



## **Sosyal Bilimler Dergisi / The Journal of Social Sciences**

*Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 13, Sayı: 81, Nisan 2026, s. 115-131*

*ISSN: 2149-0821 Doi Number: <http://dx.doi.org/10.29228/SOBIDER.90198>*

**Dr. Kaan ULUSOY**

İstanbul Gelişim Üniversitesi, kaanulusoy@gmail.com

Orcid Id: <https://orcid.org/0000-0003-4661-043X>

**Prof. Dr. Orhan İŐCAN**

İstanbul Gelişim Üniversitesi UBF. Yönetim Biliřim Sistemleri, oiscan@gelisim.edu.tr

Orcid Id: <https://orcid.org/0000-0001-5349-8218>

**Doç. Dr. Dursun BOZ**

Mudanya Üniversitesi SSBF. İşletme, dursun.boz@mudanya.edu.tr,

Orcid Id: <https://orcid.org/0000-0003-3206-8950>

### **YAPAY ZEKÂ KAYNAKLI İŞSİZLİK KORKUSU ÖLÇEĞİ: BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI**

#### **Özet**

Sigortacılık sektörü günümüzde yapay zekâ teknolojilerinden yoğun şekilde faydalanan iş kollarından birisidir. Operasyonel anlamda satış ve pazarlama süreçlerinden müşteri ilişkileri yönetimi ve satış sonrası hizmetlere, raporlama ve hasar-tazminat yönetiminden yeni ürün geliştirmeye ve bilgi işlem uygulamalarına kadar çok çeşitli alanlarda aktif olarak kullanılmaktadır. Çalışma kapsamında Türkiye’de faaliyet gösteren ve yapay zekâ teknolojilerini kullanan sigorta şirketlerinde çalışan bireylerin bu teknolojilerin kullanımı sonucunda yaşadıkları işsiz kalma korkusu incelenmiştir. Literatür taramaları sonucunda ilgili alanda daha önce yapılmış bir ölçeğe rastlanılmadığından yeni bir ölçek geliştirilmesi ihtiyacı doğmuştur. Bu bağlamda geliştirilen yapay zekâ kaynaklı işsizlik korkusu ölçeği 25 ifade ve 4 alt faktörden oluşmaktadır. Ölçek ifadeleri faaliyette olan 50 sigorta şirketinin 722 çalışanı ile kolayda örnekleme yöntemiyle gönüllülük temelinde ulaşılmıştır. Yapılan analizler neticesinde “Yönetmel Yaklaşım”, “Tekno fobi”, “Özyeterlilik” ve “Adaptasyon” olarak isimlendirilen ölçek alt faktör bileşenlerinin

madde yük değerlerinin 0,579 ile 0,908 arasında değişkenlik gösterdiği tespit edilmiştir. Geliştirilen ölçek sigorta sektörü haricinde farklı sektörlerde uygulanabilir olarak literatüre kazandırılmıştır.

**Anahtar kelimeler:** Yapay zekâ, İşsizlik korkusu, Sigortacılık, Sigorta sektörü, Ölçek geliştirme

## ARTIFICIAL INTELLIGENCE-INDUCED JOB INSECURITY SCALE: A SCALE DEVELOPMENT STUDY

### Abstract

The insurance sector is one of the industries that makes extensive use of artificial intelligence technologies today. Operationally, it is actively used in a wide variety of areas, from sales and marketing processes to customer relationship management and after-sales services, from reporting and claims management to new product development and information processing applications. This study examines the fear of unemployment experienced by individuals working in insurance companies operating in Turkey that use artificial intelligence technologies. A literature review revealed no previously developed scale in this area, necessitating the development of a new scale. The AI-induced fear of unemployment scale developed in this context consists of 25 items and 4 sub-factors. The scale items were collected from 722 employees of 50 operating insurance companies using convenience sampling on a voluntary basis. The analysis revealed that the item loading values of the sub-factor components, named "Managerial Approach," "Technophobia," "Self-Efficacy," and "Adaptation," varied between 0.579 and 0.908. The developed scale has been introduced to the literature as a tool that can also be applied to sectors other than the insurance industry.

**Keywords:** Artificial intelligence, Fear of unemployment, Insurance, Insurance sector, Scale development

### 1.GİRİŞ

İnsanlar tarih boyunca yaşamları süresince birçok tehlike ve riskle mücadele etmek zorunda kalmışlardır. Kendilerini ve varlıklarını koruma ihtiyacı duyan bireyler, sigorta kavramının gelişiminde rol oynamışlardır. Kronolojik olarak incelendiğinde ilk kayıtlı sigorta örneği M.Ö. 2100 yılında Hammurabi Kanunları içerisinde yer almaktadır. Bu dönem incelendiğinde malların özellikle hırsızlık durumuna karşı sigortalandığı görülmektedir. Endüstri devrimi sonrasında özellikle zenginlik ve mal edinme kavramları ile ticaret süreçlerinde büyük bir değişim yaşanmıştır ve bunun sonucunda modern sigortacılık kavramı ortaya çıkmış ve yayılmıştır. Tarihi perspektifte özellikle toplumsal farkındalığın artışı sektörel genişlemelerle beraber sigortaya duyulan ihtiyacı artırmıştır. Sigortacılık kavramının sahip olduğu riski en aza indirme ve kişilerin zararlarına yönelik fayda sağlama algısı toplumda güvenli bir hayatın ve iş ortamının oluşmasında önem teşkil etmektedir.

