection still needs to be studied further in the existing technological circumstances, especially concerning AI-driven workplace changes. With the AI-related issues taking on the saliency in the organizational setting, the study of the emotional implications of job insecurity within the technological setting could offer new insights into employee well-being.

As such, the below hypothesis is put forward:

H3: Job insecurity positively influences emotional exhaustion.

The Mediating Role of Job Insecurity

Though the anxiety in artificial intelligence can be the direct cause of employees being emotionally exhausted, the psychological process in which this relationship happens needs further research. Informed by the Transactional Theory of Stress and Coping and Conservation of Resources (COR) Theory, the current research suggests that job insecurity is not only a key explanatory factor but also an important factor that connects the anxiety related to artificial intelligence to emotional exhaustion.

As has been mentioned above, the workers, who develop anxiety related to artificial intelligence, are inclined to believe that transformation made by AI in the workplace can threaten their professional future, occupational relevance, and long-term employability. Transactional Theory holds that employees who perceive threateningly the technological changes, tend to be more uncertain about the future continuity and stability of their jobs (Lazarus and Folkman, 1984). Such a perception of threat can develop into a sense of job insecurity, especially when workers are under the impression that AI technologies can replace important job tasks, decrease workforce requirements, or demand skills that they cannot perform at the present (Brougham and Haar, 2018).

According to the Conservation of Resources view, job insecurity poses a major threat to the contextual resources that are valued by employees especially employment stability, career continuity, and financial security (Hobfoll, 1989). Since employment is such an important source of material and psychological resources, the perceived threats to job continuity lead to chronic stress and the

resource preservation response. Workers with job insecurity tend to spend a lot of emotional and cognitive resources on coping with uncertainty, observing environmental threats, and being prepared in case of work disruption, which slowly burns psychological resources (Hobfoll et al., 2018).

This process of resource depletion could lead over time to emotional exhaustion, an expression of emotional fatigue, psychological exhaustion and low levels of emotional capacity due to chronic stressor exposure (Maslach et al., 2001). In fact, the existing literature has established that job insecurity has always been positively related to emotional exhaustion due to the constant stress of worrying about the continuation of employment that leads to prolonged emotional distress and psychological burnout (De Witte et al., 2016; Jiang and Lavaysse, 2018).

Combined, these arguments imply that artificial intelligence anxiety could lead to emotional fatigue in a direct, indirect, and indirect way, by raising employee perceptions of job insecurity. In particular, employees with anxiety about the consequences of AI technologies might grow more anxious about their job security in the future, and such fears can then deplete emotional resources, resulting in emotional fatigue.

Despite the recent research studies that have investigated the direct psychological impacts of the AI-related issues, there is a dearth of research on the process by which the relationship between artificial intelligence anxiety and emotional exhaustion occurs. Hence, considering job insecurity as a mediator could help gain a more in-depth insight into how AI-related workplace anxiety can be converted into an employee experiencing emotional strain.

On the basis of these arguments, the hypothesis is the following one:

H4: Job insecurity mediates the relationship between artificial intelligence anxiety and emotional exhaustion.

The Moderating Role of Psychological Resilience

Psychological resilience has become a significant individual resource that helps people to successfully overcome adversity, get up after falling, and be able to continue psychological functioning in stressful situations. It is the ability of a person to adjust positively and recover whenever he or she is faced with difficult or threatening circumstances (Luthans, 2002). Psychological resilience is a well-known concept in organizational contexts that can help employees effectively cope with stressors at work and retain their emotional stability even in stressful situations.

Conservation of Resources (COR) Theory suggests that people having more personal resources are better placed to deal with stressful demands and are less susceptible to adverse effects of resource depletion (Hobfoll, 1989). Psychological resilience is a critical individual strength as it enhances the emotional regulatory and adaptive coping, and stress coping skills of individuals. As a result, employees that are resilient can more readily maintain their own emotional resources in the face of challenges at work and thus; the chances of stressful events leading to emotional depletion are minimized.

Similarly, the Transactional Theory of Stress and Coping indicates that how people react to stressful situations is not only determined by the availability of external stressors but also the perceived capability in coping up with the demands (Lazarus and Folkman 1984). Highly psychologically resilient employees will be more inclined to take part in adaptive coping mechanisms, re-frame stressful situations in a positive way, and view themselves as able to handle adversity effectively. Conversely, less resilient employees might view workplace stressors as overwhelming and out of their ability to cope with, thus becoming vulnerable to emotional strains.

In the current research, job insecurity is a sustained stressor of the workplace, which can jeopardize the perceived stability of employment, financial stability, and work identity of employees. Though job insecurity usually leads to emotional exhaustion, it has negative consequences that might

not be equally experienced by every employee. In particular, highly psychologically resilient employees might be less prone to emotional exhaustion in the presence of job insecurity due to their better coping strategies and emotional resilience. Job insecurity might be seen as a temporary and possibly manageable problem by resilient employees, not as disastrous, which helps to relieve the emotional burden related to the uncertainty about the further employment.

Psychological resilience has been empirically supported to play the buffering role in stressful working environments, as shown by previous studies. Research has revealed that resilience mitigates the negative impact of workplace stress, organizational uncertainty and poor working conditions on employee burnout and emotional exhaustion (Shin et al., 2012; Cooper et al., 2020). Moreover, resilient people are more likely to get over emotional losses faster and show more psychological resilience to the pressure of the working environment when it is prolonged (Robertson et al., 2015).

Although there is an increasing awareness of resilience as a safeguarding psychological resource, there has been minimal research to investigate the moderating nature of resilience in the association between job insecurity and emotional exhaustion, especially in technology-driven workplace settings. As the uncertainty surrounding work with AI continues to soar, understanding the boundary conditions in the context of job insecurity can provide valuable insights into employee mental health and coping mechanisms that are crucial for their overall well-being. On the basis of these arguments we propose the following hypothesis:

H5: Psychological resilience moderates the relationship between job insecurity and emotional exhaustion whereby the positive relationship is less strong when the psychological resilience is high.

The Moderated Mediation Effect of Psychological Resilience

Based on the above hypotheses, the current research also hypothesizes that psychological resilience can serve as a critical boundary condition that determines how strong direct and indirect relationships can be in the proposed model. In particular, since psychological resilience is a measure of how adaptive a worker is to adversity and stressful situations, it might neutralize the negative impacts of the fear of artificial intelligence and job insecurity on the psychological outcomes of workers.

Transactional Theory of Stress and Coping holds that those who have more resources to cope with stressful demands in the environment are more likely to view stressful environmental demands as challenges that can be handled instead of being overwhelming, and thus negative emotional outcomes of workplace threats are minimized (Lazarus and Folkman, 1984). Similarly, Conservation of Resources Theory opines that employees with high personal resources are more apt to conserve emotional and psychological energy whenever faced with resource threatening situations (Hobfoll, 1989). In this respect, psychological resilience can undermine the level of how employees perceive AI-related workplace changes as something threatening, alleviate the emotional load of job insecurity, and cushion the direct emotional impact of artificial intelligence anxiety.

To begin with, resilient employees might be less prone to thinking that developments related to artificial intelligence are threatening their continuity in the workplace since they are more likely to view workplace changes as potentially beneficial and have more confidence in their capability to successfully adjust to the demands of the changing working conditions. Therefore, the beneficial correlation between artificial intelligence anxiety and job insecurity can be undermined by psychological resilience.

Second, resilient employees can also have reduced emotional depletion in the face of job insecurity due to their more robust coping, emotional regulation and adaptive recovery resources. As a result, job insecurity and emotional exhaustion may be less strongly correlated due to psychological resilience.

Third, resilient people might be less prone to direct emotional exhaustion caused by artificial intelligence anxiety due to their ability to cope with uncertainty, anxiety, and emotional balance, in general, when faced with stressful situations.

These arguments combined indicate that psychological resilience can mitigate the direct and indirect impacts of artificial intelligence anxiety on emotional exhaustion, and thus form a conditional indirect effect in which the mediating variable of job insecurity is weakened in high-psychological resilience situations. Based on this we can formulate the following hypotheses:

H6a: Artificial Intelligence Anxieties are associated with job insecurity such that there is a weaker positive association when psychological resilience is high.

H6b: The association between job insecurity and emotional exhaustion is moderated by psychological resilience such that the positive association is less strong with high psychological resilience.

H6c: Psychological resilience interacts with AI anxiety such that the positive relationship between AI anxiety and emotional exhaustion is less when psychological resilience is high.

H7: The indirect influence of artificial intelligence anxiety on emotional exhaustion is mediated by job insecurity, with the result that the indirect influence is smaller when there is a high-level of psychological resilience.

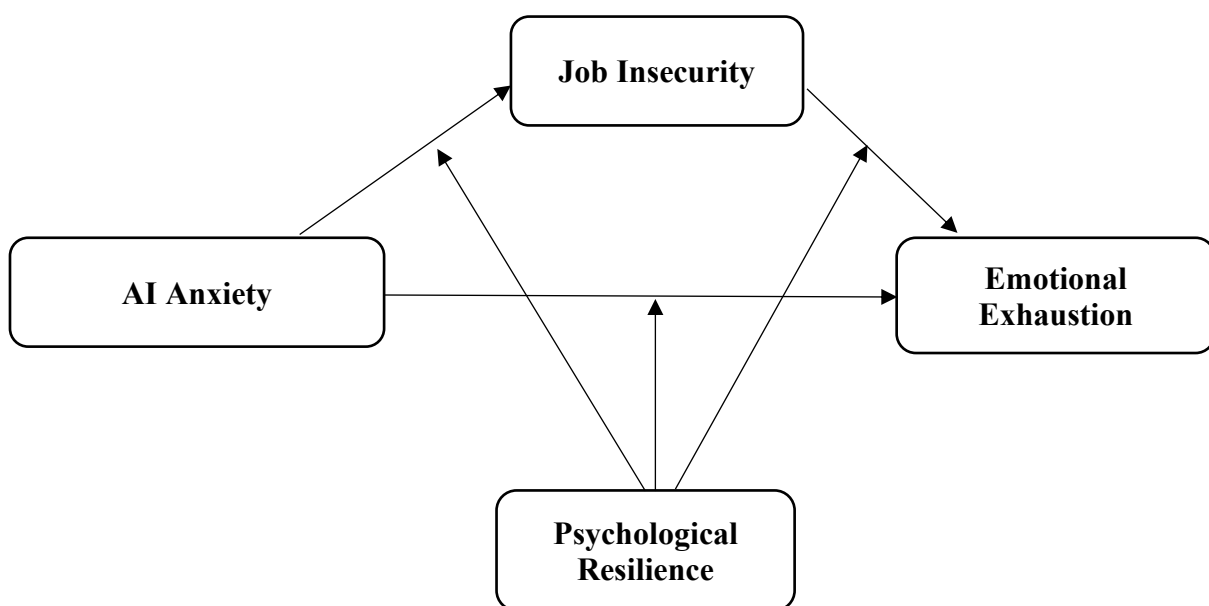


Figure 1. Research Model

Research Methodology

Research Design and Sample

The research design used in this study was a cross-sectional, quantitative research design because it was aimed at studying the associations between levels of artificial intelligence anxiety and job insecurity, emotional exhaustion, and psychological resilience. Data collection method used was survey based as it is commonly used in organizational behavior studies to capture the perceptions, attitudes and psychological states of employees. Since all the variables are perceptual in the study and are subjective experiences, a self-reported questionnaire was considered suitable.

The sample size used was 325 employees in the public universities (both academic and administrative). It was assumed that university employees would be an appropriate research population since in universities there is a growing adoption of digital tools and artificial intelligence applications in education. The increased adoption of AI-based tools in the teaching and research and administration processes presupposes that employees will be constantly exposed to the technological change, which can affect their attitudes toward job security and emotional well-being. Thus, it can be said that the given context offers a topical background to investigate the psychological implications of the artificial intelligence anxiety.

The convenience sampling technique was employed to select the participants primarily because of the accessibility and feasibility of the participants. The questionnaire was sent out over the Internet via communication channels of institutions, and the survey was voluntary. The reason behind the undertaking of the study was explained to the respondents and the respondents were assured of anonymity and confidentiality of their responses. Such steps were taken to minimize social desirability bias and promote truthful answers. Ethical approval for this study was obtained from the Erzincan Binali Yıldırım University Human Research Social and Humanities Ethics Committee in accordance with the decision dated 22.01.2026 and numbered 09/11.

In order to reduce chances of common method bias, a number of procedural correctives were implemented as per the suggestions of Podsakoff et al. (2003). In particular, anonymity and confidentiality were ensured, the items of questionnaires were well worded to make the questionnaire understandable and eliminate ambiguity, and alternative scale forms were applied when it was necessary.

Data gathered were analyzed in SPSS and PROCESS Macro. Confirmatory factor analysis (CFA) was used to determine how valid the measurement model was, and then regression-based analyses were used to test the hypothesized relationships. The suggested moderated mediation was tested with the help of PROCESS Macro (Model 59) and bootstrapping to determine conditional indirect effects (Hayes, 2022).

Moreover, demographic factors (age, gender, tenure, and job type) (academic vs. administrative staff) were added as control variables to consider the possible confounding factors. Having both academic and administrative staff members will increase the sample diversity and offer a more comprehensive picture regarding the impact of the anxiety about artificial intelligence on employees in various positions in university environments.

Data Analysis

SPSS 25 and PROCESS Macro were used to analyze the data (Hayes, 2022). It was analyzed in a number of steps. Descriptive statistics, correlation analyses were performed first in order to analyze the relationships between variables of the study. The data were preliminary investigated with the help of means, standard deviations and Pearson correlation coefficients. Second, AMOS was used to test the validity of the measurement model by confirmatory factor analysis (CFA). Various fit indices were used to test the model fit, such as the chi-square statistic (χ^2/df) and Comparative Fit

Index (CFI), Tucker-Lewis Index (TLI), and Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA). The suggested cutoff criteria (CFI and TLI above .90, RMSEA below .08) (Hu and Bentler, 1999) was used to determine the acceptable model fit.

Composite reliability (CR) and average variance extracted (AVE) values were determined to evaluate reliability and convergent validity. The acceptable CR values were greater than .70, and the AVE values greater than .50 (Fornell and Larcker, 1981). The Fornell-Larcker criterion was used to assess discriminant validity. Third, regression based analyses were conducted to test the hypothesized relationships. In order to test the moderated mediation model, the PROCESS Macro Model 59 was used. Indirect and conditional indirect effects were tested for their significance using 5,000 resamples. Confidence intervals which did not include zero were considered to be significant effects. Control variables like age, gender, tenure, and job type were taken into account in the analysis as factors that may have impacted the study.

Measures

The measurements of all the constructs in this research were based on already validated scales, which were modified according to the existing literature. A five-point Likert scale (1 strong disagree) to 5 strong agree) was used to evaluate all items.

Artificial Intelligence Anxiety

The scale was adjusted in line with the conceptualization of smart technology, artificial intelligence, robotics, and algorithms (STARA) and the anxiety measure of artificial intelligence was measured using the scale created by Brougham and Haar (2018). The scale is made of four items that reflect the concerns and anxiety of employees about the possible effect of AI technologies on their work and future career opportunities. The scale has been extensively employed in research to investigate technological disruption and employee perceptions and has shown reasonable reliability and validity in various organizational settings. The items in the current research were slightly modified to clearly indicate AI-related work-related issues.

Job Insecurity

The scale created by De Witte (2000) was used in measuring job insecurity. The questionnaire is made up of four questions that measure the perceived uncertainty and concern of the employees on the sustainability and permanence of their jobs. This tool is among the most popular indicators of job insecurity in the study of organizations and has been shown to have high psychometric quality in a broad range of cultural and occupational contexts.

Emotional Exhaustion

The measure of emotional exhaustion was based on the emotional exhaustion sub scale of Maslach Burnout Inventory (MBI) created by Maslach and Jackson (1981). This subscale is comprised of nine items, which are used to describe how the employees get emotionally exhausted and psychologically drained because of work-related stress. The MBI is regarded as the most acceptable and tested tool to assess burnout and its emotional exhaustion component has proven to be a high-reliability tool in prior studies.

Psychological Resilience

The Brief Resilience Scale (BRS) by Smith et al. (2008) was used to measure psychological resilience. The scale has six questions that are aimed at examining the capability of people in terms of recovery after stress and adjusting to difficult circumstances. The BRS has found extensive application in organizational and psychological studies and has demonstrated high reliability and validity in different samples and settings.

Results**Table 1.** Reliability, validity, and correlations of the study variables

	CR	AVE	MSV	1	2	3	4
<i>AI Anxiety</i>	0,82	0,61	0,44	-			
<i>Emotional Exhaustion</i>	0,92	0,56	0,42	0,58	-		
<i>Job Insecurity</i>	0,84	0,64	0,38	0,65	0,61	-	
<i>Psychological Resilience</i>	0,91	0,60	0,34	-0,32	-0,40	-0,35	-

As shown in Table 1, all the constructs have acceptable levels of reliability and validity. In particular, the Composite Reliability (CR) values are higher than the suggested value of 0.70, which means that the internal consistency is great (Fornell and Larcker, 1981). On the same note, the values of Average Variance Extraction (AVE) are greater than 0.50, which shows that there is sufficient convergent validity.

Additionally, the Maximum Shared Variance (MSV) values are smaller than the related AVE values which is in favor of discriminant validity. Correlation coefficients also indicate that artificial intelligence anxiety is positively related with both job insecurity and emotional exhaustion whereas psychological resilience has a negative relationship with these two constructs. These results are consistent with recent studies indicating that anxiety about technology is a source of psychological stress, but resilience is a protective influence (Chung et al., 2025; Chirumbolo et al., 2022).

Table 2. Data normality test and descriptive statistics.

	Mean	Sd	Skewness	Kurtosis
<i>AI Anxiety</i>	3,21	0,85	0,34	-0,52
<i>Emotional Exhaustion</i>	3,45	0,92	0,41	-0,61
<i>Job Insecurity</i>	3,18	0,88	0,29	-0,47
<i>Psychological Resilience</i>	3,62	0,81	-0,38	-0,44

Table 2 shows that the descriptive statistics are within acceptable ranges of skew and kurtosis (± 1), which proves that the data has a normal distribution (Hair et al., 2014). The average scores indicate that there are moderate scores of artificial intelligence anxiety, job insecurity and emotional burnout among the participants.

It is worth noting that the mean of emotional exhaustion is relatively high, which reflects the psychological impact of the technological transformation in modern work environments. It aligns with the latest research that has shown that digitalization and the use of AI are the factors that lead to higher stress and burnout levels among employees (La Torre et al., 2019).

Table 3. KMO and Bartlett's Test

Adequacy	Kaiser–Meyer–Olkin	Measure of Sampling	0,90
	Approx. Chi-Square		2854,37
Bartlett's Test of Sphericity	df		276
	Sig.		0,000

N=325

KMO value is 0.90 which is excellent sampling sufficiency whereas the large Bartlett's Test of Sphericity ($p < 0.001$) is an indication that the data is appropriate to do factor analysis (Kaiser, 1974). The findings are a good evidence of the structural validity of the measurement model.

Table 4. Measurement model.

Measurement Model	X2	DF	X2/df	RMSEA	IFI	TLI	CFI
4-Factor Hypothesized Model	512,34	224	2,28	0,063	0,95	0,94	0,95
Model Fit Criteria			<3.00	<0.08	>0.90	>0.90	>0.90

Table 4 results of the confirmatory factor analysis indicate a good model fit ($\chi^2/df = 2.28$; RMSEA = 0.063; CFI = 0.95; TLI = 0.94). These values correspond to suggested thresholds of Hu and Bentler (1999), which proves that the four-factor structure is empirically justified. The meaning of this finding is that the constructs are conceptually different and that the measurement model is a correct representation of theoretical framework.

Hypotheses Testing

Table 5. Test of hypotheses (direct effect).

Relationships	Estimate	T	p
H1— <i>AI Anxiety -- Job Insecurity</i>	0,65	11,24	***
H2— <i>AI Anxiety -- Emotional Exhaustion</i>	0,34	6,12	***
H3— <i>Job Insecurity -- Emotional Exhaustion</i>	0,47	8,95	***

*** $p < 0.001$; N = 325

Table 5 results indicate that direct hypotheses are all supported. The impact of artificial intelligence anxiety on job insecurity is very great ($B = 0.65$, $p = 0.001$), and this indicates that the employees feel that their jobs are under threat as a result of the developments in artificial intelligence. This result is in line with recent articles on technological disruption and perceived job risk (Brougham and Haar, 2018; Chirumbolo et al., 2022).

Moreover, the anxiety of artificial intelligence is a significant predictor of emotional exhaustion ($B = 0.34$, $p = 0.001$), which means that continuous worry about technology change results in emotional distress. Moreover, job insecurity positively affects emotional exhaustion ($B = 0.47$, $p < 0.001$), which confirms the idea that job insecurity is a key stressor at the workplace today (Shoss, 2017; Jiang and Lavaysse, 2018).

Table 6. Test of hypotheses (indirect effect).

Relationships	Indirect Effect	S.E	LLCI	ULCI
H4— <i>AI Anxiety -- Job Insecurity -- Emotional Exhaustion</i>	0,31	0,05	0,22	0,41

N = 325; LLCI = lower limit confidence interval; ULCI = upper level confidence interval.

Table 6 shows that job insecurity has a strong empirical support in the relationship between artificial intelligence anxiety and emotional exhaustion mediated by job insecurity. The indirect effect is significant ($B = 0.31$; CI [0.22, 0.41]) because it is not contained within the confidence interval, which means that the mediation effect is strong (Hayes, 2022).

This result indicates that AI anxiety does not have a direct impact on emotional exhaustion via a direct psychological route, but instead it acts via a cognitive-contextual pathway in which employees perceive AI-related changes as a risk to their employment security. In modern organizational contexts, AI-related changes can leave uncertainty about the relevance of skills, job redesigning, and even displacement. Consequently, employees with high AI anxiety tend to believe that their job is less secure, which exacerbates the perception of job insecurity (Chung et al., 2025; Chirumbolo et al., 2022).