Sigorta, bireyleri ve kuruluşları muhtemel zarar ve risklere karşı güvence altına alarak, kayıp anında iyileşme ve yeniden toparlanma süreçlerine yardımcı olmaktadır. Bu açıdan sigortanın bir risk transfer aracı olduğu söylenebilir. (Kilitçi Calayır, 2021: 20). Sigortacılık kavramı incelendiğinde işletme alanıyla doğrudan ilişkili multidisipliner bir alan olduğu

görülmektedir. Firmanın büyüklüğüne göre bu süreçlerin yönetimi finans, hukuk, insan kaynakları birimleri arasında dağılım göstermektedir (Cummins ve Venard, 2008: 57).

Sigortacılık sektörünün işletmelerdeki gelişmeye ve çeşitlenmeye bağlı olarak giderek büyüyeceği öngörülmektedir. Özellikle teknolojiye yaşanan değişimlerin sigorta sektörüne etkisinin büyük olacağı, işletme bilimi kapsamında sigorta sektörünün ve buna bağlı olarak teknolojik yaklaşımların önem kazanacağı görülmektedir. Dijitalleşme ve buna bağlı ilerleyen teknolojiyle birlikte yapay zekâ süreçlerine bağlı ortaya çıkan makine öğrenmesi, büyük veri ve büyük veri analitiği, nesnelerin interneti, blog zincir kavramları sigorta sektörünü dünya genelinde büyük oranda değiştirmiş ve yeniden yapılanan bir hale getirmiştir. Dünya genelinde bu teknolojiler incelendiğinde; poliçe hizmet süreçlerinin tümünden başlayarak, hasar süreçlerinin yönetimine ve risklerin değerlendirilmesine, müşteri hizmetleri yönetiminden sigortacılığın birçok alanına doğru değişim ve dönüşüm yaratmaktadır. Özellikle yapay zekâ ve makine öğrenmesi uygulamaları temelinde bakıldığında sigorta konusundaki kayırma ve kandırma içerebilecek durumların azaltılması, sanal asistanlar vasıtasıyla müşteri etkileşimlerinin artması, risk durumlarının daha doğru analiz edilmesi ve hasar poliçe hesaplarının daha doğru bir şekilde yönetilmesi konularında da etkili olacaktır.

Küresel sigorta sektörü, teknolojik gelişmelerden artan regülasyonlara, değişen müşteri davranışlarından çeşitlenen risklere kadar çok sayıda faktör tarafından şekillendirilmeye devam etmektedir ve değişimin hızının yakın zamanda azalması pek mümkün görünmemektedir. Ancak bu türbülansın içinde güçlü talebe yönelik sinyaller, yeni iş modelleri, risk değerlendirmeleri ile fiyatlamayı dönüştürmesi beklenen veriye erişim artışı gibi göstergeler sektörün gelecekteki büyümesine işaret etmektedir. Bu büyümede makine öğrenmesi ve yapay zekâ kavramları sıklıkla göze çarpmaktadır. Bu bağlamda çalışmanın amacı, yapay zekâ teknolojilerini kullanan sigorta şirketlerinde görev yapan çalışanların, söz konusu teknolojilerin kullanımını sonucunda kişisel olarak deneyimledikleri ve büyük ölçüde işsiz kalma kaygısını içeren korku duygusunu irdelenecek bir ölçek geliştirmektir.

## **2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

### **2.1.Yapay Zekâ kaynaklı işsizlik korkusu**

Yapay zekâ kavramı ilk olarak Alan Turing tarafından makineler düşünebilir mi isimli bir çalışması ile ortaya atılmıştır. Yapay zekânın ne olduğuna ilişkin açıklamalar derlendiğinde, yapay zekâ, makinelerin insan benzeri düşünme, öğrenme ve problem çözme yeteneklerini taklit etmesi olarak tanımlanmaktadır.

Yapay zekânın en önemli sunduğu özellik insanlara çalışma koşullarında insan zekâsını modelleme yöntemi ile kolaylık sağlamasıdır. İnsan gibi düşünebilme özelliğinin kazanılabilmesi amacıyla akıl yürütme becerisinin bilgisayar ve makinalara kazandırılması olarak görülmektedir. (Akkaya ve Özkan, 2021: 1127). Yapay zekâ kullanımının iş yerlerinde sanal asistanlar ve sohbet botları gibi özelliklerle kullanım süreçlerinin çeşitlendiği görülmektedir. Yapay zekânı 7/24 yorulmaksızın hizmet vermesi, yapay zekâ süreçlerinin tercih edilmesinde önemli bir tercih nedeni olmaktadır (Toprak, Özel ve Çalışkan, 2022: 97).