Theoretically, this finding is highly supportive of recent developments in Conservation of Resources (COR) theory that highlight the idea that the process of stress occurs in spirals of resource losses instead of in singular instances (Hobfoll et al., 2018). Artificial intelligence anxiety, in this regard, serves as an initial stressor, predicting a possible loss of resources in the future whereas job insecurity is a secondary stressor that uses emotional and cognitive resources in the long run. This step-by-step depletion process eventually causes emotional depletion.

Moreover, the discovery is relevant to the growing body of research on the topic of digital transformation and staff satisfaction as it reveals the significance of acting on psychological processes. Instead of viewing AI anxiety as a direct cause of burnout, the findings show that it has a significant effect on the results depending on how employees apply technological issues to their perceptions of job instability. Thus, the job insecurity is an important explanatory pathway where technological anxiety transforms into emotional strain.

Table 7. Conditional effects of the focal predictor (AI Anxiety) at values of the moderator (Psychological Resilience)

Dependent Variable: Job Insecurity			
Independent Variable: AI Anxiety			
Test(s) of highest order unconditional interaction: (X*W)			
R2-change = 0.06 ***			
F Statistics = 21,45			
Moderator: Psychological Resilience	R	p	95% CI
-1 SD	0,81	***	0,63 0,98
Mean	0,66	***	0,52 0,80
+1 SD	0,11	n.s.	-0,05 0,27

*** p < 0.001; ** p < 0.01; n.s. = not significant; CI = confidence interval

The results in Table 7 indicate that the relationship between artificial intelligence anxiety and job insecurity is significantly moderated by the psychological resilience ($\Delta R^2 = 0.06$, $p = .001$), which means that the strength of this relationship will differ in different individuals based on their level of resilience.

In particular, the impact of AI anxiety on job insecurity is the strongest at low levels of psychological resilience ($= 0.81$) and gradually fades away with the rise in resilience, reaching the insignificance level at high levels ($= 0.11$, n.s.). This trend indicates that psychological resiliency is a key factor determining cognitive interpretation of AI-related changes in the workplace among employees.

Recent technological stress studies highlight the fact that people vary significantly in the threat appraisal process especially in the face of a rapid technological change (Li and Huang, 2020; La Torre et al., 2019). Lowly resilient employees will tend to view AI as an uncontrollable disruptive force and thus this will more often increase their perceived job insecurity. Conversely, people of high

resilience will be more open to adaptive ways of thinking, and they will perceive AI as something manageable or even helpful.

Importantly, this finding goes beyond the traditional buffering perspective. Not only is psychological resilience able to diminish the severity of stress responses but it also actually alters the initial phase of appraisal in the perception of stress. Consistent with the Transactional Theory of Stress and Coping, resilient people would tend to respond to technological changes more as a challenge in presence of a threat, thus avoiding development of job insecurity perceptions.

Therefore, this finding emphasizes the idea that resilience is a cognitive filter that defines whether the concerns about AI are converted to the perceived job insecurity.

Table 8. Conditional effects of the focal predictor (Job Insecurity) at values of the moderator (Psychological Resilience)

Dependent Variable: Emotional Exhaustion			
Independent Variable: Job Insecurity			
Test(s) of highest order unconditional interaction: (X*W)			
R2-change = 0.05 ***			
F Statistics = 35.51			
Moderator: Psychological Resilience	R	p	95% CI
-1 SD	0,59	***	0,43 0,75
Mean	0,41	***	0,29 0,53
+1 SD	0,07	n.s.	-0,03 0,17

*** p < 0.001; n.s. = not significant; CI = confidence interval

Table 8 shows that psychological resilience is a significant moderator of the job insecurity and emotional exhaustion ($\Delta R^2 = .05$, $p < .001$). The impact of job insecurity on emotional exhaustion is powerful and significant at low levels of resilience ($= 0.59$), moderate at average levels ($= 0.41$) and becomes insignificant at high levels ($= 0.07$, n.s.).

The results are a clear indication that psychological resilience is a protective psychological resource that helps to reduce the negative emotional effects of job insecurity. Lowly resilient employees are susceptible to stress that comes with employment uncertainty, resulting in increased emotional exhaustion. On the other hand, individuals with a high degree of resilience are more capable of controlling their emotions, ensuring that they stand well psychologically and handling uncertainties well.

Recent studies have consistently shown that resilience enhances individuals' ability to withstand workplace stressors, particularly in uncertain and rapidly changing environments (Cooper et al., 2020). Resilience is even more important in maintaining emotional well-being in the context of AI-driven transformation wherein job roles and expectations are constantly changing.

In terms of COR, the results confirm the thesis that individual resources (resilience) could counteract the process of resource loss by allowing individuals to save and restore emotional energy. That is, even though job insecurity poses a risk to the most important resources (e.g., employment stability), resilience can enable workers to preserve their psychological balance, avoiding emotional burnout.

Thus, the finding supports the importance of resilience as a buffering process that dilutes the effects of enduring stressful work situations on the well-being of employees.

Table 9. Conditional effects of the focal predictor (AI Anxiety) at values of the moderator (Psychological Resilience)

Dependent Variable: Emotional Exhaustion			
Independent Variable: AI Anxiety			
Test(s) of highest order unconditional interaction: (X*W)			
R2-change = 0.09 ***			
F Statistics = 34.19			
Moderator: Psychological Resilience	R	p	95% CI
-1 SD	0,04	n.s.	-0,06 0,14
Mean	0,27	***	0,15 0,39
+1 SD	0,46	***	0,32 0,60

*** p < 0.001; n.s. = not significant; CI = confidence interval

The results of Table 9 show a more subtle and multifaceted moderating role of psychological resilience on the association between artificial intelligence anxiety and emotional exhaustion ($\Delta R^2 = 0.09$, $p < .001$). H6c, which predicted that psychological resilience would weaken the relationship between AI anxiety and emotional exhaustion, was not supported. Instead, the results reveal a strengthening effect at higher levels of resilience.

However, unlike previously thought, there is no significant relationship between AI anxiety and emotional exhaustion at low resilience levels (0.04, n.s.), but this relationship is significant and grows stronger in mean (0.27) and high levels of resilience (0.46). This trend indicates that resilience is not a buffering factor in this particular relationship.

This surprising conclusion can be explained in terms of new theoretical advances that draw a line between the challenge and hindrance stress factors. Modern studies indicate that the more personal resources a person has, the more he/she can take on stressors, allocating more cognitive and emotional resources to the process of adaptation to changing conditions (Chung et al., 2025).

Applying AI anxiety to highly resilient employees, they might not prevent and/or block technology-related concerns, but they might engage in these issues. Although this proactive coping strategy is typically adaptive, it can also contribute to greater emotional investment and, thus, to greater emotional exhaustion in the long-term.

Moreover, strong persons can demonstrate increased responsibility, adaptability, and performance orientation, increasing their exposure to technological needs. Consequently, instead of buffering the relationship, resilience, in some cases, can exacerbate the emotional impact of AI-related stress.

The result is added to the existing literature that resilience is not a broadly protective concept but can exhibit context-specific actions, especially in high-complexity and changing workplaces like those influenced by artificial intelligence.

Table 10. Conditional indirect effects and index of moderated mediation

Psychological Resilience	Indirect Effect	Boot SE	95% CI
-1 SD	0,38	0,06	0,26 0,50
Mean	0,29	0,05	0,19 0,39
+1 SD	0,17	0,04	0,09 0,26
Index	Boot SE		95% CI
-0,11	0,03		-0,17 -0,05

The results indicated in Table 10 are a good indication of the conditional indirect effect of H7. Particularly, the mediation between AI anxiety and the resulting emotional exhaustion via job insecurity will have different effects on the levels of psychological resilience. The findings indicate that the indirect effect is strongest at low levels of psychological resilience (Effect = 0.38, 95% CI [0.26, 0.50]), remains significant at the mean level of resilience (Effect = 0.29, 95% CI [0.19, 0.39]), and becomes weaker at high levels of resilience (Effect = 0.17, 95% CI [0.09, 0.26]). The indirect effect is significant at all three levels of psychological resilience, as none of the confidence intervals include zero.

The results imply that the influence of psychological resilience on the mediation role of anxiety about AI on emotional exhaustion is opposite. Put differently, the less psychologically resilient employees seem to be more susceptible to AI-related anxiety since they tend to experience an anxiety as a threat to the continuity and stability of their employment, which in its turn raises emotional exhaustion. The more resilient employees, on the other hand, seem to be better prepared to deal with the uncertainty AI brings and reduce the extent to which AI anxiety will turn into job insecurity and, consequently, emotional exhaustion. Moreover, the index of moderated mediation proves this difference in the indirect effect to be statistically significant. The negative index of moderated mediation (Index = -0.11, 95% CI [-0.17, -0.05]) implies the weakening of the indirect relationship with increasing psychological resilience. The moderated mediation effect is supported because the 95% bootstrapped confidence interval does not include zero. The result suggests that psychological resilience can be considered as a boundary condition in the correlation between AI anxiety and emotional exhaustion.

Overall, the results provide additional support for the hypotheses of the transactional theory of stress and coping and conservation of resources theory. High resiliency employees are less likely to perceive the developments of AI as a threat to their workplace when it comes to stress appraisal. Resource-based viewpoint, resilience can be described as a personal resource that can help individuals maintain their emotional balance in times of uncertainty about whether they will have the same job. Thus, the results prove that the emotional effects of AI anxiety do not apply to all employees, but rather, they rely on the presence of individual psychological resources. H7 is supported in this regard.

Discussion

The current paper aimed to investigate the psychological effects of artificial intelligence (AI) anxiety by theorizing a moderated form of mediation where job insecurity serves as a mediator and psychological resilience serves as a boundary condition. The results give a number of valuable clues on how staff members feel and react to AI-mediated work changes.

First, the findings show that job insecurity and emotional exhaustion have a positive correlation with artificial intelligence anxiety. This result aligns with the previous studies that reveal that technological advances, especially automation and AI, introduce uncertainty in terms of job sustainability and skill-relevance (Brougham and Haar, 2018; Li and Huang, 2020). More recent research has also highlighted the fact that AI-related transformations make employees feel more vulnerable and unstable with their jobs (Chung et al., 2025). The present results build upon this body of work by providing empirical validation that AI anxiety is an important psychological stressor, and not just a cognitive issue concerning technology.

Second, the research indicates that job insecurity is a key mediating factor in the correlation between AI anxiety and emotional exhaustion. This result is consistent with the past studies that job insecurity is one of the key ways in which work-related stressors can be converted into adverse psychological effects (Shoss, 2017; Jiang and Lavaysse, 2018). Nevertheless, the focus of previous research has generally been on job insecurity as a predictor, the current research shows that it is a process variable that describes how AI-related anxieties translate into emotional stress.

Theoretically, this finding is a big boost to the recent developments in Conservation of Resources (COR) theory. COR theory states that stress develops when people believe that there is a threat to cherished resources, including job stability (Hobfoll et al., 2018). Following this argument, the results indicate that AI anxiety is a preliminary resource threat signal, which intensifies perceptions of job insecurity, and then causes emotional exhaustion. Such a cumulative process is an indication of a resource loss spiral where a specific stressor leads to another further, and eventually leads to a psychological drainage. Although some past studies have already recognized the importance of loss of resources in stress processes, the current study offers empirical support to this process in the application of AI-based workplace transformation.

Third, the results emphasize the important moderating position of psychological resilience that does not have a similar impact on every relationship. In line with previous studies, psychological resilience undermines the association between job insecurity and emotional exhaustion (Cooper et al., 2020; Robertson et al., 2015). The result corresponds to the opinion that resilience acts as a personal resource that protects individuals in dealing better with uncertainty and stress. In the same manner, resilience weakens the effects of AI anxiety on job insecurity, implying that individuals who are resilient are less prone to perceiving technological change as a threat. This is in accordance with the theory of Stress and Coping, which is based on the assumption that, people vary in the cognitive evaluation of stressors in accordance with their coping resources (Lazarus and Folkman, 1984).

Nonetheless, a particularly surprising result of this research is that psychological resilience is not necessarily a buffering factor. One of the most noteworthy findings of this study is that H6c was not supported. Contrary to the initial expectation that psychological resilience would buffer the impact of AI anxiety on emotional exhaustion, the results indicate that this relationship becomes stronger at higher levels of resilience. This counterintuitive finding suggests that resilience does not always function as a protective resource in all contexts. In line with recent perspectives distinguishing between challenge and hindrance stressors, highly resilient employees may engage more actively with AI-related challenges, investing greater cognitive and emotional resources in adaptation processes. While such engagement is generally considered adaptive, it may also increase emotional load over time, thereby intensifying emotional exhaustion. This finding highlights the context-dependent and potentially double-edged nature of psychological resilience in technologically demanding environments. In particular, the findings show that resilience enhances the connection between AI anxiety and emotional exhaustion in some circumstances. This result is opposed to the prevailing notion in the literature that resilience always alleviates stress effects (Luthans, 2002). In its turn, it makes it easier to believe in more recent views indicating that the effects of personal resources could be context-specific and non-linear (Chung et al., 2025).

One possible reason why this counterintuitive outcome is possible is the difference between passive coping and active engagement. Extremely resilient people are in a better position to face and work on challenges as opposed to shunning them. Within the context of AI anxiety, this could come in the form of a greater cognitive load, constant adjustment, and the greater accountability to keep up with the fast-evolving world. Although this kind of engagement is usually healthy, it can contribute to increased emotional investment and, as a result, emotional exhaustion in the long term. This explanation complies with recent studies that posit that high proactivity or flexibility of the employee can incur hidden costs of engagement, especially in high-demand settings (La Torre et al., 2019).

Furthermore, this result is also part of the increasingly emerging literature that challenges the universally beneficial impact of resilience. Although previous research perceived resilience as a factor that provides protection, more recent studies have indicated that its effects may be different based on the situational needs and complexity of the environment. The current research contributes

to this discussion by showing that resilience has the capacity to moderate and enhance stressful consequences, contingent on the type of relationship under consideration.

On the whole, the results of this research offer a more complex picture of employee reactions towards AI-related alterations in the workplace. Instead of presuming that there is a linear relationship between technological anxiety and psychological outcomes, the findings emphasize the role of mediating mechanisms and boundary conditions. The research provides a holistic explanation of the impact of technological change on employee well-being by combining AI anxiety, job insecurity, and psychological resilience into a single framework.

Theoretical Contributions

The current research makes a number of valuable theoretical contributions by enhancing the body of knowledge on artificial intelligence (AI), job insecurity, and employee well-being via an integrative and process-based lens. To begin with, the results are a follow-up on previous studies of AI-related workplace outcomes by showing that artificial intelligence anxiety is a strong psychological stressor that forms the perception and emotional state of employees. Although the previous research has mainly focused on the technological, performance, and innovation-centric effects of the AI implementation (Brougham and Haar, 2018; Li and Huang, 2020), the current research is focused on the psychological effects of the AI adoption. This way, it addresses the recent research demands in the literature to understand how employees experience and perceive AI-driven changes (Chung et al., 2025). In line with previous studies that postulated that technological uncertainty makes employees more vulnerable (Chirumbolo et al., 2022), the findings confirm that AI anxiety is positively correlated with job insecurity and emotional exhaustion, thus making AI a key psychosocial danger in modern organizations.

More crucially, the research is making a contribution to the body of literature by revealing the mechanism behind AI anxiety-emotional exhaustion translation. Despite the extensive research on job insecurity as an independent factor in employee performance (Shoss, 2017; Jiang and Lavaysse, 2018), there has been comparatively little research on job insecurity as a mediating process, especially when considering the emerging technologies. The current results indicate that AI anxiety escalates job insecurity perceptions, which subsequently results in emotional fatigue, thus furnishing empirical evidence that a cascade effect of stress occurs. This finding is theoretically significant because it fits into the recent trends of the Conservation of Resources (COR) theory, which suggests that the stress is not an event but a process of interconnected and cumulative loss of resources (Hobfoll et al., 2018). Empirically showing this resource loss chain within the framework of AI, the study applies COR theory to a new and more pertinent field, which is how technological change can promptly and perpetually trigger and maintain psychological strain.

Moreover, the research is a major contribution as it provides a more refined insight into psychological resilience. In line with the previous studies, the results show that resilience counters the adverse impact of job insecurity on emotional exhaustion, which justifies its presence as a shielding personal resource (Cooper et al., 2020; Robertson et al., 2015). The research, however, also shows that resilience is not a uniform functional mechanism of all relationships. Specifically, the observation that resilience enhances the association between AI anxiety and emotional exhaustion contradicts the prevailing opinion that resilience is universally positive (Luthans, 2002). This finding is consistent with the new views that propose that personal resources can be context-dependent, non-linear, particularly in complex and dynamic environments (Chung et al., 2025). The study is relevant because, by showing that resilience can buffer stress effects, as well as enhance them, it enriches the attainment of a more advanced and realistic picture of employee coping mechanisms and enriches both COR theory and the study of resilience.

Practical Implications

The results of this research can have valuable implications on the organizations aiming to handle the human aspect of AI-based transformation. First, the findings emphasize the fact that artificial intelligence anxiety is not only a technological problem but also a severe psychological one that may negatively impact the well-being of the employees. Organizations tend to pay attention to the advantages of AI in terms of operational efficiency and neglect the psychological effects of AI on employees. Nevertheless, in line with the previous studies on technostress (Tarafdar et al., 2019; La Torre et al., 2019), the current results indicate that uncertainty associated with AI may also cause a considerable amount of emotional strain. Consequently, companies ought to implement proactive measures to alleviate AI anxiety, aiding with transparent communication of technological changes, providing training opportunities to improve their digital competence, and engaging employees in the implementation to make them feel more in control and predictable.

Second, the mediating effect of job insecurity emphasizes the need to control the feeling of employment stability among employees. The results imply that AI-related anxiety causes emotional exhaustion, in part, by enhancing job insecurity, which means that how employees perceive technological change is critical. Contrary to the past studies (Shoss, 2017), the following human resource practices must be adopted by an organization to increase the perceived job security, including clear career growth prospects, reskilling programs, and supportive leadership. Organizations can avert the further development of AI-related issues into more serious psychological consequences by diminishing uncertainty about future employment.

Lastly, the findings underscore that psychological resilience is an important aspect of adaptation in employees. Although resilience is typically advantageous when it comes to assisting employees in managing stress (Cooper et al., 2020), the results also indicate that resilience might have some unintended effects in highly demanding settings. In particular, the highly resilient employees can be more involved in challenging technological issues, which can lead to the augmentation of their emotional load over time. As such, individual resilience should not be the only tool of coping that organizations should consider but rather, they must make sure they have sufficient organizational support mechanisms. This entails the encouragement of a balanced workload, psychological support and creation of a work environment that promotes sustainable adaptation as opposed to performance pressure.

Limitations and Future Research Directions

This study has a number of limitations even though they have contributed to it and this gives future research avenues. First, the cross-sectional design does not allow making causal conclusions on the relationships between the variables. The proposed model is theoretically based, but longitudinal or experimental designs should be used in future studies to obtain the dynamic nature of AI-related stress processes and to more convincingly prove causality (Podsakoff et al., 2003). Seeing how AI adoption is an evolving process, longitudinal research would be of special interest in terms of exploring how the perceptions and emotional reactions of employees vary over time.

Second, self-reported data increases the potential of common method bias. Even though procedural remedies were adopted, future studies have the potential to enhance the validity of the results by adding multi-source data or supervisor ratings or objective performance measures. This would give a better insight into the correlation between AI anxiety and employee results.

Third, the research was performed in a certain organizational setting, which can restrict the applicability of the results. Since the effects of AI differ across industries, additional studies must consider the suggested relationships in other industries, including healthcare, manufacturing, and technology-intensive organizations, in the future. This type of comparative studies would assist in

establishing whether the relationships observed are context-specific or can be applied to other working environments.

Lastly, the results of the intricate nature of psychological resilience indicate that additional research needs to be conducted on the non-linear and boundary-dependent effects. Further studies might consider other moderating factors, including leadership style, organizational support, or digital competence, to gain a better insight into the factors under which resilience is a buffer of amplifier of stress. Furthermore, the analysis of curvilinear relationships can yield more information on the possible dark side of resilience in high-demand settings.

www.turkishstudies.net/economy**Turkish Studies - Economics, Finance, Politics**

eISSN: 2667-5625

**ANKARA SCIENCE
UNIVERSITY**

Üniversite Çalışanları Arasında Yapay Zekâ Kaygısından Duygusal Tükenmişliğe: İş Güvencesizliğinin Aracı Rolü ve Psikolojik Dayamlılığın Düzenleyici Etkisi

Giriş

Yapay zekâ (YZ), modern örgütsel yaşamın ayrılmaz bir parçası hâline gelmiş; işin örgütlenme biçimini, yürütülmesini ve yönetimini köklü bir şekilde dönüştürmüştür. Makine öğrenmesi, otomasyon ve veri odaklı karar verme alanlarındaki gelişmeler, örgütlerin daha verimli çalışmasına, üretkenliklerini artırmasına ve daha başarılı stratejik sonuçlar elde etmesine katkı sağlamıştır (Russell & Norvig, 2021). Ancak bu avantajların yanı sıra, yapay zekâ teknolojilerinin yaygın biçimde kullanılmasının çalışanlar üzerinde önemli psikolojik sorunlara yol açtığı da görülmektedir. Özellikle iş kaybı riski, becerilerin geçerliliğini yitirmesi ve iş rollerine ilişkin beklentilerin değişmesi, günümüz çalışma yaşamında çalışanlar açısından önemli kaygı kaynakları hâline gelmiştir (Brougham & Haar, 2018).

Son yıllarda araştırmacılar, teknolojik değişimin yalnızca yapısal veya operasyonel bir süreç olmadığını, aynı zamanda çalışanların tutumlarını, algılarını ve iyi oluşlarını etkileyebilen psikolojik bir deneyim olduğunu vurgulamaktadır (Taraftar et al., 2019). Bu bağlamda, yapay zekâ kaygısı teknolojiye bağlı bir stres türü olarak dikkat çeken önemli bir araştırma konusu hâline gelmiştir. Yapay zekâ kaygısı, çalışanların yapay zekâ teknolojilerinin işlerine ve kariyerlerine olası etkilerine ilişkin hissettikleri korku, endişe ve belirsizlik duygularını ifade etmektedir (Li & Huang, 2020). Yapay zekâ teknolojilerinin örgütsel süreçlerde giderek daha yaygın biçimde kullanılmasıyla birlikte çalışanlar, bu teknolojilerin mesleki yeterliliklerini ve gelecekteki istihdam edilebilirliklerini tehdit ettiğini düşünebilmektedir (Chung et al., 2025).

Önceki çalışmalar, çalışanların teknolojik gelişmeleri kontrol edilemez veya tehdit edici olarak algılamaları durumunda bu gelişmelerin olumsuz psikolojik tepkilere yol açabileceğini göstermektedir (Ayyagari et al., 2011; La Torre et al., 2019). Stres ve Başa Çıkmanın İşlemsel Kuramı'na (Transactional Theory of Stress and Coping) göre bireyler, çevresel taleplerin kendi başa çıkma kapasitelerini aştığını değerlendirdiklerinde stres yaşamaktadırlar (Lazarus & Folkman, 1984). Bu doğrultuda, iş yerinde yapay zekâ kaynaklı değişimler bilişsel olarak önemli bir tehdit şeklinde değerlendirilebilmekte ve bu durum artan stres ile duygusal gerilime neden olabilmektedir. Benzer şekilde, Kaynakların Korunumu (Conservation of Resources-COR) Kuramı, bireylerin sahip oldukları değerli kaynakları korumaya çalıştıklarını, bu kaynakların tehdit altında olduğunu düşündüklerinde veya kaybettiklerinde ise stres yaşadıklarını ileri sürmektedir (Hobfoll et al., 2018). Örgütsel bağlamda istihdam güvencesi önemli bir kaynak olarak değerlendirilmekte olup, işini kaybetme olasılığına ilişkin algılar çalışanlarda önemli düzeyde psikolojik sıkıntıya yol açabilmektedir.

İş yeri stresinin önemli psikolojik sonuçlarından biri duygusal tükenmedir. Duygusal tükenme, tükenmişliğin en temel boyutlarından biri olup, uzun süreli stres faktörlerine maruz

kalmanın sonucunda ortaya çıkan duygusal enerji kaybı ve yorgunluk durumu olarak tanımlanmaktadır (Maslach et al., 2001). Önceki araştırmalar, teknolojik stresin ve işle ilgili belirsizliklerin duygusal tükenmeye yol açan önemli etkenler olduğunu ortaya koymuştur (Ayyagari et al., 2011; Shoss, 2017). Bununla birlikte, yapay zekâ teknolojilerinin kullanımının hızla yaygınlaşmasına rağmen, yapay zekâ kaygısının duygusal tükenme üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkilerini inceleyen çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir.

Yapay zekâ kaygısının çalışanların iyi oluşunu etkilediği en önemli mekanizmalardan biri iş güvencesizliğidir. İş güvencesizliği, çalışanların işlerini ya da işlerinin sahip olduğu arzu edilen özellikleri kaybetme olasılığına ilişkin algılarını ifade etmektedir (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Shoss, 2017). Hızlı teknolojik değişim, özellikle otomasyon ve yapay zekâ uygulamalarının yaygınlaşması, çalışanların işlerinin teknoloji tarafından devralınabileceği veya işlerinin önemli ölçüde değişebileceği yönündeki beklentilerini artırarak iş güvencesizliğinin temel nedenlerinden biri hâline gelmiştir (Brougham & Haar, 2018; Chirumbolo et al., 2022). Önceki araştırmalar, iş güvencesizliğinin duygusal tükenme gibi olumsuz psikolojik sonuçların güçlü bir yordayıcısı olduğunu ortaya koymasına rağmen (Jiang & Lavaysse, 2018), yapay zekâ kaygısı ile çalışanların iyi oluşu arasındaki ilişkide aracılık rolünü inceleyen araştırmalar oldukça sınırlıdır.

Bununla birlikte, tüm çalışanlar teknolojik stres faktörlerine aynı şekilde tepki vermemektedir. Özellikle bireysel farklılıkları yansıtan psikolojik kaynaklar, çalışanların iş yaşamındaki zorluklara nasıl tepki vereceklerini belirlemede kritik bir role sahiptir. Psikolojik dayanıklılık; bireyin olumsuz yaşam olaylarına uyum sağlama ve stresli durumların üstesinden gelebilme kapasitesi olarak tanımlanmakta (Luthans, 2002; Smith et al., 2008) ve belirsizlikle başa çıkma sürecinde önemli bir kişisel kaynak olarak kabul edilmektedir. Psikolojik açıdan dayanıklı bireylerin uyum sağlayıcı başa çıkma stratejilerini daha fazla kullandıkları, duygularını daha etkili biçimde düzenledikleri ve stresli durumlarda psikolojik dengelerini koruyabildikleri belirtilmektedir (Robertson et al., 2015). Bu doğrultuda, psikolojik dayanıklılığın yapay zekâ kaygısı ve iş güvencesizliğinin duygusal tükenme üzerindeki olumsuz etkilerini zayıflatabilecek önemli bir koruyucu kaynak olduğu değerlendirilmektedir.

Yapay zekâ ile ilişkili iş yeri dinamiklerine yönelik ilginin giderek artmasına rağmen, mevcut yazında önemli boşluklar bulunmaktadır. İlk olarak, araştırmaların büyük bölümü yapay zekânın teknolojik ve performansa yönelik sonuçlarına odaklanmıştır; buna karşın yapay zekâ kaygısının psikolojik etkileri yeterince incelenmemiştir. İkinci olarak, yapay zekâ kaygısının çalışanların iyi oluşunu hangi mekanizmalar aracılığıyla etkilediği, özellikle de iş güvencesizliğinin bu ilişkide üstlendiği aracılık rolü yeterince açıklığa kavuşturulamamıştır. Üçüncü olarak ise psikolojik dayanıklılığın koruyucu bir kişisel kaynak olduğu yaygın biçimde kabul edilmesine rağmen, yapay zekâ kaynaklı stres süreçlerinde üstlendiği düzenleyici rol henüz yeterince araştırılmamıştır.

Bu boşluklardan hareketle mevcut araştırmada, yapay zekâ kaygısının duygusal tükenmeyi hem doğrudan hem de iş güvencesizliği aracılığıyla dolaylı olarak etkilediği; psikolojik dayanıklılığın ise bu ilişkileri düzenlediği bir düzenleyici aracılık modeli önerilmektedir. Stres ve Başa Çıkmanın İşlemsel Kuramı ile Kaynakların Korunumu (COR) Kuramı'nın bütünleştirildiği bu model, çalışanların yapay zekâ kaynaklı iş yeri değişimlerini nasıl deneyimlediklerini ve bu değişimlere nasıl tepki verdiklerini kapsamlı bir biçimde açıklamayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda çalışma, yapay zekâ kaynaklı stresin altında yatan psikolojik mekanizmaları ortaya koyarak ve teknolojik yoğunluğun yüksek olduğu çalışma ortamlarında çalışanların iyi oluşunu etkileyen önemli sınır koşullarını açıklayarak ilgili yazına önemli katkılar sunmayı hedeflemektedir.²

²Yeni bir çağın başlangıcında, bu gelişmelerden sosyal bilimlere uzak tutmak mümkün değildir. Yapay zeka çalışmalarının birçok bilim dalını etkilediği görülmektedir. Ayrıntılı bilgi için bk. Denizci et al. 2018, Baran 2022, Keleş & Keleş, 2018; Karadağ, 2025; Coşkun, 2025; Ahmed & Hamod, 2026; Arıcı & Karacı, 2013; Keleş & Keleş, 2017; Keleş et al., 2017; Bekil, 2018; Keleş, 2018; Serçemeli, 2018; Akyıldız & Akyıldız, 2020; Işık & Darı, 2023; Abdulrazagova et al., 2025;

Kuramsal Temeller

Bu araştırma, yapay zekâ kaygısının duygusal tükenmeye yol açan psikolojik süreçlerini açıklamak amacıyla Stres ve Başa Çıkmanın İşlemsel Kuramı (Transactional Theory of Stress and Coping; Lazarus & Folkman, 1984) ile Kaynakların Korunumu (COR) Kuramını (Conservation of Resources Theory; Hobfoll, 1989) kuramsal temel olarak benimsemektedir. Bu iki tamamlayıcı kuramsal yaklaşımın birlikte ele alınması, çalışanların yapay zekâ kaynaklı iş yeri değişimlerini bilişsel olarak nasıl tehdit şeklinde değerlendirdiklerini, bu algının hangi mekanizmalar aracılığıyla kaynak kaybına yol açtığını ve bazı çalışanların bu olumsuz etkiler karşısında neden daha dirençli olduklarını açıklamak için kapsamlı bir kuramsal çerçeve sunmaktadır.

Stres ve Başa Çıkmanın İşlemsel Kuramı, bireylerin çevresel talepleri tehdit edici olarak algıladıklarında veya bu taleplerin başa çıkma kapasitelerini aştığını düşündüklerinde psikolojik stres yaşadıklarını ileri sürmektedir (Lazarus & Folkman, 1984). Bu kurama göre bireyler, stres yaratan olaylarla karşılaştıklarında öncelikle birincil değerlendirme (primary appraisal) sürecinde söz konusu durumun kendileri açısından bir tehdit, zarar ya da meydan okuma niteliği taşıyıp taşımadığını değerlendirirler. Ardından ikincil değerlendirme (secondary appraisal) sürecinde ise algılanan taleplerle başa çıkabilecek kaynak ve yeterliliklere sahip olup olmadıklarını sorgularlar. Günümüz örgütlerinde yapay zekâ teknolojilerinin hızla yaygınlaşması, iş tasarımlarını, çalışanlardan beklenen yetkinlikleri ve kariyer gelişim süreçlerini önemli ölçüde dönüştüren bir olgu hâline gelmiştir. Yapay zekâ uygulamalarının örgütlere sağladığı verimlilik ve rekabet avantajlarına rağmen, çalışanlar bu teknolojileri mesleki gelecekleri açısından bir tehdit olarak değerlendirebilmektedir. Bunun temel nedeni, yapay zekâ sistemlerinin insan emeğinin yerini alabileceği, bazı görevlerin önemini azaltabileceği veya mevcut bilgi ve becerileri zamanla geçersiz hâle getirebileceği yönündeki algıdır (Brougham & Haar, 2018). Dolayısıyla yapay zekâ kaygısı yüksek olan çalışanlar, yapay zekâ kaynaklı örgütsel değişimleri bilişsel olarak önemli bir mesleki risk ve tehdit unsuru şeklinde değerlendirme eğilimindedir.

Bu bilişsel değerlendirme sürecini tamamlayıcı nitelikte olan Kaynakların Korunumu (COR) Kuramı ise algılanan tehditlerin psikolojik zorlanmaya nasıl dönüştüğünü açıklamaktadır. COR Kuramı'na göre bireyler sahip oldukları değerli kaynakları elde etmeye, korumaya ve geliştirmeye çalışırlar; bu kaynakların tehdit altında olması, kaybedilmesi veya yeterince telafi edilememesi durumunda ise stres ortaya çıkar (Hobfoll, 1989). Örgütsel bağlamda istihdam güvencesi; ekonomik güvence, mesleki kimlik ve kariyer sürekliliği sağlaması nedeniyle çalışanların sahip olduğu en önemli kaynaklardan biridir. Bu nedenle yapay zekâyı işlerinin geleceği veya işlerini sürdürme olasılığı açısından bir tehdit olarak algılayan çalışanların iş güvencesizliği algılarının artması beklenmektedir. Başka bir ifadeyle, yapay zekâ kaygısı gelecekte yaşanabilecek olası kaynak kayıplarına ilişkin öncül bir stres kaynağı olarak işlev görmek ve çalışanların iş güvencesizliği algısını güçlendirmektedir.

İş güvencesizliği ise zamanla çalışanların duygusal ve bilişsel kaynaklarını tüketen kronik bir iş stresi unsurudur. COR Kuramı, uzun süre devam eden kaynak kaybı endişesinin bireyleri tehdit altındaki kaynaklarını korumak amacıyla daha fazla çaba göstermeye yönelttiğini, ancak bu sürecin

Arğın 2025; Tetik Küçükkelçi, 2025; Çakmak, 2025; Yıldırım Altun, 2025; Zan & Zan, 2025; Mazlum & Mazlum, 2025; Yıldız, 2025; Başar, 2025; Tuğcu, 2025; Özdemir, 2026; Çora et al., 2026; Büyükboyacı & Yozcu, 2026; Ardaturk, 2026; Arduç Kara, 2026; Ertan, 2026; Ahmed & Hamod, 2026; Efendioğlu, 2023; Çelik et al., 2025; Doğru & Hacımüftüoğlu, 2025; Koçakoğlu & Koçakoğlu, 2025; Ekinci, 2025; Sakin & Türk, 2025; Aşkun, 2024; Yener & Köse, 2023; Romya Bilgin & Küçükşabanoglu, 2023; Çark, 2020; Kanat, 2020; Altındış, 2020; Zenginaloğlu, 2026; Dalmış, 2026; Ölçer, 2025; Sarıbaş, 2025; Karakuş et al., 2025; Güzel, 2024; Kızıldağ, 2023; Odacıoğlu, 2022, Erdem-Demiryakan 2025, 2026, Civelek 2025, Günay 2025, Önen 2025, Özdemir 2025; Sandıkcı & Soy 2026; Arduç Kara 2026; Ertan 2026; Uygun 2026; Yılmaz 2025; Kan Çelik 2026; Bayat Arslan & Cuma 2026; Köksal & Zorlu Kale 2025; Varol 2025; Ahmed & Hamod 2026; Efendioğlu 2023; Sert 2026; Güçlütan 2026.

uzun vadede psikolojik kaynakların tükenmesine neden olduğunu ileri sürmektedir (Hobfoll et al., 2018). Sürekli iş güvencesizliği yaşayan çalışanlar, gelecekteki istihdam durumlarına ilişkin daha fazla tetikte olma, kaygı duyma ve olası riskleri sürekli öngörmeye çalışma eğilimi göstermektedir. Bu durum zamanla duygusal enerjinin azalmasına ve psikolojik iyi oluşun bozulmasına yol açmaktadır. Kaynakların giderek tükenmesi sonucunda ise bireyler, duygusal olarak kendilerini aşırı yıpranmış ve psikolojik açıdan tükenmiş hissettikleri duygusal tükenme durumunu deneyimlemektedirler (Maslach et al., 2001). Nitekim önceki ampirik çalışmalar, iş güvencesizliği ile duygusal tükenme arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğunu ve işin devamlılığına ilişkin belirsizliğin çalışanların duygusal kaynaklarını tüketen kronik bir psikolojik stres faktörü olduğunu ortaya koymuştur (De Witte, Pienaar, & De Cuyper, 2016; Shoss, 2017).

Hem Stres ve Başa Çıkmanın İşlemsel Kuramı hem de COR Kuramı, bireylerin stresli durumlarla başa çıkma kapasitelerinin sahip oldukları kişisel kaynaklara bağlı olarak farklılık gösterdiğini ileri sürmektedir. Bu bağlamda psikolojik dayanıklılık, iş güvencesizliğinin olumsuz psikolojik sonuçlarını hafifletebilecek önemli bir bireysel kaynak olarak değerlendirilmektedir. Psikolojik dayanıklılık, bireyin olumsuz yaşam olaylarına etkili biçimde uyum sağlayabilme, güçlüklerin üstesinden gelebilme ve stresli koşullar altında psikolojik işlevselliğini sürdürebilme kapasitesini ifade etmektedir (Luthans, 2002). Psikolojik dayanıklılığı yüksek bireyler, stres yaratan olayları daha az felaketleştirerek değerlendirmekte, daha uyum sağlayıcı başa çıkma stratejileri kullanmakta ve yaşanan olumsuzluklardan daha hızlı toparlanabilmektedir. Bu nedenle iş yerindeki tehditlerin bu çalışanlarda duygusal tükenmeye dönüşme olasılığı daha düşüktür. İşlemsel Kuram açısından değerlendirildiğinde, psikolojik dayanıklılığı yüksek çalışanlar ikincil değerlendirme sürecinde kendilerini istihdama yönelik tehditlerle başa çıkabilecek yeterlilikte görme eğilimindedir. COR Kuramı açısından ise psikolojik dayanıklılık, belirsizlik dönemlerinde bireylerin duygusal kaynaklarını korumalarına ve yeniden kazanmalarına yardımcı olan önemli bir kişisel kaynak niteliği taşımaktadır (Hobfoll et al., 2018).

Bu kuramsal açıklamalardan hareketle mevcut araştırmada, yapay zekâ kaygısının çalışanlarda tehdit temelli bir bilişsel değerlendirme sürecini harekete geçirdiği ve çalışanların yapay zekâ kaynaklı iş yeri değişimlerini mesleki gelecekleri açısından önemli bir tehdit olarak algılamalarına neden olduğu varsayılmaktadır. Bu algının iş güvencesizliği düzeyini artıracak, artan iş güvencesizliğinin ise çalışanların duygusal kaynaklarını tüketerek duygusal tükenmeye yol açacağı öngörülmektedir. Bununla birlikte, psikolojik dayanıklılığı yüksek çalışanların daha güçlü başa çıkma becerilerine sahip olmaları nedeniyle, iş güvencesizliğinin duygusal tükenme üzerindeki bu dolaylı etkisinin daha zayıf gerçekleşmesi beklenmektedir.

Literatür Taraması ve Hipotez Geliştirme

Yapay Zekâ Kaygısı ve İş Güvencesizliği

Yapay zekâ (YZ) teknolojileri, örgütlerin faaliyetlerini yürütme biçimini ve çalışanların işlerini yerine getirme süreçlerini köklü biçimde dönüştürerek çağdaş çalışma yaşamının ayrılmaz bir parçası hâline gelmiştir. Yapay zekâ; problem çözme, öğrenme ve karar verme gibi geleneksel olarak insan zekâsı gerektiren görevleri yerine getirebilen hesaplamalı sistemler olarak tanımlanmaktadır (Russell & Norvig, 2021; Fang, et al. 2026). Yapay zekâ uygulamaları örgütlere verimlilik, yenilikçilik ve üretkenlik açısından önemli katkılar sağlamakla birlikte, çalışanlar açısından iş kaybı, becerilerin değerini yitirmesi ve mesleki yeterliliğin sorgulanması gibi önemli psikolojik sorunları da beraberinde getirmektedir (Brougham & Haar, 2018; Cengiz & Peker, 2025). Bu nedenle çalışanlar, yapay zekânın yaygınlaşmasını uzun vadeli istihdam edilebilirlikleri ve kariyerlerinin sürdürülebilirliği açısından giderek daha fazla bir tehdit olarak algılamaktadır.

Yapay zekâ kaygısı, çalışanların yapay zekâ teknolojilerinin giderek yaygınlaşması ve bu teknolojilerin çalışma yaşamı üzerindeki olası etkilerine ilişkin yaşadıkları kaygı, korku ve psikolojik gerginlik olarak tanımlanmaktadır (Li & Huang, 2020; Küçükkelçi, 2025). Örgütlerin iş süreçlerine

yapay zekâ sistemlerini giderek daha fazla entegre etmesiyle birlikte çalışanlar, akıllı sistemlerin işlerini devralabileceğini, mevcut bilgi ve becerilerini değersiz hâle getirebileceğini veya iş rollerini önemli ölçüde değiştirebileceğini düşünebilmektedir. Bu algılar, çalışanların gelecekte işlerini sürdürebileceklerine ilişkin belirsizlik yaşamalarına ve işlerini kaybetme ya da mesleki önemlerini yitirme korkularının artmasına neden olmaktadır (Taşdemir, 2025; Chung et al., 2025).

Stres ve Başa Çıkmanın İşlemsel Kuramı'na göre bireyler, çevrelerinde meydana gelen değişimleri bilişsel olarak değerlendirerek bunların iyi oluşları ve mesleki güvenlikleri açısından tehdit oluşturup oluşturmadığına karar vermektedirler (Lazarus & Folkman, 1984; Asio & Sardina, 2025). Yapay zekâyı bir tehdit olarak algılayan çalışanlar, teknolojik gelişmeleri olası işsizlik riskinin bir göstergesi şeklinde değerlendirme eğiliminde olmakta ve bu durum iş güvencesizliği algılarını artırmaktadır. İş güvencesizliği, çalışanın sürdürmek istediği işini devam ettirebilme olasılığına ilişkin algıladığı belirsizlik ve tehdit olarak tanımlanmaktadır (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Kaya & Çelebi, 2026). Önceki araştırmalar, teknolojik dönüşüm ve otomasyon korkusunun çalışanların iş güvencesizliği algısını önemli ölçüde artırdığını; bunun temel nedeninin ise teknolojinin iş gücü ihtiyacını azaltacağı veya mevcut işlerin gerektirdiği nitelikleri değiştireceği yönündeki beklentiler olduğunu ortaya koymuştur (Brougham & Haar, 2018; Ulutas, 2018; Chirumbolo et al., 2022).