İş kaybetme korkusunun temelinde iş güvencesizliği yer almaktadır. Bu sebeple öncelikle iş güvencesizliği kavramını irdelenmek gerekmektedir. İş güvencesizliği kavramı, bireyin mevcut işine yönelik bir tehdit durumunda istihdam ilişkisini sürdürme konusunda kendisini güçsüz

hissetmesi algısı olarak tanımlanmaktadır; bu durum nicel bir boyutu ifade eder. Bunun yanı sıra iş güvencesizliği, bireyin iş koşullarına, özerkliğine veya sahip olduğu kaynaklara yönelik bir tehdit algısı olarak da ele alınmakta olup, bu da nitel boyutu temsil etmektedir. Bu belirsizlik, çalışma ortamının birey tarafından algılanan bir özelliğidir ve tehdidin işin kendisine ya da iş koşullarına yönelik şiddetine bağlı olarak değişkenlik gösterebilmektedir.

Yapay zekâ insan çalışandan çok daha hızlı çözüm üretmekte ve en hızlı şekilde soruları cevaplamaktadır (Kambur, 2021: 140). Diğer taraftan en büyük tehlike olarak insanların hizmet sektöründeki görevlerinin azalması ve insanların mal ve hizmet üretimindeki görevlerinin birçoğunun yapay zekâ tarafından yapılması olarak görülmektedir (Akça, 2023: 52). Yapay zekâ özellikle ve öncelikle mavi yaka olarak tabir edilen fabrika çalışanlarının yerine geçmektedir. Yapay zekâ ile çalışıp iş birliğini sağlam kuran bireyler sayesinde birçok iş daha kolay bir şekilde yerine getirilecektir (Erkutlu vd., 2023: 1409).

Yapay zekâ bir sistemin verileri analiz etme, bunları yorumlama, deneyim kazanarak öğrenme ve çeşitli görevleri gerçekleştirmek üzere bu bilgileri uygulama yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Yapay zekâ kaygısı, kontrolden çıkmış yapay zekâ hakkında hissedilen korku veya endişe hislerini ifade eder. Bu kaygı, yapay zekâ teknolojilerinin bireysel ya da toplumsal yaşamda yarattığı değişimler ve sorunlar nedeniyle oluşan aşırı bir korku olarak tanımlanabilir (Haenlein vd., 2019). Günlük hayatta kaygı ve korku birbirinin yerine kullanılsa da aslında birbirinden farklı kavramlardır. Kaygı nesnel bir tehlike olmadan, sanki bir tehlike varmış gibi kişinin ürkmesidir ki bu sağlıksız bir tepkidir. Korku ise nesnel bir tehlikeye karşı duyulan sağlıklı, koruyucu tepkidir. Kişide oluşan bu tepkinin çoğu zaman eğitim, öğretim ve iş hayatını olumsuz etkilediği bilinmektedir. Özellikle öğretimde ve iş hayatında kaygı düzeyinin yüksek olması kimi zaman derste başarısızlıklar kimi zaman da iş başvurularında veya iş hayatında tercih edilmeme nedeni olarak karşımıza çıkmaktadır (Balaman ve Hakkari, 2016: 229).

İnsanların kaygı ve korkusu sadece, bireyi insanlığa bağlayan bağ ile sona erdirilebilir. Yalnızca insanlar grubuna ait olduğunun bilincinde olan birey hayatı kaygı olmadan sürdürebilir (Adler, 2022: 242). Otomasyon teknolojileri genellikle sıradan görevleri hedef alırken, yapay zekâ alışılmış olmayan görevleri de otomatik hale getirme potansiyeline sahiptir; bu durum, iş gücünün büyük bir kısmını olası bir değişim tehlikesiyle karşı karşıya bırakmaktadır (Nwaomah, 2025: 88). Yapay zekânın insan kaynakları alanında ve çalışanların duygularını değerlendirme süreçlerinde de kullanıldığı görülmektedir. Çalışan duygu analiz süreçleri insan kaynakları dahilinde incelendiğinde çalışmaların henüz yeni gelişme sürecinde olan bir alan olduğu görülmektedir (Gerçek ve Özveren, 2023: 1050). Yapay zekânın insan seviyesinde bir performans sergilerken, birçok işin yapay zekâ tarafından üstlenilme riski oldukça yüksektir. Yapay zekânın hızlı bir şekilde ilerlemesi ve yüksek yatırım miktarları, iş gücü piyasasında köklü değişikliklere neden olabilme potansiyeli taşır. Bugün yapay zekâ alanında uzmanlaşan kişilerin gelecekte bu teknoloji ile yer değiştirebileceği düşüncesi, iş kaybı korkusunu artırmaktadır (Occhipinti ve Prodan vd., 2024: 1-2). Yapay zekâ; sanal asistanlar, video oyunları, alışveriş, internet reklamcılığı, sohbet ve destek botları, dolandırıcılığı önleme, güvenlik sistemleri, akıllı evler ve şehirler, yaşlı bakımı, akıllı ilaçlar ve mobil doktorlar gibi çeşitli alanlarla günlük hayatımızı etkileyerek gelişimini sürdürmektedir. Yapay zekânın net bir şekilde tanımlanamamasının nedenlerinden birisi de çok farklı alanlarda kullanılabilme yeteneğine sahip olmasından kaynaklanmaktadır (Çelik ve Karayaman, 2025: 66).