Yapay zekâ kullanımının psikolojik sonuçlarına yönelik ilgi giderek artmasına rağmen, yapay zekâ kaygısı ile iş güvencesizliği arasındaki doğrudan ilişkiyi inceleyen ampirik araştırmaların sayısı oldukça sınırlıdır. Mevcut çalışmalar büyük ölçüde teknolojinin benimsenmesi, yeniliğe uyum ve teknolojik hazırlık gibi konulara odaklanırken, yapay zekâ uygulamalarının çalışanlarda ortaya çıkardığı olumsuz duygusal ve mesleki sonuçlar görece ihmal edilmektedir. Bu nedenle, yapay zekâ kaygısının çalışanların işlerini tehdit altında hissetmelerine nasıl katkı sağladığını ortaya koyacak yeni ampirik araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır (Brougham and Haar, 2018; Ulutas, 2018; Chirumbolo et al., 2022).

Bu kuramsal açıklamalar doğrultusunda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H1: Yapay zekâ kaygısı, iş güvencesizliğini pozitif yönde etkilemektedir.

Yapay Zekâ Kaygısı ve Duygusal Tükenme

Yapay zekâ teknolojilerinin kullanımı, iş yerlerinin örgütlenme biçimini, iş tanımlarını ve örgütsel süreçleri önemli ölçüde dönüştürerek günümüz örgütlerinde yaygın bir uygulama hâline gelmiştir. Yapay zekâ uygulamaları; verimliliğin artırılması, otomasyonun yaygınlaşması ve karar verme süreçlerinin geliştirilmesi gibi önemli avantajlar sunmasına rağmen, çalışanlar açısından teknolojik ikame, beceri gereksinimlerinin değişmesi ve kariyerlerinin sürdürülebilirliğine ilişkin önemli psikolojik kaygıları da beraberinde getirmektedir (Yoleri & Bostancı, 2012; Brougham & Haar, 2018). Örgütlerin yapay zekâ destekli sistemlere yönelmesiyle birlikte birçok çalışan, bu teknolojilerin iş güvencelerini ve mesleki yeterliliklerini tehdit ettiğini düşünmekte; bu durum ise kaygı ve korku düzeylerinin artmasına neden olmaktadır.

Yapay zekâ kaygısı, çalışanların iş ortamında yapay zekâ teknolojilerinin doğurabileceği sonuçlara ilişkin yaşadıkları korku, kaygı ve psikolojik huzursuzluğu ifade etmektedir (Buluş & Abdullah, 2016; Li & Huang, 2020). Yapay zekâ kaygısı yüksek olan çalışanlar; işlerinin veya sahip oldukları bilgi ve becerilerin yapay zekâ tarafından ikame edileceği, mevcut yetkinliklerinin gelecekte önemini yitireceği ya da sürekli değişen teknolojik gerekliliklere uyum sağlamak zorunda kalacakları endişesini taşımaktadırlar. Özellikle çalışanların teknoloji odaklı çalışma ortamlarında nasıl değer yaratabilecekleri ve rekabet güçlerini nasıl koruyabilecekleri konusunda belirsizlik yaşamaları, zamanla kronik bilişsel ve duygusal strese yol açabilmektedir.

Stres ve Başa Çıkmanın İşlemsel Kuramı, bireylerin çevresel talepleri bilişsel olarak tehdit şeklinde değerlendirmeleri ve bu taleplerin başa çıkma kapasitelerini aştığını düşünmeleri

durumunda stres yaşadıklarını ileri sürmektedir (Lazarus & Folkman, 1984; Isıktas, 2016). Bu çerçevede çalışanlar, yapay zekâ kaynaklı örgütsel değişimleri mesleki yeterlilikleri, örgütsel kimlikleri ve gelecekteki istihdam edilebilirlikleri açısından önemli bir tehdit olarak algılayabilmektedirler. Bu tehdit algısına sürekli maruz kalınması ise çalışanların duygusal ve psikolojik kaynaklarının zaman içerisinde tükenmesine ve duygusal zorlanmanın artmasına neden olabilmektedir.

Duygusal tükenme; uzun süreli stres faktörlerine maruz kalmanın sonucu olarak ortaya çıkan, bireyin kendisini duygusal açıdan yorgun, psikolojik olarak tükenmiş ve duygusal kapasitesini aşmış hissettiği bir durumdur (Maslach et al., 2001; Yıldırım, 2016). Yapay zekâ kaygısı yaşayan çalışanlar, teknolojik dönüşüm karşısında işlerini nasıl sürdürecekleri, mesleki yeterliliklerini nasıl koruyacakları ve yapay zekâ uygulamalarının beraberinde getireceği performans beklentileriyle nasıl başa çıkacakları konusunda sürekli endişe duyabilmektedirler. Uzun vadede bu kronik kaygı, çalışanların duygusal kaynaklarını tüketerek doğrudan duygusal tükenmeye yol açabilmektedir.

Önceki araştırmalar, teknostres ve teknolojiye ilişkin kaygının iş yaşamında tükenmişlik ve duygusal tükenme ile pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir (Ayyagari et al., 2011; Tarafdar et al., 2019). Benzer şekilde, dijital dönüşüm ve teknolojik değişim nedeniyle kendisini tehdit altında hisseden çalışanların daha yüksek düzeyde psikolojik stres ve duygusal tükenme yaşadıkları ortaya konulmuştur (Kalaycı & Ozkul, 2018; La Torre et al., 2019). Bununla birlikte, yapay zekâ teknolojilerinin örgütsel yaşamda hızla yaygınlaşmasına rağmen, yapay zekâ kaygısının duygusal tükenme üzerindeki doğrudan etkisini inceleyen araştırmaların sayısı oldukça sınırlıdır. Mevcut çalışmalar daha çok yapay zekânın benimsenmesi, yeniliklerin kabulü ve teknolojik hazırlık düzeyi üzerinde yoğunlaşırken, yapay zekâyâ ilişkin korku ve kaygıların çalışanlar üzerindeki duygusal yıpratıcı etkileri yeterince ele alınmamıştır (Şener & Gündüz, 2018; Yalçın, 2019).

Bu kuramsal gerekçeler doğrultusunda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H2: Yapay zekâ kaygısı, duygusal tükenmeyi pozitif yönde etkilemektedir.

İş Güvencesizliği ve Duygusal Tükenme

Küreselleşme, teknolojik dönüşüm ve iş gücü piyasalarının giderek daha dinamik bir yapıya bürünmesi, iş güvencesizliğini günümüz örgütlerinde en önemli çalışma yaşamı sorunlarından biri hâline getirmiştir. İş güvencesizliği, çalışanların gelecekte işlerini veya işlerinin sahip olduğu temel özellikleri kaybetme olasılığına ilişkin algıladıkları belirsizlik ve endişe olarak tanımlanmaktadır (Shoss, 2017). İstihdam yalnızca ekonomik güvence sağlamakla kalmayıp aynı zamanda psikolojik güvenlik ve mesleki kimliğin önemli bir bileşeni olduğundan, işin devamlılığına yönelik algılanan tehditler çalışanlar için önemli bir iş stresi kaynağı oluşturmaktadır.

Kaynakların Korunumu (Conservation of Resources-COR) Kuramı, bireylerin sahip oldukları değerli kaynakları elde etmeye, korumaya ve geliştirmeye çalıştıklarını; bu kaynakların tehdit altında olması veya kaybedilmesi durumunda ise stres yaşadıklarını ileri sürmektedir (Hobfoll, 1989; Kara, 2026). Çalışanlar açısından istihdam güvencesi; ekonomik istikrar, kariyer sürekliliği ve sosyal kimlik sağlaması nedeniyle en önemli bağlamsal kaynaklardan biridir. Bu nedenle işlerinin geleceği konusunda güvensizlik yaşayan çalışanlar, sahip oldukları bu önemli kaynağı kaybetme olasılığı nedeniyle sürekli bir stres altında kalmaktadır.

Süreklilik gösteren iş güvencesizliği zamanla çalışanlarda duygusal tükenmeye yol açabilmektedir. Duygusal tükenme; bireyin kendisini duygusal açıdan yorgun, psikolojik olarak tükenmiş ve duygusal kapasitesini aşmış hissettiği bir durum olarak tanımlanmaktadır (Maslach et al., 2001). İş güvencesizliği yaşayan çalışanlar, belirsizlikle başa çıkabilmek amacıyla önemli ölçüde bilişsel ve duygusal kaynak harcamakta; bu durum ise zamanla psikolojik enerjilerinin tükenmesine neden olmaktadır. Önceki ampirik araştırmalar, iş güvencesizliği ile duygusal tükenme arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğunu ve işin devamlılığına ilişkin sürekli belirsizliğin çalışanlarda

kronik psikolojik strese yol açarak duygusal kaynakları tükettiğini ortaya koymuştur (De Witte et al., 2016; Jiang & Lavaysse, 2018).

Her ne kadar mevcut yazın iş güvencesizliği ile duygusal tükenme arasındaki ilişkiyi güçlü biçimde desteklese de, bu ilişkinin özellikle yapay zekâ destekli teknolojik dönüşümlerin hız kazandığı günümüz çalışma yaşamı bağlamında daha ayrıntılı biçimde incelenmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Yapay zekâ kaynaklı belirsizliklerin örgütsel yaşamda giderek daha belirgin hâle gelmesi, iş güvencesizliğinin çalışanların psikolojik iyi oluşu üzerindeki etkilerinin teknoloji odaklı bir perspektiften yeniden değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır. Bu doğrultuda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H3: İş güvencesizliği, duygusal tükenmeyi pozitif yönde etkilemektedir.

İş Güvencesizliğinin Aracılık Rolü

Yapay zekâ kaygısı çalışanlarda doğrudan duygusal tükenmeye yol açabilse de, bu ilişkinin hangi psikolojik mekanizmalar aracılığıyla gerçekleştiği henüz yeterince açıklığa kavuşturulamamıştır. Stres ve Başa Çıkmanın İşlemsel Kuramı ile Kaynakların Korunumu (COR) Kuramı temel alınarak geliştirilen bu çalışmada, iş güvencesizliğinin yalnızca önemli bir açıklayıcı değişken değil, aynı zamanda yapay zekâ kaygısı ile duygusal tükenme arasındaki ilişkiyi açıklayan temel aracılık mekanizması olduğu öne sürülmektedir.

Daha önce de belirtildiği üzere, yapay zekâyâ ilişkin kaygı yaşayan çalışanlar, iş yerinde gerçekleşen yapay zekâ temelli dönüşümlerin mesleki geleceklerini, mesleki önemlerini ve uzun dönemli istihdam edilebilirliklerini tehdit ettiğini düşünme eğilimindedirler. İşlemsel Kuram'a göre çalışanlar teknolojik değişimleri tehdit olarak algıladıklarında, işlerinin geleceği ve sürekliliği konusunda daha fazla belirsizlik yaşamaktadırlar (Lazarus & Folkman, 1984). Özellikle çalışanlar, yapay zekânın kritik iş görevlerini üstlenebileceğini, iş gücü ihtiyacını azaltabileceğini veya mevcut yetkinliklerini yetersiz bırakabileceğini düşündüklerinde bu tehdit algısı iş güvencesizliğine dönüşebilmektedir (Brougham & Haar, 2018).

Kaynakların Korunumu Kuramı açısından değerlendirildiğinde ise iş güvencesizliği; istihdam güvencesi, kariyer sürekliliği ve ekonomik güvenlik gibi çalışanların önem verdiği temel kaynaklar açısından ciddi bir tehdit oluşturmaktadır (Hobfoll, 1989). İstihdam, bireyler için hem maddi hem de psikolojik kaynakların en önemli bileşenlerinden biri olduğundan, iş sürekliliğine yönelik tehdit algısı kronik strese ve kaynakları koruma çabasına yol açmaktadır. İş güvencesizliği yaşayan çalışanlar, belirsizlikle başa çıkabilmek, çevresel tehditleri sürekli izlemek ve olası iş kayıplarına hazırlıklı olmak amacıyla önemli ölçüde bilişsel ve duygusal kaynak harcamakta; bu süreç zamanla psikolojik kaynakların tükenmesine neden olmaktadır (Hobfoll et al., 2018).

Kaynakların bu şekilde sürekli azalması, uzun vadede çalışanlarda duygusal tükenmeye yol açabilmektedir. Duygusal tükenme, kronik stres faktörlerine uzun süre maruz kalmanın sonucu olarak ortaya çıkan duygusal yorgunluk, psikolojik tükenmişlik ve duygusal kapasitede azalma durumunu ifade etmektedir (Maslach et al., 2001). Nitekim önceki araştırmalar, iş güvencesizliğinin çalışanların istihdamlarının devamına ilişkin sürekli kaygı yaşamalarına neden olduğunu ve bunun da uzun süreli psikolojik stres ile duygusal tükenmişliği beraberinde getirdiğini göstermektedir (De Witte et al., 2016; Jiang & Lavaysse, 2018).

Bu kuramsal açıklamalar birlikte değerlendirildiğinde, yapay zekâ kaygısının çalışanlarda yalnızca doğrudan değil, aynı zamanda iş güvencesizliği algısını artırarak dolaylı biçimde de duygusal tükenmeye yol açabileceği söylenebilir. Başka bir ifadeyle, yapay zekâ teknolojilerinin olası sonuçlarından kaygı duyan çalışanlar, öncelikle işlerinin geleceğine ilişkin daha fazla belirsizlik yaşayacak; bu belirsizlik ise zamanla duygusal kaynakların tükenmesine ve duygusal tükenmeye neden olacaktır.

Son yıllarda yapay zekânın çalışanlar üzerindeki doğrudan psikolojik etkilerini inceleyen araştırmaların sayısı artmış olsa da, yapay zekâ kaygısının duygusal tükenmeye hangi mekanizmalar aracılığıyla yol açtığını açıklayan çalışmalar oldukça sınırlıdır. Bu nedenle iş güvencesizliğinin aracılık değişkeni olarak ele alınması, yapay zekâ kaynaklı iş yeri kaygılarının çalışanlarda nasıl duygusal yıpranmaya dönüştüğünü daha kapsamlı biçimde açıklamaya katkı sağlayacaktır.

Bu değerlendirmeler doğrultusunda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H4: İş güvencesizliği, yapay zekâ kaygısı ile duygusal tükenme arasındaki ilişkide aracılık rolü oynamaktadır.

Psikolojik Dayanıklılığın Düzenleyici Rolü

Psikolojik dayanıklılık, bireylerin olumsuz yaşam olaylarının üstesinden gelebilmelerini, karşılaştıkları güçlüklerden yeniden toparlanabilmelerini ve stresli koşullar altında psikolojik işlevselliklerini sürdürebilmelerini sağlayan önemli bir kişisel kaynak olarak kabul edilmektedir. Psikolojik dayanıklılık, bireyin zorlu veya tehdit edici durumlarla karşılaştığında olumlu uyum gösterebilme ve yeniden toparlanabilme kapasitesini ifade etmektedir (Luthans, 2002). Örgütsel davranış yazınında psikolojik dayanıklılık, çalışanların iş yaşamındaki stres faktörleriyle etkili biçimde başa çıkmalarını ve zorlayıcı koşullar altında duygusal dengelerini korumalarını sağlayan önemli bireysel özelliklerden biri olarak değerlendirilmektedir.

Kaynakların Korunumu (COR) Kuramı'na göre kişisel kaynakları daha fazla olan bireyler, stres yaratan taleplerle daha etkili biçimde başa çıkabilmekte ve kaynak kaybının olumsuz etkilerine karşı daha dirençli olmaktadır (Hobfoll, 1989). Psikolojik dayanıklılık, bireylerin duygularını düzenleme, uyum sağlayıcı başa çıkma stratejileri geliştirme ve stresle etkili biçimde mücadele etme becerilerini güçlendiren önemli bir kişisel kaynaktır. Bu nedenle psikolojik dayanıklılığı yüksek çalışanlar, iş yaşamında karşılaştıkları güçlükler karşısında duygusal kaynaklarını daha başarılı biçimde koruyabilmekte ve stresli olayların duygusal tükenmeye dönüşme olasılığı azalmaktadır.

Benzer şekilde Stres ve Başa Çıkmanın İşlemsel Kuramı da bireylerin stresli olaylara verdikleri tepkilerin yalnızca dışsal stres faktörlerine değil, aynı zamanda bu taleplerle başa çıkabileceklerine ilişkin algılarına da bağlı olduğunu ileri sürmektedir (Lazarus & Folkman, 1984). Psikolojik dayanıklılığı yüksek çalışanlar, daha uyum sağlayıcı başa çıkma stratejileri kullanmakta, stresli olayları daha olumlu biçimde yeniden değerlendirmekte ve zorlukların üstesinden gelebileceklerine daha fazla inanmaktadır. Buna karşılık psikolojik dayanıklılığı düşük çalışanlar, iş yaşamındaki stres faktörlerini başa çıkılması güç tehditler olarak değerlendirme eğiliminde olduklarından duygusal tükenmeye daha açık hâle gelmektedirler.

Bu araştırmada iş güvencesizliği, çalışanların istihdam sürekliliğini, ekonomik güvenliğini ve mesleki kimliğini tehdit eden kronik bir iş stresi kaynağı olarak ele alınmaktadır. İş güvencesizliği genel olarak duygusal tükenmeye yol açsa da, bu olumsuz etkinin tüm çalışanlarda aynı düzeyde ortaya çıkması beklenmemektedir. Özellikle psikolojik dayanıklılığı yüksek çalışanların, sahip oldukları güçlü başa çıkma becerileri sayesinde iş güvencesizliğinin neden olduğu duygusal tükenmeyi daha düşük düzeyde yaşamaları beklenmektedir. Bu çalışanlar, iş güvencesizliğini felaketleştirilecek bir durum yerine geçici ve yönetilebilir bir sorun olarak değerlendirebildikleri için gelecekteki istihdamlarına ilişkin belirsizliklerin oluşturduğu duygusal yük daha sınırlı kalmaktadır.

Önceki ampirik araştırmalar da psikolojik dayanıklılığın stresli çalışma ortamlarında koruyucu bir rol üstlendiğini göstermektedir. Araştırmalar, psikolojik dayanıklılığın iş stresi, örgütsel belirsizlik ve olumsuz çalışma koşullarının tükenmişlik ve duygusal tükenme üzerindeki olumsuz etkilerini zayıflattığını ortaya koymuştur (Shin et al., 2012; Cooper et al., 2020). Ayrıca psikolojik dayanıklılığı yüksek bireylerin duygusal kayıplardan daha hızlı toparlandıkları ve uzun süreli iş baskıları karşısında psikolojik dengelerini daha başarılı biçimde korudukları belirlenmiştir (Robertson et al., 2015).

Psikolojik dayanıklılığın önemli bir koruyucu psikolojik kaynak olduğu yaygın biçimde kabul edilmesine rağmen, özellikle teknoloji odaklı çalışma ortamlarında iş güvencesizliği ile duygusal tükenme arasındaki ilişkide üstlendiği düzenleyici rolü inceleyen araştırmalar oldukça sınırlıdır. Yapay zekâ kaynaklı belirsizliklerin giderek arttığı günümüz çalışma yaşamında, psikolojik dayanıklılığın hangi koşullarda iş güvencesizliğinin olumsuz etkilerini zayıflattığının anlaşılması, çalışanların ruh sağlığının korunması ve etkili başa çıkma mekanizmalarının geliştirilmesi açısından önemli katkılar sağlayacaktır.

Bu kuramsal gerekçeler doğrultusunda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H5: Psikolojik dayanıklılık, iş güvencesizliği ile duygusal tükenme arasındaki ilişkiyi düzenlemektedir. Buna göre, psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek olduğunda iş güvencesizliği ile duygusal tükenme arasındaki pozitif ilişki zayıflamaktadır.

Psikolojik Dayanıklılığın Düzenleyici Aracılık Etkisi

Yukarıda geliştirilen hipotezlerden hareketle bu araştırmada, psikolojik dayanıklılığın önerilen modelde yer alan doğrudan ve dolaylı ilişkilerin gücünü belirleyen önemli bir sınır koşulu (boundary condition) olduğu öne sürülmektedir. Özellikle psikolojik dayanıklılık, bireylerin olumsuz yaşam olaylarına ve stresli durumlara uyum sağlayabilme kapasitesini yansıttığından, yapay zekâ kaygısı ile iş güvencesizliğinin çalışanların psikolojik sonuçları üzerindeki olumsuz etkilerini zayıflatabilecek önemli bir kişisel kaynak olarak değerlendirilmektedir.

Stres ve Başa Çıkmanın İşlemsel Kuramı, stresle başa çıkabilecek daha fazla kişisel kaynağa sahip bireylerin çevresel talepleri aşılması güç tehditler yerine yönetilebilir zorluklar olarak değerlendirme eğiliminde olduklarını ileri sürmektedir (Lazarus & Folkman, 1984). Bu nedenle, iş yerindeki tehditlere bağlı ortaya çıkan olumsuz duygusal sonuçların bu bireylerde daha düşük düzeyde gerçekleşmesi beklenmektedir. Benzer şekilde, Kaynakların Korunumu (COR) Kuramı da kişisel kaynakları yüksek olan çalışanların, kaynaklarını tehdit eden durumlarla karşılaştıklarında duygusal ve psikolojik enerjilerini daha etkili biçimde koruyabildiklerini savunmaktadır (Hobfoll, 1989). Bu bağlamda psikolojik dayanıklılık, çalışanların yapay zekâ kaynaklı örgütsel değişimleri tehdit olarak algılama düzeyini azaltabilir, iş güvencesizliğinin oluşturduğu duygusal yükü hafifletebilir ve yapay zekâ kaygısının doğrudan neden olduğu olumsuz psikolojik etkileri sınırlandırabilir.

Öncelikle, psikolojik dayanıklılığı yüksek çalışanların yapay zekâ alanındaki gelişmeleri iş yaşamlarının sürekliliği açısından ciddi bir tehdit olarak değerlendirme olasılıkları daha düşüktür. Bunun temel nedeni, bu çalışanların örgütsel değişimleri aynı zamanda yeni fırsatlar olarak görebilmeleri ve değişen çalışma koşullarına başarıyla uyum sağlayabileceklerine ilişkin daha yüksek öz güvene sahip olmalarıdır. Dolayısıyla, psikolojik dayanıklılık arttıkça yapay zekâ kaygısı ile iş güvencesizliği arasındaki pozitif ilişkinin zayıflaması beklenmektedir.