### 3.METODOLOJİ

#### 3.1.Araştırma hakkında

Araştırmanın örneklemini ve kapsamını Türkiye’de faaliyette bulunan sigorta şirketlerinin İstanbul ilindeki genel müdürlük ofislerinde çalışan sigorta şirketi çalışanları oluşturmaktadır. Genel müdürlük ofislerinin tercih edilmesinin ana nedeni, dijitalleşme süreçlerine maruz kalan çoğunluk kesimin ve beyaz yaka olarak tabir edilen personelin genellikle şirketlerin merkez ofisinde görevlendirilmiş olmasındandır. Bu araştırmanın İstanbul Gelişim Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurul Başkanlığı tarafından yapılan 10.01.2025 tarihli ve 2025-01 sayılı toplantıda etik kurallara uygun olduğuna karar verilmiştir. (Karar no: 2025-01-06).

#### 3.2.Araştırmanın Veri Seti

Bu çalışmada birçok yerli ve yabancı kaynak üzerinden taramalar gerçekleştirilmiş olup daha önce araştırmanın konusu olan bir ölçek geliştirilmediği tespit edilmiştir. Yapılan literatür taramalarında araştırmanın amacına ulaşması için toplam 16 ölçek incelemeye alınmış ve alana katkı sunacak yeni bir ölçek geliştirilmesi amaçlanmıştır. Kapsama alınan ölçeklerin aşağıda yer alan 14 tanesinden, Yapay Zekâ Kaynaklı İşsizlik Korkusu (YZKİK) Ölçeği (Ulusoy, 2026)’nin oluşturulması için esinlenilmiştir.

- Algoritmik Önyargıların Yarattığı Kaygılar (Rainie Lee ve Anderson Janna, 2017)
- Bilgisayar İlgisizliği ve Kaygısı Ölçeği (Charlton John ve Paul E Birkett, 1995)
- İş Görüşü Anketi (Charles D. Johnson, Lawrence A. Messe ve William D. Crano,1984)
- İş Güvencesi Algısı Ölçeği (Gençdoğan Yılmaz, 2020)
- İş Güvencesizliği Ölçeği (Barnard, 2014)
- İş Güvencesizliği Ölçeği (Kenan Orçanlı, Mustafa Bekmezci, Zafer Mehmet Fırat, 2019)
- İş Güvencesizliği Ölçütleri (O’Neill Brennan O’Neill,2011)
- İş Kaygısı Ölçeği (Muschalla Beate ve Linden Michael, 2017)
- İş Yaşam Kalitesi Ölçeği (Ali Dalgıç, 2020)
- Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği (Gençdoğan Yılmaz, 2020)
- Niteliksel İş Güvencesizliği Ölçeği (Iris Blotenberg ve Anne Richter, 2020)
- Öz Yeterlilik Ölçeği (Esvet Mert 2021)
- Teknolojiye Hazırlık Ölçeği (Jungmin Kim, 2019)
- Yapay Zekâ Kaygı Ölçeği (Yu-Yin Wang ve Yi-Shun Wang, 2019)

Araştırmanın yöntemini anket yöntemi ile veri toplama tekniği oluşturmaktadır. Madde havuzundaki ifadeler Lawshe Tekniği kullanılarak 3 akademisyen tarafından incelenip uygun bulunmuştur. Araştırma kapsamında kolayda örnekleme temelinde gönüllülük esasıyla anket çalışması yapılmış olup, pilot çalışmada 100 toplamda 722 kişinin katılımı ile çalışma tamamlanmıştır. Ölçek ifadeleri 5 noktalı (1. Hiç katılmıyorum, 5. Tamamen katılıyorum) Likert tipindedir. Ölçek ifadelerinin analizi SPSS istatistik paket programı vasıtasıyla yapılmıştır.