İkinci olarak, psikolojik dayanıklılığı yüksek çalışanlar daha güçlü başa çıkma becerilerine, daha etkili duygu düzenleme stratejilerine ve olumsuz deneyimlerden daha hızlı toparlanma kapasitesine sahip olduklarından, iş güvencesizliğinin neden olduğu duygusal tükenmeyi daha düşük düzeyde yaşayabilirler. Bu nedenle psikolojik dayanıklılığın artmasıyla birlikte iş güvencesizliği ile duygusal tükenme arasındaki pozitif ilişkinin de zayıflaması beklenmektedir.

Üçüncü olarak, psikolojik dayanıklılığı yüksek bireyler belirsizlik, kaygı ve stresli yaşam olaylarıyla daha etkili biçimde başa çıkabilmekte ve duygusal dengelerini koruyabilmektedirler. Bu nedenle, yapay zekâ kaygısının çalışanlarda doğrudan oluşturduğu duygusal tükenme düzeyinin de psikolojik dayanıklılık arttıkça azalacağı öngörülmektedir.

Bu kuramsal açıklamalar birlikte değerlendirildiğinde, psikolojik dayanıklılığın yapay zekâ kaygısının duygusal tükenme üzerindeki hem doğrudan hem de dolaylı etkilerini zayıflatan önemli

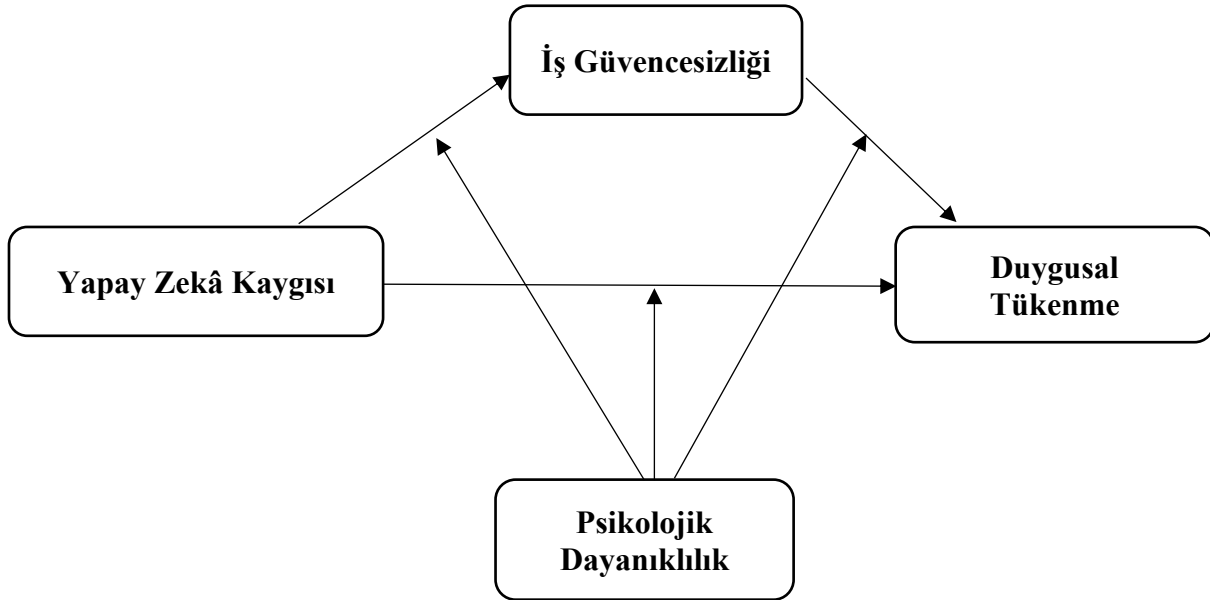
bir koruyucu mekanizma olduğu söylenebilir. Başka bir ifadeyle, psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek çalışanlarda iş güvencesizliğinin aracılık etkisinin daha zayıf gerçekleşeceği ve böylece yapay zekâ kaygısının duygusal tükenmeye olan koşullu dolaylı etkisinin azalacağı beklenmektedir. Bu doğrultuda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H6a: Psikolojik dayanıklılık, yapay zekâ kaygısı ile iş güvencesizliği arasındaki ilişkiyi düzenlemektedir. Buna göre, psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek olduğunda yapay zekâ kaygısı ile iş güvencesizliği arasındaki pozitif ilişki zayıflamaktadır.

H6b: Psikolojik dayanıklılık, iş güvencesizliği ile duygusal tükenme arasındaki ilişkiyi düzenlemektedir. Buna göre, psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek olduğunda iş güvencesizliği ile duygusal tükenme arasındaki pozitif ilişki zayıflamaktadır.

H6c: Psikolojik dayanıklılık, yapay zekâ kaygısı ile duygusal tükenme arasındaki ilişkiyi düzenlemektedir. Buna göre, psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek olduğunda yapay zekâ kaygısı ile duygusal tükenme arasındaki pozitif ilişki zayıflamaktadır.

H7: Yapay zekâ kaygısının duygusal tükenme üzerindeki dolaylı etkisinde iş güvencesizliği aracılık rolü oynamaktadır. Bununla birlikte, psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek olduğunda bu dolaylı etki zayıflamaktadır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırma Yöntemi

Araştırma Tasarımı ve Örneklem

Bu araştırmada, yapay zekâ kaygısı ile iş güvencesizliği, duygusal tükenme ve psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla kesitsel (cross-sectional) nicel araştırma deseni benimsenmiştir. Araştırma verileri, örgütsel davranış çalışmalarında çalışanların algılarını, tutumlarını ve psikolojik durumlarını belirlemede yaygın olarak kullanılan anket yöntemi ile toplanmıştır. Araştırmada yer alan tüm değişkenlerin bireylerin öznel algı ve deneyimlerine dayanması nedeniyle, öz-bildirim (self-report) esaslı veri toplama yöntemi uygun görülmüştür.

Araştırmanın örneklemini, devlet üniversitelerinde görev yapan 325 akademik ve idari personel oluşturmaktadır. Üniversite çalışanları, eğitim, araştırma ve idari süreçlerde dijital teknolojiler ile yapay zekâ uygulamalarının giderek daha yaygın biçimde kullanılmaya başlanması nedeniyle araştırma evreni olarak tercih edilmiştir. Yapay zekâ tabanlı uygulamaların öğretim, araştırma ve yönetim süreçlerine entegrasyonu, çalışanların teknolojik değişime sürekli maruz kalmasına neden olmakta; bu durum ise çalışanların iş güvencesine ilişkin algıları ile psikolojik iyi oluşlarını etkileyebilmektedir. Dolayısıyla üniversite ortamı, yapay zekâ kaygısının psikolojik sonuçlarını incelemek açısından güncel ve uygun bir araştırma bağlamı sunmaktadır.

Katılımcılar kolayda örnekleme (convenience sampling) yöntemi kullanılarak belirlenmiştir. Bu yöntemin tercih edilmesinde katılımcılara erişimin kolay ve uygulanabilir olması etkili olmuştur. Araştırma verileri, üniversitelerin kurumsal iletişim kanalları aracılığıyla çevrim içi ortamda dağıtılan anket formu kullanılarak toplanmış ve araştırmaya katılım tamamen gönüllülük esasına dayandırılmıştır. Katılımcılara araştırmanın amacı ayrıntılı biçimde açıklanmış; verdikleri yanıtların anonim kalacağı ve yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılacağı konusunda güvence verilmiştir. Bu uygulamalar sayesinde sosyal beğenirlik yanlılığının azaltılması ve katılımcıların daha dürüst yanıtlar vermelerinin teşvik edilmesi amaçlanmıştır. Araştırma, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi İnsan Araştırmaları Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulunun 22.01.2026 tarih ve 09/11 sayılı kararı ile etik onay alınarak yürütülmüştür.

Ortak yöntem yanlılığını (Common Method Bias) azaltmak amacıyla Podsakoff ve arkadaşlarının (2003) önerileri doğrultusunda çeşitli prosedürel önlemler alınmıştır. Bu kapsamda katılımcılara anonimlik ve gizlilik güvencesi verilmiş, anket maddeleri açık ve anlaşılır şekilde düzenlenerek ifade belirsizlikleri en aza indirilmiş ve gerekli görülen durumlarda farklı ölçek formatlarından yararlanılmıştır.

Araştırma verileri SPSS ve PROCESS Macro programları kullanılarak analiz edilmiştir. Ölçüm modelinin geçerliliğini değerlendirmek amacıyla öncelikle Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA/CFA) gerçekleştirilmiş, ardından araştırma hipotezlerini test etmek üzere regresyon temelli analizlerden yararlanılmıştır. Önerilen düzenleyici aracılık modeli, Hayes (2022) tarafından geliştirilen PROCESS Macro Model 59 kullanılarak ve bootstrap yöntemiyle test edilmiştir.

Araştırmada ayrıca yaş, cinsiyet, kıdem ve görev türü (akademik/idari personel) kontrol değişkenleri olarak modele dâhil edilmiştir. Akademik ve idari personelin birlikte araştırmaya dâhil edilmesi, örneklemin çeşitliliğini artırarak yapay zekâ kaygısının üniversitelerde farklı görevlerde çalışan bireyler üzerindeki etkilerinin daha kapsamlı biçimde değerlendirilmesine olanak sağlamıştır.

Veri Analizi

Araştırma verilerinin analizinde SPSS 25 ve PROCESS Macro yazılımlarından yararlanılmıştır (Hayes, 2022). Analizler birkaç aşamada gerçekleştirilmiştir. İlk olarak araştırma değişkenlerinin genel özelliklerini ve aralarındaki ilişkileri belirlemek amacıyla tanımlayıcı istatistikler ile Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Bu kapsamda değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapma ve korelasyon katsayıları hesaplanmıştır.

İkinci aşamada, ölçüm modelinin yapı geçerliliğini değerlendirmek amacıyla AMOS programı kullanılarak Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) gerçekleştirilmiştir. Model uyumu; ki-kare/serbestlik derecesi oranı (χ^2/df), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI), Tucker-Lewis İndeksi (TLI) ve Yaklaşık Hataların Ortalama Kare Kökü (RMSEA) değerleri dikkate alınarak değerlendirilmiştir. Model uyumunun kabul edilebilir düzeyde olduğuna karar vermede CFI ve TLI değerlerinin 0,90'ın üzerinde, RMSEA değerinin ise 0,08'in altında olması ölçüt olarak kabul edilmiştir (Hu & Bentler, 1999).

Ölçeklerin güvenilirliği ve yakınsak geçerliliğini değerlendirmek amacıyla Bileşik Güvenirlik (Composite Reliability-CR) ve Ortalama Açıklanan Varyans (Average Variance

Extracted-AVE) değerleri hesaplanmıştır. CR değerinin 0,70'in, AVE değerinin ise 0,50'nin üzerinde olması yeterli kabul edilmiştir (Fornell & Larcker, 1981). Ayırışma geçerliliğinin değerlendirilmesinde ise Fornell-Larcker kriteri esas alınmıştır.

Son aşamada araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla regresyon temelli analizler gerçekleştirilmiştir. Önerilen düzenleyici aracılık modeli PROCESS Macro Model 59 kullanılarak analiz edilmiş ve dolaylı ile koşullu dolaylı etkilerin anlamlılığı 5.000 bootstrap yeniden örnekleme ile test edilmiştir. Güven aralıklarının sıfır değerini içermemesi, ilgili etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu şeklinde değerlendirilmiştir. Analizlerde yaş, cinsiyet, kıdem ve görev türü de kontrol değişkeni olarak modele dâhil edilmiştir.

Ölçüm Araçları

Araştırmada kullanılan tüm değişkenler, geçerlilik ve güvenilirliği daha önce kanıtlanmış ölçeklerden uyarlanmıştır. Tüm ifadeler 1 = Kesinlikle Katılmıyorum ile 5 = Kesinlikle Katılıyorum arasında değişen beşli Likert ölçeği kullanılarak ölçülmüştür.

Yapay Zekâ Kaygısı

Yapay zekâ kaygısı, Akıllı Teknolojiler, Yapay Zekâ, Robotik ve Algoritmalar (STARA) yaklaşımı temel alınarak Brougham ve Haar (2018) tarafından geliştirilen ölçek kullanılarak ölçülmüştür. Dört maddeden oluşan bu ölçek, çalışanların yapay zekâ teknolojilerinin iş yaşamları ve gelecekteki kariyer fırsatları üzerindeki olası etkilerine ilişkin duydukları kaygıları değerlendirmektedir. Ölçek, teknolojik dönüşüm ve çalışan algılarını inceleyen birçok araştırmada kullanılmış ve farklı örgütsel bağlamlarda yüksek düzeyde geçerlilik ve güvenilirlik göstermiştir. Bu araştırmada ise maddeler, yapay zekâyâ ilişkin iş yaşamındaki etkileri daha açık biçimde yansıtabilecek şekilde küçük uyarlamalar yapılarak kullanılmıştır.

İş Güvencesizliği

İş güvencesizliği, De Witte (2000) tarafından geliştirilen dört maddelik ölçek kullanılarak ölçülmüştür. Ölçek, çalışanların işlerinin devamlılığına ve sürekliliğine ilişkin algıladıkları belirsizlik ile duydukları kaygıyı değerlendirmektedir. İş güvencesizliğinin ölçülmesinde uluslararası yazında en yaygın kullanılan ölçeklerden biri olan bu ölçme aracı, farklı kültürel ve mesleki örneklemlerde yüksek psikometrik özelliklere sahip olduğunu göstermiştir.

Duygusal Tükenme

Duygusal tükenme düzeyi, Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanteri (Maslach Burnout Inventory-MBI)'nin Duygusal Tükenme alt boyutu kullanılarak ölçülmüştür. Dokuz maddeden oluşan bu alt ölçek, çalışanların işle ilişkili stres nedeniyle yaşadıkları duygusal yorgunluk ve psikolojik tükenmişlik düzeylerini değerlendirmektedir. MBI, tükenmişliği ölçmede uluslararası düzeyde en yaygın kullanılan ölçme araçlarından biri olup, özellikle duygusal tükenme boyutunun yüksek güvenilirlik ve geçerlilik değerlerine sahip olduğu çok sayıda araştırmada doğrulanmıştır.

Psikolojik Dayanıklılık

Psikolojik dayanıklılık, Smith ve arkadaşları (2008) tarafından geliştirilen Kısa Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (Brief Resilience Scale-BRS) kullanılarak ölçülmüştür. Altı maddeden oluşan ölçek, bireylerin stresli yaşam olaylarından sonra yeniden toparlanabilme ve zorlu koşullara uyum sağlayabilme kapasitelerini değerlendirmektedir. BRS, örgütsel davranış ve psikoloji alanındaki araştırmalarda yaygın olarak kullanılan ve farklı örneklemlerde yüksek düzeyde geçerlilik ve güvenilirlik sergileyen bir ölçme aracıdır.

Bulgular

Tablo 1. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Güvenirlilik, Geçerlilik ve Korelasyon Bulguları

	CR	AVE	MSV	1	2	3	4
<i>Yapay Zekâ Kaygısı</i>	0,82	0,61	0,44	-			
<i>Duygusal Tükenme</i>	0,92	0,56	0,42	0,58	-		
<i>İş Güvencesizliği</i>	0,84	0,64	0,38	0,65	0,61	-	
<i>Psikolojik Dayanıklılık</i>	0,91	0,60	0,34	-0,32	-0,40	-0,35	-

Tablo 1'de görüldüğü üzere, araştırmada yer alan tüm yapıların güvenilirlik ve geçerlilik değerleri kabul edilebilir düzeydedir. Özellikle Bileşik Güvenirlilik (Composite Reliability-CR) değerlerinin tamamının önerilen 0,70 eşik değerinin üzerinde olması, ölçeklerin yüksek düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir (Fornell & Larcker, 1981). Benzer şekilde, Ortalama Açıklanan Varyans (Average Variance Extracted-AVE) değerlerinin 0,50'nin üzerinde olması, ölçeklerin yakınsak geçerliliğinin (convergent validity) yeterli düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır.

Bunun yanı sıra, Maksimum Paylaşılan Varyans (Maximum Shared Variance-MSV) değerlerinin ilgili AVE değerlerinden daha düşük olması, ölçeklerin ayırma geçerliliğini (discriminant validity) sağladığını göstermektedir. Korelasyon analizleri incelendiğinde ise, yapay zekâ kaygısının hem iş güvencesizliği hem de duygusal tükenme ile pozitif yönde ilişkili olduğu; buna karşılık psikolojik dayanıklılığın bu iki değişkenle negatif yönlü ilişki gösterdiği belirlenmiştir. Elde edilen bu bulgular, teknolojiye ilişkin kaygının çalışanlar açısından önemli bir psikolojik stres kaynağı olduğunu, buna karşın psikolojik dayanıklılığın koruyucu bir kişisel kaynak olarak işlev gördüğünü ortaya koyan güncel araştırmalarla tutarlılık göstermektedir (Chung et al., 2025; Chirumbolo et al., 2022).

Tablo 2. Verilerin Normallik Testi ve Tanımlayıcı İstatistikleri

	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
<i>Yapay Zekâ Kaygısı</i>	3,21	0,85	0,34	-0,52
<i>Duygusal Tükenme</i>	3,45	0,92	0,41	-0,61
<i>İş Güvencesizliği</i>	3,18	0,88	0,29	-0,47
<i>Psikolojik Dayanıklılık</i>	3,62	0,81	-0,38	-0,44

Tablo 2'de görüldüğü üzere, araştırma değişkenlerine ilişkin çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri kabul edilebilir sınırlar (± 1) içerisinde yer almaktadır. Bu bulgu, verilerin normal dağılım varsayımını karşıladığını göstermektedir (Hair et al., 2014). Tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde, katılımcıların yapay zekâ kaygısı, iş güvencesizliği ve duygusal tükenme düzeylerinin genel olarak orta seviyede olduğu görülmektedir.

Bununla birlikte, duygusal tükenme değişkenine ilişkin ortalama değer görece yüksek olması, günümüz çalışma yaşamında yaşanan teknolojik dönüşümün çalışanlar üzerindeki psikolojik etkilerine işaret etmektedir. Bu bulgu, dijitalleşme ve yapay zekâ uygulamalarının çalışanların stres ve tükenmişlik düzeylerini artırabildiğini ortaya koyan güncel araştırmalarla da paralellik göstermektedir (La Torre et al., 2019).

Tablo 3. KMO ve Bartlett Testi Sonuçları

Kaiser–Meyer–Olkin (KMO) Örneklem Yeterliliği Ölçütü		0,90
Bartlett Küresellik Testi	Approx. Chi-Square	2854,37
	Serbestlik Derecesi (sd)	276
	p	0,000

N=325

Araştırmaya ilişkin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği katsayısının 0,90 olması, örneklem büyüklüğünün faktör analizi için mükemmel düzeyde yeterli olduğunu göstermektedir. Ayrıca, Bartlett Küresellik Testi sonuçlarının istatistiksel olarak anlamlı olması ($p < 0,001$), değişkenler arasında faktör analizi yapılmasını gerektirecek düzeyde anlamlı ilişkiler bulunduğunu ortaya koymaktadır (Kaiser, 1974). Bu bulgular birlikte değerlendirildiğinde, ölçüm modelinin yapısal geçerliliğinin desteklendiği ve veri setinin faktör analizine uygun olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Tablo 4. Ölçüm Modeli

İçüm Modeli	X2	DF	X2/df	RMSEA	IFI	TLI	CFI
Dört Faktörlü Hipotezlenen Model	512,34	224	2,28	0,063	0,95	0,94	0,95
Model Uyum Kriterleri			<3.00	<0.08	>0.90	>0.90	>0.90

Tablo 4'te sunulan Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) sonuçları, ölçüm modelinin iyi düzeyde uyum gösterdiğini ortaya koymaktadır ($\chi^2/df = 2,28$; RMSEA = 0,063; CFI = 0,95; TLI = 0,94). Elde edilen uyum indeksleri, Hu ve Bentler (1999) tarafından önerilen kabul edilebilir eşik değerlerini karşılamakta olup, araştırmada önerilen dört faktörlü ölçüm modelinin ampirik olarak doğrulandığını göstermektedir. Bu bulgular, araştırmada yer alan yapıların birbirinden kavramsal olarak ayrıştığını ve ölçüm modelinin araştırmanın kuramsal çerçevesini başarılı bir şekilde temsil ettiğini ortaya koymaktadır.

Hipotezlerin Testi

Tablo 5. Hipotez Testi Sonuçları (Doğrudan Etki)

İlişkiler	B	T	p
H1 — Yapay Zekâ Kaygısı → İş Güvencesizliği	0,65	11,24	***
H2 — Yapay Zekâ Kaygısı → Duygusal Tükenme	0,34	6,12	***
H3 — İş Güvencesizliği → Duygusal Tükenme	0,47	8,95	***

*** $p < 0.001$; N = 325

Tablo 5'te yer alan bulgular, araştırmada önerilen doğrudan etkilere ilişkin tüm hipotezlerin desteklendiğini göstermektedir. Bulgulara göre, yapay zekâ kaygısının iş güvencesizliği üzerindeki etkisi pozitif ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($B = 0,65$, $p = 0,001$). Bu sonuç, çalışanların yapay zekâ alanındaki gelişmeleri işlerinin geleceği açısından bir tehdit olarak algıladıklarını göstermektedir. Elde edilen bulgu, teknolojik dönüşümün çalışanların iş güvencesi algısını olumsuz etkilediğini ortaya koyan önceki araştırmalarla tutarlılık göstermektedir (Brougham & Haar, 2018; Chirumbolo et al., 2022).