### 4.BULGULAR

722 sigorta sektörü çalışanından elde edilen verileri SPSS ve AMOS programı ile analiz edilmiştir. Elde edilen verilerle yapılan korelasyon analizi neticesinde YZKİK ölçeğinin alt

faktör bileşen isimleri aşağıdaki gibi belirlenmiş olup, 25 ifade ve 4 faktörlü yapının faktör analizi Tablo 1’de sunulmuştur. YZKİK ölçeği alt faktör bileşenleri; Yönetmel Yaklaşım, Tekno fobi, Özyeterlilik ve Adaptasyondur.

#### 4.1.Yönetmel Yaklaşım

Yönetmel kavramı TDK’da “Yönetimsel” olarak belirtilmektedir. (TDK Sözlüğü, erişim tarihi Ekim 2025). Yönetmel yaklaşıma göre, her durumda ve her zaman geçerli olan yönetim teknikleri yerine, her örgütün kendi yapısına, mevcut koşullara ve çevre şartlarına en uygun çözümü göstermesi gerekir (Çelikten ve Özbaş, 2014: 112).

#### 4.2.Tekno fobi

Tekno fobi kavramına ilişkin literatür incelendiğinde bilgisayar fobisi ya da bilgisayar kaygısına atıfta bulunmaktadır. Bilgisayar teknolojilerine karşı gelecekteki etkileşimlere yönelik duyulan kaygı ve olumsuz tutum olarak da belirtilmektedir (Khasawneh, 2018: 93-94). Literatürde, bu kavram genellikle yeni teknolojilere adaptasyon güçlüğü, dijital araçları kullanma isteksizliği ve teknolojiyle ilgili olumsuz tutumlarla ilişkilendirilmektedir (Rosen, Sears ve Weil, 2007). Tekno fobi, üç boyutta ele alınabilir:

1. Duygusal boyut: Teknoloji kullanımında endişe, stres veya korku gibi duygusal tepkiler (Siddiq, Scherer ve Tondeur, 2017).
2. Davranışsal boyut: Teknolojik araçlardan kaçınma, öğrenmeye direnç veya dijital uygulamalardan uzak durma davranışları (Ćosić, Pivac ve Raguž, 2020).
3. Bilişsel boyut: Teknolojinin karmaşık, riskli veya zararlı olacağına dair algılar ve inançlardır (Rosen vd., 2007).

#### 4.3.Özyeterlilik

Yeterlilik kavramı TDK’da bir işi yapma gücü sağlayan özel bilgi, ehliyet ve yeterlik olarak belirtilmektedir (www.tdk.gov.tr). Özyeterlilik kavramı incelendiğinde yalnızca iş güvencesizliği ile bilişsel değerlendirme arasındaki ilişkiyi düzenlemekle kalmamakta; aynı zamanda bilişsel değerlendirmenin, iş güvencesizliği ile proaktif davranış arasındaki ilişkideki aracılık etkisini de düzenlemektedir (Yao, Li ve Zhang, 2021: 1). Özyeterlilik (self-efficacy), bireyin belirli bir görevi veya durumu başarıyla yerine getirebileceğine dair inancı olarak tanımlanır (Bandura, 1997). Bu kavram, sosyal bilişsel teori kapsamında geliştirilmiş olup, bireyin motivasyonunu, öğrenme süreçlerini ve davranışsal performansını anlamada kritik bir rol oynar (Bandura, 1997; Zimmerman, 2000).

#### 4.4.Adaptasyon

Adaptasyon kavramı TDK’da uyarılama ve uyum sağlama olarak geçmektedir (www.tdk.gov.tr). Bu kavram, farklı disiplinlerde farklı bağlamlarda ele alınmakta ancak temel mantık çevresel değişimlere uyum sağlama yeteneği üzerine kuruludur. Bu süreç, öğrenme, stres yönetimi ve davranış değişiklikleri ile yakından ilişkilidir (Bandura, 1986; Lazarus ve Folkman, 1984).

- Bilişsel adaptasyon: Yeni durumları algılama ve anlama biçimi.
- Davranışsal adaptasyon: Davranışları çevreye uyarılama ve yeni stratejiler geliştirme.
- Duygusal adaptasyon: Değişen şartlar karşısında duygusal dengeyi korumaktır.

Araştırmalar, yüksek adaptasyon yeteneğine sahip bireylerin stresli durumlarda daha dirençli olduklarını ve problem çözme becerilerinin geliştiğini göstermektedir (Bandura, 1986; Lazarus ve Folkman, 1984).