Ayrıca, yapay zekâ kaygısının duygusal tükenme üzerinde de pozitif ve anlamlı bir etkisinin bulunduğu belirlenmiştir ($B = 0,34$, $p = 0,001$). Bu bulgu, teknolojik değişimlere ilişkin sürekli kaygı duymanın çalışanların duygusal açıdan yıpranmalarına katkı sağladığını göstermektedir. Bunun yanında, iş güvencesizliğinin duygusal tükenme üzerindeki etkisinin de pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($B = 0,47$, $p < 0,001$). Bu sonuç, iş güvencesizliğinin günümüz çalışma yaşamında çalışanların psikolojik iyi oluşunu olumsuz etkileyen temel stres kaynaklarından biri olduğunu destekleyen önceki araştırmalarla paralellik göstermektedir (Shoss, 2017; Jiang & Lavaysse, 2018).

Table 6. Test of hypotheses (indirect effect).

İlişkiler	Dolaylı Etki	S.E	LLCI	ULCI
H4 — Yapay Zekâ Kaygısı → İş Güvencesizliği → Duygusal Tükenme	0,31	0,05	0,22	0,41

N = 325; LLCI = Güven aralığının alt sınırı; ULCI = Güven aralığının üst sınırı

Tablo 6'da sunulan bulgular, iş güvencesizliğinin yapay zekâ kaygısı ile duygusal tükenme arasındaki ilişkide anlamlı bir aracılık rolü üstlendiğini göstermektedir. Dolaylı etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($B = 0,31$; %95 GA [0,22, 0,41]). Güven aralığının sıfır değerini içermemesi, aracılık etkisinin anlamlı olduğunu ve H4 hipotezinin desteklendiğini göstermektedir (Hayes, 2022).

Bu bulgu, yapay zekâ kaygısının duygusal tükenmeyi yalnızca doğrudan etkilemediğini; aynı zamanda çalışanların yapay zekâ kaynaklı değişimleri iş güvenceleri açısından bir tehdit olarak algılamaları yoluyla dolaylı biçimde de etkilediğini ortaya koymaktadır. Günümüz örgütsel ortamlarında yapay zekâ uygulamalarının yaygınlaşması, çalışanlarda becerilerinin gelecekteki geçerliliği, iş rollerinin yeniden yapılandırılması ve hatta işlerini kaybetme olasılığına ilişkin belirsizlik yaratabilmektedir. Bu nedenle yapay zekâya ilişkin kaygı düzeyi yüksek olan çalışanlar, işlerinin geleceğine yönelik daha fazla tehdit algılamakta ve bu durum iş güvencesizliği algısını güçlendirmektedir (Chung et al., 2025; Chirumbolo et al., 2022).

Kuramsal açıdan değerlendirildiğinde, bu sonuç Kaynakların Korunumu (Conservation of Resources-COR) Kuramının kaynak kayıplarının tek seferde değil, zaman içerisinde birbirini tetikleyen kaynak kaybı döngüleri (resource loss spirals) şeklinde gerçekleştiğini ileri süren güncel yaklaşımını desteklemektedir (Hobfoll et al., 2018). Bu bağlamda yapay zekâ kaygısı, gelecekte yaşanabilecek kaynak kayıplarına ilişkin ilk stres kaynağını oluştururken, iş güvencesizliği bu kaygının sonucunda ortaya çıkan ikincil bir stres kaynağı olarak çalışanların bilişsel ve duygusal kaynaklarını zaman içerisinde tüketmektedir. Sonuç olarak, bu kademeli kaynak kaybı süreci çalışanların duygusal tükenme yaşamalarına neden olmaktadır.

Elde edilen bulgular ayrıca dijital dönüşümün çalışanların psikolojik iyi oluşu üzerindeki etkilerini inceleyen literatüre de önemli katkılar sunmaktadır. Araştırma sonuçları, yapay zekâ kaygısının tükenmişliğe doğrudan yol açan bir unsur olarak değerlendirilmesinden ziyade, bu etkinin çalışanların teknolojik değişimleri iş güvencelerine yönelik bir tehdit olarak algılamaları aracılığıyla ortaya çıktığını göstermektedir. Dolayısıyla iş güvencesizliği, yapay zekâya ilişkin kaygının çalışanlarda duygusal tükenmeye dönüşmesini açıklayan temel psikolojik mekanizma olarak öne çıkmaktadır.

Tablo 7. Düzenleyici Değişkenin (Psikolojik Dayanıklılık) Farklı Düzeylerinde Odak Yordayıcının (Yapay Zekâ Kaygısı) Koşullu Etkileri

Bağımlı Değişken: İş Güvencesizliği			
Bağımsız Değişken: Yapay Zekâ Kaygısı			
En Yüksek Düzey Koşulsuz Etkileşim Testi ($X \times W$)			
R^2 Değişimi= 0.06 ***			
F İstatistiği = 21,45			
Düzenleyici Değişken: Psikolojik Dayanıklılık	R	p	95% CI
-1 Standart Sapma	0,81	***	0,63 0,98
Ortalama	0,66	***	0,52 0,80
+1 Standart Sapma	0,11	n.s.	-0,05 0,27

*** $p < 0.001$; ** $p < 0.01$; n.s. = Anlamlı değil; CI = Güven aralığı.

Tablo 7'de sunulan bulgular, psikolojik dayanıklılığın yapay zekâ kaygısı ile iş güvencesizliği arasındaki ilişkiyi anlamlı biçimde düzenlediğini göstermektedir ($\Delta R^2 = 0,06$, $p = 0,001$). Bu sonuç, yapay zekâ kaygısının iş güvencesizliği üzerindeki etkisinin, çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeyine bağlı olarak farklılaştığını ortaya koymaktadır.

Özellikle, yapay zekâ kaygısının iş güvencesizliği üzerindeki etkisinin psikolojik dayanıklılığın düşük olduğu durumlarda en yüksek düzeyde olduğu ($\beta = 0,81$) belirlenmiştir. Psikolojik dayanıklılık arttıkça bu etkinin giderek azaldığı ve yüksek psikolojik dayanıklılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlılığını kaybettiği ($\beta = 0,11$, $p > 0,05$) görülmektedir. Bu bulgu, psikolojik dayanıklılığın çalışanların iş yerindeki yapay zekâ kaynaklı değişimleri nasıl algıladıklarını belirleyen önemli bir bilişsel kaynak olduğunu göstermektedir.

Teknolojik stres alanındaki güncel araştırmalar, bireylerin özellikle hızlı teknolojik dönüşümler karşısında tehdit değerlendirmeleri bakımından önemli farklılıklar gösterdiklerini ortaya koymaktadır (Li & Huang, 2020; La Torre et al., 2019). Psikolojik dayanıklılığı düşük çalışanlar, yapay zekâyı kontrol edilmesi güç ve iş yaşamını tehdit eden bir unsur olarak değerlendirme eğiliminde olduklarından, bu çalışanlarda iş güvencesizliği algısı daha güçlü ortaya çıkmaktadır. Buna karşılık psikolojik dayanıklılığı yüksek çalışanlar, daha uyum sağlayıcı düşünme biçimlerine sahip oldukları için yapay zekâyı yönetilebilir, hatta mesleki gelişim açısından fırsatlar sunabilecek bir teknoloji olarak değerlendirebilmektedirler.

Daha da önemlisi, elde edilen bu bulgu psikolojik dayanıklılığın yalnızca stresin olumsuz etkilerini azaltan koruyucu bir mekanizma olmadığını, aynı zamanda stresin bilişsel değerlendirilme sürecini şekillendiren temel bir faktör olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, Stres ve Başa Çıkmanın İşlemsel Kuramı ile de uyumludur. Kurama göre psikolojik dayanıklılığı yüksek bireyler, teknolojik değişimleri tehdit yerine başa çıkılabilecek bir meydan okuma olarak değerlendirme eğilimindedirler. Böylece, yapay zekâ kaynaklı değişimlerin iş güvencesizliği algısına dönüşme olasılığı önemli ölçüde azalmaktadır.

Sonuç olarak bu bulgu, psikolojik dayanıklılığın çalışanların yapay zekâyı ilişkin kaygılarını iş güvencesizliği algısına dönüştüren bilişsel bir filtre görevi gördüğünü ortaya koymaktadır.

Tablo 8. Düzenleyici Değişkenin (Psikolojik Dayanıklılık) Farklı Düzeylerinde Odak Yordayıcının (İş Güvencesizliği) Koşullu Etkileri

Bağımlı Değişken: Duygusal Tükenme			
Bağımsız Değişken: İş Güvencesizliği			
En Yüksek Düzey Koşulsuz Etkileşim Testi ($X \times W$)			
R^2 Değişimi = 0.05 ***			
F İstatistiği = 35.51			
Düzenleyici Değişken: Psikolojik Dayanıklılık	R	p	95% CI
-1 Standart Sapma	0,59	***	0,43 0,75
Ortalama	0,41	***	0,29 0,53
+1 Standart Sapma	0,07	n.s.	-0,03 0,17

*** $p < 0.001$; n.s. = Anlamlı değil; CI = Güven aralığı.

Tablo 8'de yer alan bulgular, psikolojik dayanıklılığın iş güvencesizliği ile duygusal tükenme arasındaki ilişkiyi anlamlı biçimde düzenlediğini göstermektedir ($\Delta R^2 = 0,05$, $p < 0,001$). Sonuçlara göre, iş güvencesizliğinin duygusal tükenme üzerindeki etkisi psikolojik dayanıklılığın düşük olduğu durumlarda güçlü ve anlamlıdır ($\beta = 0,59$). Psikolojik dayanıklılığın ortalama düzeyde olduğu bireylerde bu etkinin azaldığı ($\beta = 0,41$), yüksek psikolojik dayanıklılık düzeyinde ise istatistiksel olarak anlamlılığını kaybettiği ($\beta = 0,07$, $p > 0,05$) görülmektedir.

Bu bulgular, psikolojik dayanıklılığın iş güvencesizliğinin neden olduğu olumsuz duygusal sonuçları azaltan önemli bir koruyucu psikolojik kaynak olduğunu göstermektedir. Psikolojik dayanıklılığı düşük çalışanlar, istihdam belirsizliğinin yarattığı stres karşısında daha kırılgan olduklarından, daha yüksek düzeyde duygusal tükenme yaşamaktadırlar. Buna karşılık psikolojik dayanıklılığı yüksek çalışanlar, duygularını daha etkili biçimde düzenleyebilmekte, psikolojik dengelerini koruyabilmekte ve iş yaşamındaki belirsizliklerle daha başarılı şekilde başa çıkabilmektedirler.

Son yıllarda gerçekleştirilen araştırmalar da psikolojik dayanıklılığın, özellikle belirsizliğin yüksek ve değişimin hızlı olduğu çalışma ortamlarında bireylerin iş stresine karşı dirençlerini artırdığını ortaya koymaktadır (Cooper et al., 2020). Yapay zekâ destekli örgütsel dönüşümlerin hız kazandığı günümüzde, iş rollerinin ve çalışanlardan beklenen yetkinliklerin sürekli değişmesi nedeniyle psikolojik dayanıklılık, çalışanların duygusal iyi oluşlarının korunmasında daha da kritik bir rol üstlenmektedir.

Kaynakların Korunumu (Conservation of Resources-COR) Kuramı açısından değerlendirildiğinde ise elde edilen bulgular, psikolojik dayanıklılık gibi bireysel kaynakların kaynak kaybı sürecini dengeleyebildiğini ve çalışanların duygusal kaynaklarını korumalarına yardımcı olduğunu doğrulamaktadır. Başka bir ifadeyle, iş güvencesizliği çalışanların en önemli kaynaklarından biri olan istihdam güvencesini tehdit etse de, psikolojik dayanıklılığı yüksek bireyler psikolojik dengelerini koruyarak bu tehdidin duygusal tükenmeye dönüşmesini önemli ölçüde engelleyebilmektedirler.

Sonuç olarak bu bulgu, psikolojik dayanıklılığın çalışanların uzun süreli iş stresinin olumsuz etkilerine karşı korunmalarını sağlayan önemli bir tampon (buffering) mekanizma olduğunu ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda, H5 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 9. Düzenleyici Değişkenin (Psikolojik Dayanıklılık) Farklı Düzeylerinde Odak Yordayıcının (Yapay Zekâ Kaygısı) Koşullu Etkileri

Bağımlı Değişken: Duygusal Tükenme			
Bağımsız Değişken: Yapay Zekâ Kaygısı			
En Yüksek Düzey Koşulsuz Etkileşim Testi ($X \times W$)			
R^2 Değişimi = 0.09 ***			
F İstatistiği = 34.19			
Moderator: Psychological Resilience	R	p	95% CI
-1 Standart Sapma	0,04	n.s.	-0,06 0,14
Ortalama	0,27	***	0,15 0,39
+1 Standart Sapma	0,46	***	0,32 0,60

*** $p < 0.001$; n.s. = Anlamli değil; CI = Güven aralığı.

Tablo 9'da sunulan bulgular, psikolojik dayanıklılığın yapay zekâ kaygısı ile duygusal tükenme arasındaki ilişkide beklenenden daha karmaşık ve farklı bir düzenleyici rol üstlendiğini göstermektedir ($\Delta R^2 = 0,09$, $p < 0,001$). Psikolojik dayanıklılığın bu ilişkiyi zayıflatacağını öngören H6c hipotezi desteklenmemiştir. Aksine, elde edilen bulgular psikolojik dayanıklılık düzeyi arttıkça yapay zekâ kaygısının duygusal tükenme üzerindeki etkisinin güçlendiğini ortaya koymaktadır.

Beklentilerin aksine, psikolojik dayanıklılığın düşük olduğu çalışanlarda yapay zekâ kaygısı ile duygusal tükenme arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($\beta = 0,04$, $p > 0,05$). Buna karşılık, bu ilişkinin orta düzey psikolojik dayanıklılıkta anlamlı hâle geldiği ($\beta = 0,27$) ve yüksek psikolojik dayanıklılık düzeyinde daha da güçlendiği ($\beta = 0,46$) belirlenmiştir. Bu bulgular, psikolojik dayanıklılığın bu özel ilişkide koruyucu (buffering) bir mekanizma olarak işlev görmediğini göstermektedir.

Bu beklenmedik sonuç, stres faktörlerini meydan okuma (challenge stressors) ve engelleyici stres faktörleri (hindrance stressors) olarak ayıran güncel kuramsal yaklaşımlar çerçevesinde açıklanabilir. Son dönem araştırmalar, bireylerin sahip oldukları kişisel kaynaklar arttıkça stres yaratan durumlarla daha aktif biçimde mücadele ettiklerini ve değişen koşullara uyum sağlayabilmek amacıyla daha fazla bilişsel ve duygusal kaynak kullandıklarını ortaya koymaktadır (Chung et al., 2025).

Bu çerçevede değerlendirildiğinde, psikolojik dayanıklılığı yüksek çalışanlar yapay zekâyâ ilişkin kaygıları bastırmak veya görmezden gelmek yerine bu teknolojik değişimlerle daha yoğun biçimde ilgilenmekte ve uyum sağlamaya yönelik daha fazla çaba göstermektedirler. Her ne kadar bu proaktif başa çıkma yaklaşımı kısa vadede uyum sağlayıcı bir strateji olarak değerlendirilse de, uzun vadede çalışanların daha fazla bilişsel ve duygusal yatırım yapmalarına neden olarak duygusal tükenme düzeylerini artırabilmektedir.

Bunun yanında, psikolojik dayanıklılığı yüksek bireyler genellikle daha fazla sorumluluk üstlenme, değişime uyum sağlama ve yüksek performans gösterme eğiliminde olduklarından, yapay zekâ temelli teknolojik dönüşümlerin yarattığı taleplere daha yoğun biçimde maruz kalabilmektedirler. Dolayısıyla bu durumda psikolojik dayanıklılık, ilişkinin olumsuz etkisini azaltmak yerine bazı koşullarda yapay zekâ kaynaklı stresin duygusal etkilerini güçlendirebilmektedir.

Bu bulgu, psikolojik dayanıklılığın her koşulda koruyucu bir kaynak olarak işlev görmediğini; aksine özellikle yapay zekâ gibi yüksek düzeyde karmaşıklık ve sürekli değişim içeren

çalışma ortamlarında bağlama özgü (context-specific) etkiler gösterebileceğini ortaya koyarak mevcut yazına önemli bir katkı sağlamaktadır.

Tablo 10. Koşullu Dolaylı Etkiler ve Düzenlenmiş Aracılık İndeksi

Psikolojik Dayanıklılık	Dolaylı Etki	Bootstrap SH	95% CI
-1 Standart Sapma	0,38	0,06	0,26 0,50
Ortalama	0,29	0,05	0,19 0,39
+1 Standart Sapma	0,17	0,04	0,09 0,26
İndeks		Bootstrap SH	95% CI
-0,11		0,03	-0,17 -0,05

Tablo 10'da sunulan bulgular, H7 hipotezinde öne sürülen koşullu dolaylı etkinin (düzenleyici aracılık etkisinin) desteklendiğini göstermektedir. Özellikle, yapay zekâ kaygısının iş güvencesizliği aracılığıyla duygusal tükenme üzerindeki dolaylı etkisinin, çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeyine bağlı olarak farklılaştığı görülmektedir. Bulgular, dolaylı etkinin psikolojik dayanıklılığın düşük olduğu düzeyde en güçlü olduğunu (Etki = 0,38; %95 GA [0,26, 0,50]), orta düzey psikolojik dayanıklılıkta anlamlılığını koruduğunu (Etki = 0,29; %95 GA [0,19, 0,39]) ve yüksek psikolojik dayanıklılık düzeyinde ise zayıfladığını (Etki = 0,17; %95 GA [0,09, 0,26]) ortaya koymaktadır. Güven aralıklarının üç psikolojik dayanıklılık düzeyinin hiçbirinde sıfır değerini içermemesi, dolaylı etkinin tüm düzeylerde istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

Elde edilen bulgular, psikolojik dayanıklılığın yapay zekâ kaygısının duygusal tükenme üzerindeki aracılık mekanizmasını zayıflattığını göstermektedir. Başka bir ifadeyle, psikolojik dayanıklılığı düşük çalışanlar, yapay zekâ kaynaklı değişimleri işlerinin sürekliliği ve istikrarı açısından daha büyük bir tehdit olarak algılamakta; bu durum iş güvencesizliği algısını artırarak duygusal tükenme düzeylerini yükseltmektedir. Buna karşılık, psikolojik dayanıklılığı yüksek çalışanlar, yapay zekânın yarattığı belirsizliklerle daha etkili biçimde başa çıkabilmekte ve yapay zekâ kaygısının iş güvencesizliğine, dolayısıyla da duygusal tükenmeye dönüşmesini önemli ölçüde sınırlandırabilmektedir. Ayrıca, düzenleyici aracılık indeksinin negatif ve istatistiksel olarak anlamlı olması (İndeks = -0,11; %95 GA [-0,17, -0,05]), psikolojik dayanıklılık arttıkça dolaylı etkinin anlamlı biçimde zayıfladığını doğrulamaktadır. Bootstrap yöntemiyle elde edilen %95 güven aralığının sıfır değerini içermemesi, düzenleyici aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, psikolojik dayanıklılığın yapay zekâ kaygısı ile duygusal tükenme arasındaki ilişkide önemli bir sınır koşulu (boundary condition) olarak işlev gördüğünü ortaya koymaktadır.

Genel olarak değerlendirildiğinde, araştırma bulguları Stres ve Başa Çıkmanın İşlemsel Kuramı ile Kaynakların Korunumu (Conservation of Resources-COR) Kuramının temel varsayımlarını desteklemektedir. Psikolojik dayanıklılığı yüksek çalışanlar, stres değerlendirme sürecinde yapay zekâ alanındaki gelişmeleri iş yaşamlarına yönelik bir tehdit olarak algılama eğiliminde daha düşük düzeyde olmaktadır. Kaynak temelli bakış açısına göre ise psikolojik dayanıklılık, çalışanların işlerinin geleceğine ilişkin belirsizlik dönemlerinde duygusal dengelerini korumalarına yardımcı olan önemli bir kişisel kaynak olarak değerlendirilebilir. Dolayısıyla elde edilen bulgular, yapay zekâ kaygısının duygusal sonuçlarının tüm çalışanlarda aynı şekilde ortaya çıkmadığını; aksine bu etkinin büyük ölçüde bireylerin sahip oldukları psikolojik kaynaklara bağlı olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda H7 hipotezi desteklenmiştir.

Tartışma

Bu araştırmanın temel amacı, iş güvencesizliğinin aracılık değişkeni, psikolojik dayanıklılığın ise düzenleyici (sınır koşulu) değişken olarak yer aldığı düzenleyici aracılık modeli

çerçevesinde, yapay zekâ (YZ) kaygısının çalışanların psikolojik iyi oluşu üzerindeki etkilerini incelemektir. Araştırma bulguları, çalışanların yapay zekâ destekli iş yeri dönüşümlerine yönelik algıları ve tepkileri hakkında önemli çıkarımlar sunmaktadır.

İlk olarak, araştırma bulguları yapay zekâ kaygısının hem iş güvencesizliği hem de duygusal tükenme ile pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, özellikle otomasyon ve yapay zekâ uygulamalarının çalışanlarda iş sürekliliği ve mesleki yeterlilik konusunda belirsizlik yarattığını ortaya koyan önceki araştırmalarla tutarlıdır (Brougham & Haar, 2018; Li & Huang, 2020). Daha güncel çalışmalar da yapay zekâ temelli dönüşümlerin çalışanların işlerini daha kırılgan ve belirsiz olarak algılamalarına neden olduğunu göstermektedir (Chung et al., 2025). Bu araştırma, söz konusu literatüre katkı sağlayarak yapay zekâ kaygısının yalnızca teknolojiye ilişkin bilişsel bir değerlendirme olmadığını, aynı zamanda çalışanlar açısından önemli bir psikolojik stres kaynağı olduğunu ampirik olarak doğrulamaktadır.

İkinci olarak, araştırma sonuçları iş güvencesizliğinin, yapay zekâ kaygısı ile duygusal tükenme arasındaki ilişkide temel bir aracılık mekanizması olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgu, iş güvencesizliğinin iş yaşamındaki stres kaynaklarının olumsuz psikolojik sonuçlara dönüşmesinde önemli bir rol oynadığını gösteren önceki çalışmalarla uyumludur (Shoss, 2017; Jiang & Lavaysse, 2018). Ancak önceki araştırmaların büyük bölümü iş güvencesizliğini bağımsız bir değişken olarak ele alırken, bu çalışma iş güvencesizliğinin yapay zekâyâ ilişkin kaygıların çalışanlarda duygusal tükenmeye nasıl dönüştüğünü açıklayan temel süreç değişkeni olduğunu göstermektedir.

Kuramsal açıdan değerlendirildiğinde bu bulgu, Kaynakların Korunumu (Conservation of Resources-COR) Kuramına önemli katkılar sunmaktadır. COR Kuramı'na göre stres, bireylerin sahip oldukları değerli kaynakların (örneğin iş güvencesinin) tehdit altında olduğunu algılamalarıyla ortaya çıkmaktadır (Hobfoll et al., 2018). Bu doğrultuda araştırma bulguları, yapay zekâ kaygısının kaynak kaybına yönelik ilk tehdit sinyalini oluşturduğunu, bunun iş güvencesizliği algısını güçlendirdiğini ve nihayetinde duygusal tükenmeye yol açtığını göstermektedir. Bu kademeli süreç, bir stres unsurunun zamanla başka stres faktörlerini tetikleyerek psikolojik kaynakların giderek tükenmesine neden olduğu kaynak kaybı sarmalı (resource loss spiral) yaklaşımını desteklemektedir. Önceki çalışmalar kaynak kaybının stres süreçlerindeki önemine dikkat çekmiş olsa da, mevcut araştırma bu süreci yapay zekâ temelli iş yeri dönüşümü bağlamında ampirik olarak doğrulamaktadır.

Üçüncü olarak, araştırma bulguları psikolojik dayanıklılığın tüm ilişkiler üzerinde aynı biçimde etkili olmadığını göstermektedir. Önceki araştırmalarla tutarlı olarak psikolojik dayanıklılık, iş güvencesizliğinin duygusal tükenme üzerindeki olumsuz etkisini azaltmaktadır (Cooper et al., 2020; Robertson et al., 2015). Bu sonuç, psikolojik dayanıklılığın belirsizlik ve stres karşısında bireyleri koruyan önemli bir kişisel kaynak olduğu görüşünü desteklemektedir. Benzer şekilde psikolojik dayanıklılık, yapay zekâ kaygısının iş güvencesizliği üzerindeki etkisini de zayıflatmaktadır. Bu durum, psikolojik dayanıklılığı yüksek bireylerin teknolojik değişimleri tehdit olarak algılama eğilimlerinin daha düşük olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, bireylerin stres faktörlerini değerlendirme biçimlerinin sahip oldukları başa çıkma kaynaklarına bağlı olarak değiştiğini öne süren Stres ve Başa Çıkmanın İşlemsel Kuramı ile de uyumludur (Lazarus & Folkman, 1984).

Bununla birlikte, araştırmanın en dikkat çekici bulgularından biri, psikolojik dayanıklılığın her zaman koruyucu (buffering) bir mekanizma olarak işlev görmemesidir. Özellikle H6c hipotezi desteklenmemiştir. Başlangıçta psikolojik dayanıklılığın yapay zekâ kaygısının duygusal tükenme üzerindeki etkisini azaltacağı öngörülmesine rağmen, bulgular bu ilişkinin psikolojik dayanıklılık arttıkça güçlendiğini göstermektedir. Bu beklenmedik sonuç, psikolojik dayanıklılığın her koşulda koruyucu bir kaynak olarak işlev görmediğine işaret etmektedir. Meydan okuma (challenge stressors) ve engelleyici stres faktörleri (hindrance stressors) ayırımına dayanan güncel yaklaşımlarla uyumlu olarak, psikolojik dayanıklılığı yüksek çalışanlar yapay zekâ kaynaklı değişimlere daha aktif biçimde

uyum sağlamaya çalışmakta ve bu süreçte daha fazla bilişsel ve duygusal kaynak harcamaktadır. Her ne kadar bu aktif katılım kısa vadede uyum sağlayıcı bir strateji olarak değerlendirilse de, zaman içerisinde çalışanların duygusal yükünü artırarak duygusal tükenmeyi yoğunlaştırabilmektedir. Bu bulgu, teknoloji yoğun ve sürekli değişen çalışma ortamlarında psikolojik dayanıklılığın bağlama bağlı ve iki yönlü etkiler gösterebileceğini ortaya koymaktadır. Özellikle sonuçlar, bazı koşullarda psikolojik dayanıklılığın yapay zekâ kaygısı ile duygusal tükenme arasındaki ilişkiyi güçlendirebildiğini göstermektedir. Bu durum, psikolojik dayanıklılığın her zaman stresin olumsuz etkilerini azalttığını ileri süren geleneksel görüşle çelişmektedir (Luthans, 2002) ve kişisel kaynakların etkilerinin bağlama bağlı ve doğrusal olmayan yapıda olabileceğini savunan güncel yaklaşımları desteklemektedir (Chung et al., 2025).

Kuramsal Katkılar

Bu beklenmedik sonucun olası açıklamalarından biri, pasif başa çıkma ile aktif uyum sağlama stratejileri arasındaki farklılıktır. Psikolojik dayanıklılığı yüksek bireyler sorunlardan kaçınmak yerine onlarla yüzleşmeyi ve çözüm üretmeyi tercih etmektedir. Yapay zekâ kaygısı bağlamında bu durum, sürekli öğrenme, değişime uyum sağlama ve teknolojik gelişmeleri yakından takip etme gibi süreçler nedeniyle daha yüksek bilişsel yük ve sorumluluk üstlenmeleriyle sonuçlanabilmektedir. Bu yoğun katılım kısa vadede yararlı olsa da, uzun vadede çalışanların duygusal yatırımlarını artırarak duygusal tükenmeye yol açabilmektedir. Bu açıklama, yüksek talepli çalışma ortamlarında aşırı proaktif davranışların ve yüksek uyum çabasının gizli psikolojik maliyetler doğurabileceğini ileri süren güncel çalışmalarla da örtüşmektedir (La Torre et al., 2019).

Ayrıca bu bulgu, psikolojik dayanıklılığın her zaman olumlu sonuçlar doğurduğu yönündeki geleneksel görüşü sorgulayan giderek büyüyen literatüre de katkı sağlamaktadır. Önceki araştırmalar psikolojik dayanıklılığı genel olarak koruyucu bir kaynak olarak değerlendirirken, daha güncel çalışmalar etkilerinin içinde bulunulan durumun özelliklerine ve çevresel karmaşıklığa bağlı olarak değişebileceğini göstermektedir. Mevcut araştırma da psikolojik dayanıklılığın, incelenen ilişkinin niteliğine bağlı olarak stresin olumsuz etkilerini hem azaltabileceğini hem de bazı koşullarda güçlendirebileceğini ortaya koyarak bu tartışmaya önemli katkı sunmaktadır.

Genel olarak değerlendirildiğinde, araştırma bulguları çalışanların yapay zekâ temelli dönüşümlere verdikleri psikolojik tepkilerin doğrusal bir süreçten ibaret olmadığını göstermektedir. Yapay zekâ kaygısının psikolojik sonuçları, yalnızca doğrudan etkilerle değil, aynı zamanda aracılık mekanizmaları ve düzenleyici sınır koşulları tarafından da şekillenmektedir. Yapay zekâ kaygısı, iş güvencesizliği ve psikolojik dayanıklılığı tek bir kuramsal modelde bütünleştiren bu çalışma, teknolojik dönüşümün çalışanların psikolojik iyi oluşu üzerindeki etkilerine ilişkin daha kapsamlı ve bütüncül bir açıklama sunmaktadır.

Uygulamaya Yönelik Çıkarımlar

Bu araştırmanın bulguları, yapay zekâ temelli dönüşümlerin insan boyutunu etkili bir şekilde yönetmeyi amaçlayan örgütler açısından önemli uygulamaya yönelik çıkarımlar sunmaktadır. İlk olarak, araştırma sonuçları yapay zekâ kaygısının yalnızca teknolojik bir sorun olmadığını, aynı zamanda çalışanların psikolojik iyi oluşunu olumsuz etkileyebilecek önemli bir psikolojik risk faktörü olduğunu ortaya koymaktadır. Örgütler çoğu zaman yapay zekânın operasyonel verimlilik, hız ve maliyet avantajlarına odaklanırken, çalışanlar üzerindeki psikolojik etkilerini göz ardı edebilmektedir. Ancak teknostres alanındaki önceki araştırmalarla uyumlu olarak (Taraftar et al., 2019; La Torre et al., 2019), bu çalışmanın bulguları yapay zekâyâ ilişkin belirsizliklerin çalışanlarda önemli düzeyde duygusal yük oluşturabileceğini göstermektedir. Bu nedenle örgütlerin, yapay zekâ kaygısını azaltmaya yönelik proaktif uygulamalar geliştirmeleri gerekmektedir. Bu kapsamda teknolojik dönüşüm süreçlerinin şeffaf biçimde çalışanlara aktarılması, dijital yetkinlikleri geliştirmeye yönelik eğitimlerin sunulması ve çalışanların yapay zekâ uygulamalarının hayata

geçirilme sürecine aktif olarak dâhil edilmesi, belirsizlik algısını azaltarak çalışanların süreci daha öngörülebilir ve kontrol edilebilir olarak değerlendirmelerine katkı sağlayacaktır.

İkinci olarak, araştırmada ortaya konulan iş güvencesizliğinin aracılık etkisi, çalışanların istihdam güvencesine ilişkin algılarının yönetilmesinin önemini vurgulamaktadır. Bulgular, yapay zekâ kaynaklı kaygının iş güvencesizliği algısını artırarak dolaylı biçimde duygusal tükenmeye yol açtığını göstermektedir. Bu durum, çalışanların teknolojik dönüşümü nasıl algıladıklarının kritik öneme sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda örgütlerin çalışanlarda algılanan iş güvencesini artırmaya yönelik insan kaynakları uygulamalarını güçlendirmeleri gerekmektedir. Açık kariyer gelişim fırsatlarının sunulması, yeniden beceri kazandırma (reskilling) programlarının uygulanması ve destekleyici liderlik anlayışının benimsenmesi, çalışanların geleceğe ilişkin belirsizliklerini azaltacaktır. Böylece örgütler, yapay zekâ kaynaklı kaygıların daha ciddi psikolojik sorunlara dönüşmesini önleyebileceklerdir.

Son olarak, araştırma bulguları psikolojik dayanıklılığın çalışanların teknolojik değişime uyum sağlamasında kritik bir kişisel kaynak olduğunu göstermektedir. Psikolojik dayanıklılık genel olarak çalışanların stresle başa çıkmalarını kolaylaştıran koruyucu bir özellik olarak kabul edilmektedir (Cooper et al., 2020). Bununla birlikte bu araştırmanın bulguları, yüksek taleplerin bulunduğu çalışma ortamlarında psikolojik dayanıklılığın beklenmeyen bazı sonuçlar da doğurabileceğini ortaya koymaktadır. Özellikle psikolojik dayanıklılığı yüksek çalışanlar, teknolojik dönüşüm süreçlerine daha fazla katılım gösterdiklerinden zaman içerisinde daha yüksek düzeyde duygusal yük yaşayabilmektedirler. Bu nedenle örgütlerin yalnızca çalışanların bireysel psikolojik dayanıklılıklarını geliştirmeye odaklanmaları yeterli olmayacaktır. Bunun yanında güçlü örgütsel destek mekanizmalarının oluşturulması da büyük önem taşımaktadır. Dengeli iş yükünün sağlanması, psikolojik destek hizmetlerinin sunulması ve çalışanların sürekli performans baskısı yerine sürdürülebilir uyum süreçlerini destekleyen bir çalışma ortamının oluşturulması, yapay zekâ temelli dönüşümlerin çalışanlar üzerindeki olumsuz psikolojik etkilerini azaltmada önemli katkılar sağlayacaktır.

Araştırmanın Sınırlılıkları ve Gelecek Araştırmalar İçin Öneriler

Bu araştırma önemli kuramsal ve uygulamaya yönelik katkılar sunmakla birlikte bazı sınırlılıklara sahiptir ve bu sınırlılıklar gelecekte yapılacak araştırmalar için çeşitli fırsatlar sunmaktadır. İlk olarak, araştırmanın kesitsel (cross-sectional) araştırma tasarımı, değişkenler arasındaki ilişkiler hakkında nedensel çıkarımlar yapılmasına olanak vermemektedir. Önerilen model güçlü kuramsal temellere dayanmasına rağmen, gelecekte gerçekleştirilecek boylamsal veya deneysel araştırmalar yapay zekâ kaynaklı stres süreçlerinin zaman içerisindeki dinamik yapısını daha iyi ortaya koyabilir ve değişkenler arasındaki nedensel ilişkileri daha güçlü biçimde test edebilir (Podsakoff et al., 2003). Yapay zekâ uygulamalarının sürekli gelişen ve değişen bir süreç olduğu dikkate alındığında, özellikle boylamsal çalışmalar çalışanların algılarının ve duygusal tepkilerinin zaman içerisinde nasıl değiştiğini açıklamada önemli katkılar sağlayacaktır.

İkinci olarak, araştırmada öz-bildirim (self-report) yöntemiyle veri toplanmış olması, ortak yöntem yanlılığı (common method bias) riskini artırmaktadır. Her ne kadar bu riski azaltmaya yönelik çeşitli yöntemsel önlemler alınmış olsa da, gelecekte yapılacak araştırmalarda çok kaynaklı veri toplama yöntemlerinin, yönetici değerlendirmelerinin veya objektif performans göstergelerinin kullanılması bulguların geçerliliğini güçlendirecektir. Böylece yapay zekâ kaygısının çalışanlara ilişkin sonuçları daha kapsamlı biçimde değerlendirilebilecektir.

Üçüncü olarak, araştırmanın belirli bir örgütsel bağlamda yürütülmüş olması bulguların genellenebilirliğini sınırlandırmaktadır. Yapay zekâ uygulamalarının etkileri sektörlere göre farklılık gösterebildiğinden, gelecekte yapılacak araştırmalarda önerilen modelin sağlık, üretim, finans ve teknoloji yoğun sektörler gibi farklı çalışma ortamlarında test edilmesi yararlı olacaktır. Bu tür

karşılaştırmalı araştırmalar, elde edilen ilişkilerin belirli bir bağlama özgü olup olmadığını ya da farklı sektörlerde de benzer şekilde ortaya çıkıp çıkmadığını değerlendirmeye olanak sağlayacaktır.

Son olarak, araştırma bulguları psikolojik dayanıklılığın karmaşık ve bağlama bağlı bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Bu nedenle gelecekte yapılacak araştırmalarda psikolojik dayanıklılığın doğrusal olmayan ve sınır koşullarına bağlı etkileri daha ayrıntılı biçimde incelenmelidir. Ayrıca liderlik tarzı, örgütsel destek ve dijital yetkinlik gibi farklı düzenleyici değişkenlerin modele dâhil edilmesi, psikolojik dayanıklılığın hangi koşullarda stresin olumsuz etkilerini azalttığını, hangi koşullarda ise bu etkileri güçlendirebildiğini daha iyi açıklayacaktır. Bunun yanı sıra eğrisel (curvilinear) ilişkilerin incelenmesi, özellikle yüksek talepli çalışma ortamlarında psikolojik dayanıklılığın olası karanlık yönünün (dark side) anlaşılmasına önemli katkılar sağlayacaktır.

References

- Abdulrazagova, K., Kır, B., & Kocabıyık Çaşkurlu, S. (2025). From traditional methods to digitalization: The transformation of the ready-to-wear industry. *Turkish Studies*, 20(Ö1), 1–16. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.80296>
- Ahmed, M. A. U., & Hamod, M. (2026). The effectiveness of using artificial intelligence models and active learning to assess hadith reading skills: Innovation and development / Hadis okuma becerisinin değerlendirilmesinde yapay zekâ modellerinin ve aktif öğrenmenin kullanım etkililiği: İnovasyon ve geliştirme. *Turkish Studies – Comparative Religious Studies*, 21(1), 1–48. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.89106>
- Akyıldız, S. G., & Akyıldız, Y. (2020). Westworld dizisinde makine öğrenmesi: Cinsiyet eşitsizliğini yeniden üreten yapay zekâ yaratımları. *Turkish Studies*, 15(2), 999–1010. <https://doi.org/10.29228/TurkishStudies.41975>
- Altındış, F. (2020). General evaluation on non-emotional investment method "algorithmic trading" and sample of algorithm study. *Turkish Studies – Economics, Finance, Politics*, 15(1), 23–34. <https://doi.org/10.29228/TurkishStudies.37827>
- Ardaturk, A. S. (2026). An analysis of the sector; digital interfaces and techniques used in the design offices / Bir sektör analizi: Tasarım ofislerinde kullanılan dijital arayüzler ve teknikler. *Turkish Studies*, 21(1), 143–197. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.87841>
- Arduç Kara, E. (2026). Artificial intelligence fatigue, technostress and journalism: A conceptual literature review / Yapay zekâ yorgunluğu, teknostres ve gazetecilik: Kavramsal bir literatür taraması. *Turkish Studies*, 21(1), 199–235. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.87954>
- Arğın, E. (2025). Ethics and artificial intelligence: Data privacy and algorithmic transparency in social sciences / Yapay zekâ ve etik: Sosyal bilimlerde veri gizliliği ve algoritmik şeffaflık. *Turkish Studies*, 21(2), 2111–2155. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.86847>
- Arıcı, N., & Karacı, A. (2013). Türkçe öğrenimi için web tabanlı zeki öğretim sistemi (TÜRKZÖS) ve değerlendirmesi. *Turkish Studies*, 8(8), 65–87. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.4878>
- Asio, J. M. R., & Sardina, D. P. (2025). Gender differences on the impact of AI self-efficacy on AI anxiety through AI self-competency: A moderated mediation analysis. *Journal of Pedagogical Research*, 9(2), 55–71.
- Aşkun, V. (2024). ChatGPT gibi üretken yapay zekâlar ile insan kaynakları yönetimi etkileşimi: Daha fazla çalışma için görüşler ve yollar. *Turkish Studies – Economics, Finance, Politics*, 19(2), 679–699. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.75863>
- Ayyagari, R., Grover, V., & Purvis, R. (2011). Technostress: Technological antecedents and implications. *MIS Quarterly*, 35(4), 831–858.
- Baran, Z. (2022). Geleneksel yemeklerde dijital gastronomi vizyonu. *Turkish Studies*, 17(4), 685–703. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.62028>
- Başar, F. (2025). The relationship between ChatGPT use, academic engagement, and life satisfaction: An empirical study in a faculty of tourism. *Turkish Studies*, 20(4), 2131–2144. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.86796>
- Bayat Arslan, S., & Cuma, A. (2026). Local language and cultural gaps in AI-generated literary production: Turkish Folk and German Folk Literature examples / Yapay zekâ edebî üretiminde yerel dil ve kültür boşlukları: Türk Halk ve Alman Halk Edebiyatı örnekleri.