**Tablo 1.** YZKİK Ölçeği Faktör Analizi

İfadeler	Bileşenler			
	Yönetsel Yaklaşım	Tekno fobi	Özyeterlilik	Adaptasyon
Bu kurumda yüksek mesleki performans ödüllendirilir.	0,857			
Bu kurumda çalışanların mesleki memnuniyeti önemsendir.	0,831			
Kurumum geliştirici kariyer olanakları sunar.	0,822			
Kurumum genelinde performans ödüllendirmesi adildir.	0,818			
Kurum yöneticileri organizasyonu geliştirecek faaliyetlere açıktır.	0,814			
Kurumumda yüksek mesleki performans teşvik edilir.	0,803			
Kurumum işin gerektirdiği yatırımları yapar.	0,800			
Bu kurumda motive edici iş imkanları sağlanır.	0,786			
Kurumumda üretkenlik her zaman yüksektir.	0,777			
Kurumum gerektiğinde teşvik edici iş içeriği sağlar.	0,775			
Yapay zekâlı ürünleri kullanmak beni endişelendirir.		0,908		
Yapay zekâlı ürünlerin fonksiyonlarını anlamak beni endişelendirir.		0,891		
Yapay zekâlı ürünler ile etkileşimde bulunmak beni endişelendirir.		0,857		

Yapay zekâlı ürünlerin gelişimi beni endişelendirir.		0,835		
Yapay zekâlı ürünlerin robotik bir dünyaya yol açmasından korkarım.		0,761		
Mesleğimde sorun çözücü fikirler üretirim.			0,886	
Yeni bir sorunla karşılaştığımda çözüm stratejisini kurarım.			0,861	
Mesleğimde her türlü zorluğun üstesinden gelirim.			0,830	
Mesleğimde üretken ve verimli biriyimdir.			0,650	
Mesleğim sorulduğunda gurur duyarak cevaplarım.			0,579	
Yapay zekâ ile çalışan ürünler işlerimde verimli olmama yardımcı olur.				0,882
Yapay zekâlı ürünlerle geliştirilen yeni teknolojiler yaşam kalitesini artırır.				0,862
Mesleğimdeki teknolojik gelişmeler yaşam kalitemi olumlu etkiler.				0,821
Sanal hizmet sunan bir teknolojik öge ile uyum içerisinde çalışabilirim.				0,714
Gelişen yeni teknolojilere ayak uydurarak çevremi olumlu etkilerim.				0,663

Yapılan analizler neticesinde “Yönetsel Yaklaşım”, “Tekno fobi”, “Özyeterlilik” ve “Adaptasyon” olarak isimlendirilen ölçek alt faktör bileşenlerinin madde yük değerlerinin 0,579 ile 0,908 arasında değişkenlik gösterdiği tespit edilmiştir. Analiz sırasında YZKİK Ölçeğinin negatif unsurlar taşıması nedeniyle ölçek ifadeleri ters kodlanmıştır.

**Tablo 2.** YZKİK Ölçeği Değerleri

KMO Testi Sonucu	0,915
Toplam Varyans %	66,326
Cronbach's Alpha	0,855
Barlett Testi	0,000

Tablo 2’de görüldüğü üzere KMO değerinin, 0,915 olduğu görülmekte ve bu oranın çok iyi olduğu nitelendirilmektedir. Sig değerinin, 0,000 çıktığı ve bu değer anlamlı olmasının ölçeğin faktör analizi yapılabilmesi için uygun olduğu görülmektedir. Cronbach’s Alpha değerinin 0,85 ve Barlett testinin anlamlı olması değerlerin uygun olduğunu belirtmektedir. Örgütsel değer farklılıkları ölçeğinin toplam varyansının ise %66,32 olduğu görülmekle birlikte bu oranın yeterli bir oran olduğu kabul edilmektedir.