-
- Turkish Studies – Language and Literature*, 21(2), 2479–2558.
<https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.89780>
- Bekil, N. (2018). Transhumanism: Immortality & singularity in *Do Androids Dream of Electric Sheep?* & *The Transhumanist Wager*. *Turkish Studies – Social Sciences*, 13(18), 251–262.
<https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.13790>
- Brougham, D., & Haar, J. (2018). Smart technology, artificial intelligence, robotics, and algorithms (STARA): Employees' perceptions of our future workplace. *Journal of Management & Organization*, 24(2), 239–257. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.55>
- Buluş, M., & Atan, A. (2016). Öğretmen adaylarında ego durumlarının tükenmişliği yordama gücü. *Turkish Studies*, 11(3), 607–624. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.9009>
- Büyükboyacı, Ş., & Yozcu, Ö. (2026). The codes of mental transformation in education: A thematic analysis of graduate social studies students' perspectives on artificial intelligence / Eğitimde zihinsel dönüşümün kodları: Lisansüstü sosyal bilgiler öğrencilerinin yapay zekâya ilişkin görüşlerinin tematik analizi. *Turkish Studies*, 21(1), 623–665.
<https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.87753>
- Cengiz, S., & Peker, A. (2025). Generative artificial intelligence acceptance and artificial intelligence anxiety among university students: The sequential mediating role of attitudes toward artificial intelligence and literacy. *Current Psychology*, 44(9), 7991–8000.
- Chirumbolo, A., Urbini, F., Callea, A., Lo Presti, A., & Talamo, A. (2022). Occupations at risk and organizational well-being: The role of technological fear in the workplace. *Behavioral Sciences*, 12(7), Article 222.
- Chung, Y. W., Kim, T., & Lee, D. (2025). Artificial intelligence awareness and employee workplace outcomes. *Current Psychology*. Advance online publication.
- Civelek, S. (2025). From tradition to dataset: Digital archiving of traditional artistic heritage and the ethical and epistemological consequences of its use as training data for artificial intelligence. *Artificial Intelligence Studies in Society, Science, and Systems*, 1(1), 26–43.
<https://ais3journal.com>
- Cooper, A. L., Brown, J. A., Rees, C. S., & Leslie, G. D. (2020). Nurse resilience: A concept analysis. *International Journal of Mental Health Nursing*, 29(4), 553–575.
<https://doi.org/10.1111/inm.12721>
- Coşkun, O. (2025). "Les Indes Noires"ın Türkçe çevirileri: İnsan ve yapay zekâ çevirisinin karşılaştırılması. *Turkish Studies – Language and Literature*, 20(Ö1), 291–320.
<https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.88179>
- Çakmak, B. (2025). Duygusal tipografi: Yazı tiplerinin semantik potansiyeli ve görsel iletişimde yapay zekâ (DALL·E) yorumlaması. *Turkish Studies*, 20(Ö1), 191–214.
<https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.82281>
- Çark, Ö. (2020). İşletmelerin dijital dönüşüm sürecinde "nesnelerin interneti" teknolojisinin etkisi. *Turkish Studies – Economics, Finance, Politics*, 15(3), 1247–1266.
<https://doi.org/10.47644/TurkishStudies.41888>
- Çelik, R., Çiçeklioğlu, H., & Yazıcı, A. M. (2025). Geleceği beslemek: Girişim sermayesinin yapay zekâ hesaplama girişimleri ve sürdürülebilir yenilik üzerindeki etkisi. *Turkish Studies – Economics, Finance, Politics*, 20(4), 2191–2214.
<https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.82939>
-

- Çora, H., Mikail, E. H., & Çora, A. N. (2026). Algorithmic diplomacy: AI-assisted decision-making models and ethical boundaries in international relations / Algoritmik diplomasi: Yapay zekâ destekli karar alma modelleri ve uluslararası ilişkilerde etik sınırlar. *Turkish Studies*, 21(1), 801–850. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.87722>
- Dalmış, E. (2026). AI performance in translating rich points: A comparative analysis of the ChatGPT, DeepSeek and Gemini / Çeviride zengin noktalar üzerinden yapay zekâ performansı: ChatGPT, DeepSeek ve Gemini sistemleri üzerine karşılaştırmalı bir inceleme. *Turkish Studies – Language and Literature*, 21(1), 681–727. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.88767>
- De Witte, H. (2000). Work ethic and job insecurity. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9(1), 65–84.
- De Witte, H., Pienaar, J., & De Cuyper, N. (2016). Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being. *Australian Psychologist*, 51(1), 18–31.
- Denizci, Ö. M., Kırık, A. M., & Çetinkaya, A. (2018). A learning-based approach to fuzzy logic in framework of philosophy of informatics. *Turkish Studies – Information Technologies & Applied Sciences*, 13(29), 47–59. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.14730>
- Doğru, A., & Hacımüftüoğlu, E. (2025). Tefsirde yapay zekâ uygulamalarının kullanımı: ChatGPT-4o, Google Gemini Advanced 1.5 Pro ile Microsoft Copilot'un karşılaştırması. *Turkish Studies – Comparative Religious Studies*, 20(4), 1867–1891. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.87246>
- Efendioğlu, İ. H. (2023). Yapay zekâ pazarlaması: İnternette yapılan alışverişlerde yapay zekânın satın alma niyetine etkisi. *Turkish Studies – Economics, Finance, Politics*, 18(1), 133–153. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.66785>
- Ekinci, E. (2025). Yerel yönetimlerde yapay zekâ algısı: Yozgat Belediyesi örneği. *Turkish Studies – Economics, Finance, Politics*, 20(3), 1441–1467. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.81663>
- Erdem, M. D., & Demiryakan, D. (2025). On language education, linguistic inequality, and linguistic justice. *Artificial Intelligence Studies in Society, Science, and Systems*, 1(1), 1–25. <https://ais3journal.com>
- Erdem, M. D., & Demiryakan, D. (2026). Responsibility, transparency, and disclosure in the use of generative artificial intelligence in Turkish-language academic writing. *Artificial Intelligence Studies in Society, Science, and Systems*, 2(1), 1–51. <https://ais3journal.com>
- Ertan, İ. F. (2026). Generative artificial intelligence in digital games / Dijital oyunlarda üretken yapay zekâ. *Turkish Studies*, 21(1), 1125–1161. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.88191>
- Fang, L. B., Tang, L., & Yang, H. (2026). How artificial intelligence shapes job anxiety: The mediating role of AI stress. *Internet Research*, 1–19.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448.
- Güçlüten, Ç. (2026). The securitization of cross-border migration movements: Digital solutions and their impacts on law enforcement agencies / Sınır ötesi göç hareketlerinin güvenlikleştirilmesi: Kolluk kuvvetlerinin dijital çözümleri ve etkileri. *Turkish Studies –*

-
- Economics, Finance, Politics, 21(2), 2773–2808.*
<https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.88553>
- Günay, M. (2025). The role of the aesthetic value function in evolutionary art generation. *Artificial Intelligence Studies in Society, Science, and Systems, 1*(1), 44–67. <https://ais3journal.com>
- Güzel, K. (2024). Bir distopik bilim kurgu oyunu örneği olarak *Landscape with Weapon*'ın mühendislik etiği bağlamında incelenmesi. *Turkish Studies – Language and Literature, 19*(2), 617–638. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.76479>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson.
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis* (3rd ed.). Guilford Press.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*(3), 513–524.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 5*, 103–128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling, 6*(1), 1–55.
- Işık, M., & Darı, A. B. (2023). Yapay zekâ film afişlerinin göstergebilimsel analizi: *Artificial Intelligence, Frank & Robot, Ex Machina* örneği. *Turkish Studies, 18*(1), 63–82. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.64322>
- Işıktaş, S. (2016). Özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik ve yaşam doyumlarına ilişkin görüşlerinin incelenmesi. *Turkish Studies, 11*(19), 461–476. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.9600>
- Jiang, L., & Lavaysse, L. M. (2018). Cognitive and affective job insecurity: A meta-analysis and a primary study. *Journal of Management, 44*(6), 2307–2342. <https://doi.org/10.1177/0149206318773853>
- Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika, 39*(1), 31–36. <https://doi.org/10.1007/BF02291575>
- Kalaycı, I., & Özkul, M. (2018). Refakatçi aktörlerin yaşam doyumu, bakım yükü ve tükenmişlik düzeylerini etkileyen faktörler açısından bir değerlendirme (SDÜ Araştırma Uygulama Hastanesi örneği). *Turkish Studies, 13*(10). <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.13515>
- Kan Çelik, A. (2026). Once upon a code – The digital evolution of traditional narrative (artificial intelligence) / Bir varmış bir kodmuş – Geleneksel masal anlatısının dijital evrimi (yapay zekâ). *Turkish Studies – Language and Literature, 21*(2), 2607–2635. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.88760>
- Kanat, E. (2020). Determination of optimum artificial neural network in the stock market. *Turkish Studies – Economics, Finance, Politics, 15*(1), 239–252. <https://doi.org/10.29228/TurkishStudies.4003>
- Karadağ, E. (2025). Kamusal alanda dijital destekli heykel uygulaması örneği: Blaundos heykel uygulaması. *Turkish Studies, 20*(3), 1609–1624. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.86486>
-

- Karakuş, N., Eren Ökten, C., & Gedik, K. (2025). İki dillilik ve yapay zekâ: Diller ötesilik tespiti için kavramsal bir model önerisi. *Turkish Studies – Language and Literature*, 20(2), 1167–1188. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.79747>
- Kaya, B., & Çelebi, H. (2026). Uncertainty in the age of AI: Exploring the mediating effect of intolerance of uncertainty between mindsets and AI anxiety. *International Journal of Human–Computer Interaction*, 42(10), 7438–7448.
- Keleş, A. (2018a). Derin öğrenme ve sağlık alanındaki uygulamaları. *Turkish Studies – Information Technologies & Applied Sciences*, 13(21), 113–127. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.14189>
- Keleş, A. (2018b). Dijital oyunlarda sonlu durum makineleri ve bulanık mantık. *Turkish Studies – Information Technologies & Applied Sciences*, 13(29), 73–82. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.14651>
- Keleş, A., & Keleş, A. (2017). BİDEMAT – Zeki öğretim sistemi. *Turkish Studies – International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 12(6), 547–564. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.11547>
- Keleş, A., & Keleş, A. (2018). Nesnelerin internetinin getirdiği yenilikler ve sorunları. *Turkish Studies – Information Technologies & Applied Sciences*, 13(13), 53–66. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.13872>
- Keleş, A., Keleş, A., & Akçetin, E. (2017). Pazarlama alanında yapay zekâ kullanım potansiyeli ve akıllı karar destek sistemleri. *Turkish Studies – International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 12(11), 109–124. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.12022>
- Kızıldağ, H. (2023). Yapay zekâ bir masal yaratıcısı/anlatıcısı olabilir mi?: ChatGPT masalları. *Turkish Studies – Language and Literature*, 18(3), 1759–1775. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.71763>
- Koçakoğlu, M. A., & Koçakoğlu, Ö. (2025). Bir yapay zekâ denemesi: BRICS-Türkiye ülkelerinin ortak para birimi "The Unit" in uygulanabilirliği üzerine bir analiz. *Turkish Studies – Economics, Finance, Politics*, 20(Ö1), 739–757. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.83867>
- Köksal, O., & Zorlu Kale, B. N. (2025). Integration of technology in the teaching of English as a foreign language: A review study. *Turkish Studies – Language and Literature*, 20(3), 2231–2240. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.82557>
- La Torre, G., De Leonardis, V., & Chiappetta, M. (2019). Technostress: How does it affect the productivity and life of an individual? Results of an observational study. *Public Health*, 189, 60–65. <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2019.09.013>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Li, J., & Huang, J. (2020). Artificial intelligence anxiety and employee responses in digital workplace environments. *Technology in Society*, 63, Article 101410. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2020.101410>
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695–706.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99–113.

- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422.
- Mazlum, Ö., & Mazlum, F. M. (2025). Tasarımın dünü, bugünü, geleceği: Yapay zekâ (YZ) çağında tasarımın kavramsal ve estetik dönüşümü. *Turkish Studies*, 20(3), 1721–1739. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.86478>
- Odacıoğlu, C. (2022). Dijital dönüşümün mütercim tercümanlık bölümlerine yansımaları bağlamında "çeviride bilgi teknolojileri ve araçları" adlı bir ders önerisi. *Turkish Studies – Language and Literature*, 17(4), 1367–1376. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.62915>
- Ölçer, M. (2025). Yapay zekâ ile edebî metin çözümlemesi ve çeviri kalite değerlendirmesi: Modern Kore edebiyatı üzerine bir vaka analizi. *Turkish Studies – Language and Literature*, 20(4), 2931–2948. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.87757>
- Önen, L. (2025). AI-supported image education in drawing: Adaptive learning environments – Personalized systems modeling student style development and generating feedback. *Artificial Intelligence Studies in Society, Science, and Systems*, 1(1), 68–81. <https://ais3journal.com>
- Özdemir, A. (2025a). Görsel sanatlarda yapay zekâ-dijital sanat. *Turkish Studies*, 20(4), 2585–2602. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.87601>
- Özdemir, A. (2025b). Ontological and ethical boundaries in AI-based image restoration. *Artificial Intelligence Studies in Society, Science, and Systems*, 1(1), 82–95. <https://ais3journal.com>
- Özdemir, A. (2026). The intersection of digital art and artificial intelligence: New aesthetic paradigms and theoretical approaches / Dijital sanat ve yapay zekânın kesişimi: Yeni estetik paradigmalar ve kuramsal yaklaşımlar. *Turkish Studies*, 21(1), 1457–1486. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.87600>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Robertson, I. T., Cooper, C. L., Sarkar, M., & Curran, T. (2015). Resilience training in the workplace: A systematic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(3), 533–562. <https://doi.org/10.1111/joop.12120>
- Romya Bilgin, K., & Küçükşabanoğlu, Z. (2023). ABD'nin yeni güç stratejisinde yapay zekâ. *Turkish Studies – Economics, Finance, Politics*, 18(1), 273–289. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.63490>
- Russell, S., & Norvig, P. (2021). *Artificial intelligence: A modern approach* (4th ed.). Pearson.
- Sakin, İ., & Türk, Z. (2025). Teknolojiye hazırlık düzeyi ve kullanım algılarının muhasebede yapay zekânın benimsenme düzeyine etkilerinin tespiti. *Turkish Studies – Economics, Finance, Politics*, 20(2), 901–919. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.79592>
- Sandıkcı, Y. T., & Soy, S. (2026). Artificial intelligence and crisis communication: A qualitative analysis within the framework of the technology acceptance model (TAM) in public relations / Yapay zekâ ve kriz iletişimi: Halkla ilişkilerde teknoloji kabullenme modeli (TAM) bağlamında nitel bir analiz. *Turkish Studies*, 21(2), 3715–3787. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.88029>

- Sarıbaş, S. (2025). Yapay zekâ çağında mitin dijital mitosferdeki edebî yeniden yazımı: Kültürel bellek ve anlatısal dönüşümler. *Turkish Studies – Language and Literature*, 20(3), 1939–1962. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.82517>
- Serçemeli, M. (2018). Muhasebe ve denetim mesleklerinin dijital dönüşümünde yapay zekâ. *Turkish Studies – Economics, Finance, Politics*, 13(30), 369–386. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.14373>
- Sert, M. F. (2026). Exploring the determinants of global income inequality using an ensemble learning, explainable artificial intelligence, and causal inference-based methodology / Topluluk öğrenmesi, açıklanabilir yapay zekâ ve nedensel analiz tabanlı bir metodoloji ile küresel gelir eşitsizliğinin belirleyicilerinin keşfi. *Turkish Studies – Economics, Finance, Politics*, 21(2), 3523–3566. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.87348>
- Shin, J., Taylor, M. S., & Seo, M. G. (2012). Resources for change: The relationships of organizational inducements and psychological resilience to employees' attitudes and behaviors toward organizational change. *Academy of Management Journal*, 55(3), 727–748.
- Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*, 43(6), 1911–1939. <https://doi.org/10.1177/0149206317691574>
- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P., & Bernard, J. (2008). The Brief Resilience Scale. *International Journal of Behavioral Medicine*, 15(3), 194–200.
- Şener, C., & Gündüz, B. (2018). Lise öğrencilerinde okul tükenmişliğinin yordayıcısı olarak mizah tarzlarının ve beş faktör kişilik özelliklerinin incelenmesi. *Turkish Studies*, 13(19). <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.13981>
- Tarafdar, M., Cooper, C. L., & Stich, J. F. (2019). The technostress trifecta—Techno eustress, techno distress and design: Theoretical directions and an agenda for research. *Information Systems Journal*, 29(1), 6–42. <https://doi.org/10.1111/isj.12169>
- Taşdemir, D. Ç. (2025). Kopenhag Risk Değerlendirme Ölçeğine göre psikososyal risklerinin değerlendirilmesi. *Turkish Studies*, 20(3). <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.82414>
- Tetik Küçükkelçi, D. (2025). The mediating role of AI anxiety in the relationship between psychological resilience and social appearance anxiety. *Turkish Studies*, 20(3), 1943–1959. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.80498>
- Tuğcu, M. S. (2025). Sinemada posthümanizmin ve yapay zekânın temsili: M3GAN filmi örneği. *Turkish Studies*, 20(4), 2821–2839. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.87416>
- Ulutaş, M. (2018). İşgörenlerin iş güvensizliği algısının işten ayrılma eğilimlerine etkisi. *Turkish Studies*, 13(7), 257–270. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.13004>
- Uygun, S. V. (2026). The use of artificial intelligence in public services related to public order and security: Country examples and recommendations for Türkiye / Asayiş ve güvenlik yönlü kamu hizmetlerinde yapay zekâ kullanımı: Ülke örnekleri ve Türkiye için öneriler. *Turkish Studies*, 21(2), 3789–3825. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.89247>
- Varol, M. (2025). İlahi imge ve teknolojik insan: Transhümanizm ile dinî geleneklerin Kur'an kursu öğreticileri perspektifinden incelenmesi. *Turkish Studies – Comparative Religious Studies*, 20(4), 2291–2308. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.87056>
- Yalçın, S. (2019). Muhasebe eğitiminde lisans öğrencilerinin tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri. *Turkish Studies*, 14(4). <https://doi.org/10.29228/TurkishStudies.23464>

- Yener, S., & Köse, İ. (2023). Treatment prediction using artificial intelligence-integrated chatbots in call centers in medical tourism. *Turkish Studies – Economics, Finance, Politics*, 18(2). <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.67267>
- Yıldırım, G. (2016). Okul öncesi öğretmenlerinin meslekten tükenmişlik ve psikolojik yılmazlık düzeyi ilişkisi. *Turkish Studies*, 11(14). <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.9722>
- Yıldırım Altun, C. (2025). Geçmiş geleceğe aktarmak: Kültürel miras alanında dijital ikiz oluşturma. *Turkish Studies*, 20(4), 2947–2960. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.82722>
- Yıldız, M. (2025). Bireysel yenilikçilik ile yapay zekâ tutumu arasındaki ilişki: Gençlik merkezlerinde etkinliklere katılan üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. *Turkish Studies*, 20(Ö1), 1109–1124. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.86698>
- Yılmaz, O. K. (2025). Avrupa Komisyonu'nun "Avrupa Akıllı Turizm Başkenti" uygulaması ve Türkiye kentlerinin katılımları üzerine bir araştırma. *Turkish Studies*, 20(1), 635–660. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.77830>
- Yoleri, S., & Bostancı, M. Ö. (2012). Determining the factors that affect burnout and job satisfaction among academicians: A sample application on the Hitit University. *Turkish Studies*, 7(4). <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.3973>
- Zan, N., & Zan, B. U. (2025). Yapay zekâ destekli derin sahtecilik teknolojisinin pedagojik, etik ve toplumsal boyutları. *Turkish Studies*, 20(4), 2961–2983. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.83049>
- Zenginaloğlu, K. (2026). Culture, ethics and functionality in translation strategies: A comparison of translations produced by artificial intelligence tools and human translators / Çeviri stratejilerinde kültür, etik ve işlevsellik: Yapay zekâ araçlarının ve insan çevirmenin çevirilerinin karşılaştırması. *Turkish Studies – Language and Literature*, 21(1), 2071–2139. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.89002>

ETHICAL DECLARATIONS

Research and Publication Ethics

The author(s) declare that this manuscript is an original work prepared in accordance with the principles of scientific research and publication ethics. The manuscript has not been previously published and is not currently under consideration for publication elsewhere. All sources used in the preparation of this study have been properly cited and referenced. The author(s) confirm that the work contains no plagiarism, fabrication, falsification, or manipulation of data. The research findings are presented honestly and transparently in accordance with the principles of academic integrity.

Author Contributions

All authors have significantly contributed to the conception, design, analysis, and preparation of the manuscript. All authors have read and approved the final version of the manuscript and agree to its submission and publication.

Conflict of Interest

The author(s) declare that there is no conflict of interest regarding the publication of this manuscript.

Funding

This research did not receive any specific grant, financial support, or funding from any public, commercial, or non-profit funding agencies.

Artificial Intelligence (AI) Usage Disclosure

During the preparation of this manuscript, artificial intelligence tools may have been used solely for limited purposes such as language editing, translation assistance, and stylistic improvement. Any AI-assisted translations or language corrections were carefully reviewed and verified by the author(s). Artificial intelligence tools were not used to generate the core scientific content, research design, analysis, or scholarly conclusions. All academic responsibility for the content of the manuscript rests entirely with the author(s).

Copyright and Permissions

The author(s) confirm that all necessary permissions for copyrighted materials have been obtained where required and that the manuscript does not violate any intellectual property rights.

Author Approval

All authors confirm that they have read and approved the final version of the manuscript and consent to its submission and publication.

ETİK BEYANLAR

Araştırma ve Yayın Etiği

Yazar(lar), bu makalenin özgün bir çalışma olduğunu ve bilimsel araştırma ve yayın etiği ilkelerine uygun olarak hazırlandığını beyan eder. Makale daha önce herhangi bir yerde yayımlanmamış olup başka bir dergide değerlendirme sürecinde değildir.

Çalışmada kullanılan tüm kaynaklar akademik kurallara uygun biçimde atıflanmıştır. Yazar(lar), çalışmanın intihal, veri uydurma, veri tahrifi veya manipülasyon içermediğini; araştırma bulgularının bilimsel dürüstlük ilkelerine uygun şekilde sunulduğunu beyan eder.

Yazar Katkısı

Tüm yazarlar çalışmanın tasarlanması, yürütülmesi, analizi ve makalenin hazırlanmasına önemli ölçüde katkı sağlamıştır. Tüm yazarlar makalenin son hâlini okuyup onaylamış ve yayımlanmasını kabul etmiştir.

Çıkar Çatışması

Yazar(lar), bu makalenin yayımlanmasına ilişkin herhangi bir çıkar çatışması bulunmadığını beyan eder.

Finansal Destek

Bu araştırma herhangi bir kamu kurumu, ticari kuruluş veya kâr amacı gütmeyen kuruluş tarafından finansal olarak desteklenmemiştir.

Yapay Zekâ Kullanım Beyanı

Makalenin hazırlanması sürecinde yapay zekâ araçlarından yalnızca dil düzenleme, çeviri desteği ve anlatım iyileştirmesi amacıyla sınırlı ölçüde yararlanılmış olabilir. Yapay zekâ araçları tarafından yapılan çeviri ve dil düzenlemeleri yazar(lar) tarafından dikkatle kontrol edilmiştir. Yapay zekâ araçları çalışmanın bilimsel içeriğinin, araştırma tasarımının, analizlerinin veya akademik sonuçlarının oluşturulmasında kullanılmamıştır. Makalenin içeriğine ilişkin tüm akademik sorumluluk yazar(lar)a aittir.

Telif Hakları ve İzinler

Yazar(lar), telif hakkı gerektiren materyaller kullanılmışsa gerekli izinlerin alındığını ve çalışmanın herhangi bir fikrî mülkiyet hakkını ihlal etmediğini beyan eder.

Yazar Onayı

Tüm yazarlar makalenin son hâlini okuduklarını, onayladıklarını ve yayımlanmasını kabul ettiklerini beyan eder.