**Tablo 1.** YZKİK ölçeği Normal Dağılım Tablosu

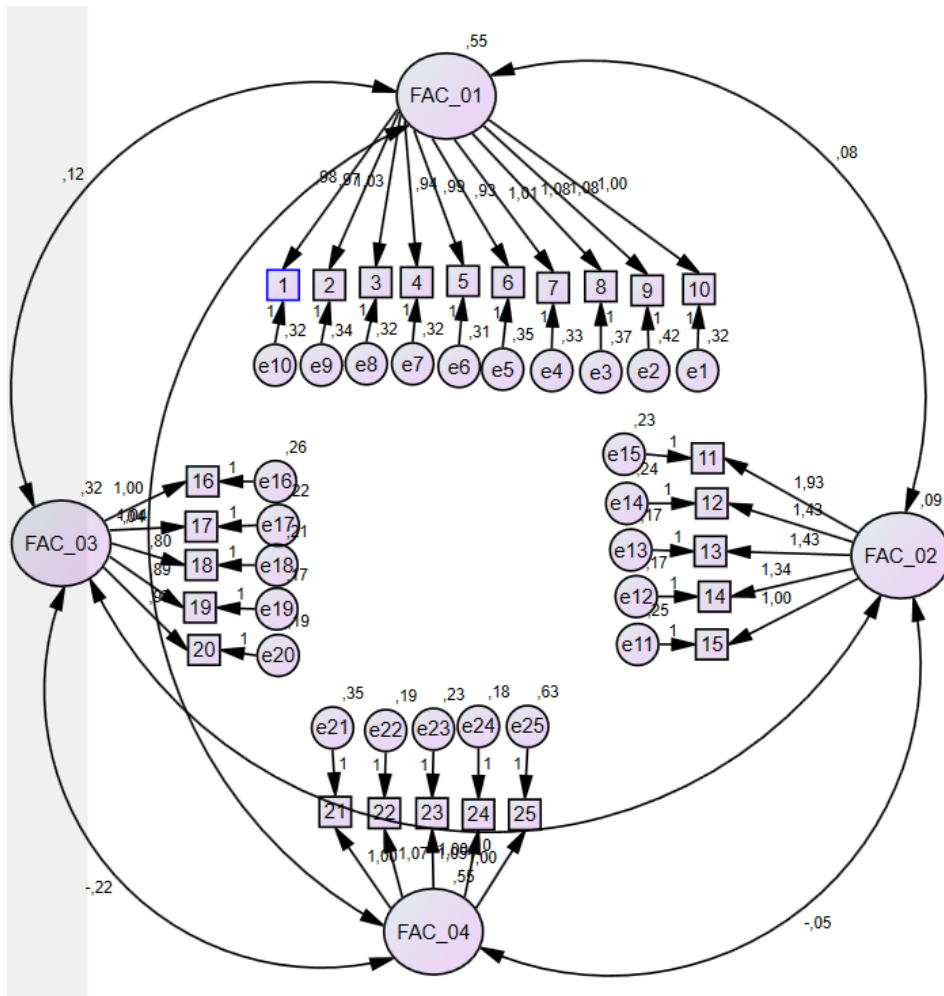
		İstatistik	S.H.	
YZKİK	Ortalama	2,4789	0,01489	
	%95 Güven	Alt	2,4497	
		Üst	2,5082	
	%5 Kırpılmış Ortalama		2,4780	
	Medyan		2,4800	
	Varyans		0,160	
	Std. Sapma		0,39996	
	Minimum		1,16	
	Maksimum		4,20	
	Menzil		3,04	
	Çeyrekler arası Aralık		0,48	
	Çarpıklık		0,046	0,091
	Basıklık		0,805	0,182

Tablo 3’te görüleceği üzere verilerin normal dağıldığı tespit edilmiştir. Basıklık değerinin 0,182 ve çarpıklık değerinin ise 0,091 olduğu görülmüştür. Bu kapsamda yapay zekâ kaynaklı işsizlik korkusu ölçeğinin verilerinin normal (Kalaycı, 2010) bir şekilde dağıldığı görülmektedir.

**Tablo 4.** YZKİK ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) sonuçları

Model	p	CMIN/ DF	GFI	NFI	RFI	RMSEA
Yol_analizi	0,000	0,851	0,989	0,985	0,984	0,031

Tablo 5'e göre p (anlamlılık) değeri anlamlı bulunmuştur. CMIN/DF değeri 1,997 olarak belirlenmiş olup, bu iyi uyum değerleri (Tabachnick ve diğerleri, 2013) arasında yer alır. GFI değeri ise 0,90 ile 1,0 arasında olmalıdır ve bu, iyi uyumu gösteren kabul edilebilir değerlerdir. Tabloda, GFI değeri 0,989 ile iyi uyum değerleri arasında olduğu gözlemlenmiştir. Bu aralıktaki oranlar, faktörler arasındaki kovaryansın doğru bir şekilde hesaplandığını göstermektedir. NFI değeri ise kabul edilebilir bir aralık olan 0,95 ile 0,97 arasında yer alır. Tablo bu oranı 0,985 olarak göstermekte ve kabul edilebilir uyumu işaret etmektedir. RMSEA değerinin 0,00-0,10 aralığında olması kabul edilebilir uyum değerini ifade etmekte olup, modelin 0,031 sonucu kabul edilebilir bir uyum sergilediğini göstermektedir.



Şekil

YZKİK Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

**Tablo 5.** Alt faktörler arasında korelasyon analizi

		YZKİK	FAC_1	FAC_2	FAC_3	FAC_4
YZKİK	Pearson C.	1	,898**	,702**	,426**	,170**
	Sig. (2)		,000	,000	,000	,000
	N	722	722	722	722	722
FAC_1	Pearson C.	,898**	1	,548**	,292**	-,073*
	Sig. (2)	,000		,000	,000	,049
	N	722	722	722	722	722
FAC_2	Pearson C.	,702**	,548**	1	,479**	-,185**
	Sig. (2)	,000	,000		,000	,000
	N	722	722	722	722	722
FAC_3	Pearson C.	,426**	,292**	,479**	1	-,463**
	Sig. (2)	,000	,000	,000		,000
	N	722	722	722	722	722
FAC_4	Pearson C.	,170**	-,073*	-,185**	-,463**	1
	Sig. (2)	,000	,049	,000	,000	
	N	722	722	722	722	722

Yapılan korelasyon analizi neticesinde YZKİK ölçeği ile “Yönetmelik Yaklaşım”, “Teknoloji Fobi”, “Özyeterlilik” ve “Adaptasyon” olarak isimlendirilen ölçek alt faktör bileşenleri arasında  $r=0,170$  ila  $r=0,898$  kuvvetinde ilişkili olduğu belirlenmiştir.

## 5.SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Dijitalleşme ile gündelik hayatta sıklıkla kullandığımız elektronik cihazlara ve bu cihazların çıktıklarına olan erişim daha kolay hale gelmiştir. Bu cihazların sahip oldukları akıllı teknolojiler kullanıcılarına başlangıçta işlerini kolaylaştırma yönünde büyük katkı sağlasa da zaman içerisinde ilgili teknolojinin yapabileceklerinin ondan beklenenin ötesine geçmesi ile kullanıcılarını bu teknolojinin kullanımı yönünden sorgulattır olmuştur. Elbette ki hayatı kolaylaştıracak teknolojiler için kimsenin endişe duymasını gerektirecek bir durum yoktur ancak konu teknolojinin beklenenden hızlı bir şekilde gelişmesi ve bunu kullanacak kişilerin uyum sağlamada biraz daha zamana ihtiyaç duyacak olması gri alanların ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Bu yönüyle çalışılan kurumlarda birçok kişi yapay zekâ süreçlerinin işlerini olumsuz etkileyeceğini düşünmektedir. Bu olumsuz algının ortadan kalkması için yapay zekâ uygulamalarını tek başına kullanmak yerine işe alım uzmanları ile insan kaynakları departmanından da destek alınmalıdır (Akça, 2023: 52). İnsan kaynakları süreçleri yapay zekâ süreçlerine entegre olurken çalışanların kaygısını yönetme konusunda da personeli destekleyecek psikolojik yönlendirmelere göre hareket etmeleri gerekmektedir. Değişim her ne kadar kurumun faydasına olacak şekilde düşünülse de personelin psikolojik ve kişisel anlamda yaşadığı olumsuz bir süreç içerisinde kurumun kalkınması mümkün olmayacaktır. Bu sebeple insan kaynakları süreçlerinde sadece yapay zekâ kullanım süreçlerine odaklanmanın haricinde çalışanların yapay zekâ kullanım süreçlerine entegre olması konusunda da destek verilmesi gerekmektedir.

Yapay zekânın kullanımı her geçen gün pek çok alanda artış göstermektedir. Sigortacılık sektörü de bu alanlardan biri olarak, pazarlama, satış sonrası destek, müşteri ilişkileri yönetimi, raporlama, hasar-tazminat yönetimi, yeni ürün geliştirme ve bilgi teknolojileri gibi birçok farklı alanda yapay zekâyı sıkça kullanmaktadır. Finans ve Teknoloji kavramlarının birleşimiyle ortaya çıkan Fintech kapsamında, sigortacılıkta mevcut poliçeleri daha verimli, kârlı ve etkin hale getirmek amacıyla dijital çözümler geliştiren sigorta teknolojileri (Insurtech) kurulmaktadır. Bu sigorta teknolojileri, özellikle silikon vadisi gibi araştırma ve geliştirme odaklı bölgelerde çeşitli teşvikler ve endüstri iş birliklerinden faydalanarak faaliyetlerini yürütmektedir. Türkiye'de sigortacılık sektörü içerisinde yer alan kuruluşlar, yurtdışındaki benzerleri gibi modern teknolojilere ve artan dijitalleşme süreçlerine maruz kalmaktadır. Bu noktada, makine öğrenimi ve yapay zekâ uygulamaları sıkça karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda araştırmanın temel amacı, yapay zekâ teknolojilerinden faydalanan sigorta şirketlerinde çalışanların bu teknolojilerin kullanımından dolayı hissettikleri kişisel deneyimleri ve büyük oranda iş kaybı korkusunu incelemektir. İncelenen konuya ait birçok yerli ve yabancı kaynak üzerinden taramalar gerçekleştirilmiş olup daha önce araştırmanın konusu olan bir ölçek geliştirilmediği tespit edilmiştir. Bu açığın giderilmesi amacıyla İstanbul'da bulunan 722 sigorta sektör çalışanına, kolay örnekleme yöntemiyle gönüllülük esasına dayalı olarak ulaşılmıştır. Bu çalışmada geliştirilen “Yapay Zekâ Kaynaklı İşsizlik Korkusu” ölçeği sigorta sektörü çalışanlarının yapay zekâdan kaynaklı işsizlik korkusu yaşadıkları bu durumun başka sektörlerde ve şehirlerde pozitif ve/veya negatif örgütsel davranışla ilgili yapılacak çalışmalarda kullanacak araştırmacılara açıktır.

Sigortacılık sektörü Türkiye'de önemli bir alan olup sürekli olarak büyüyüp gelişmektedir. Dijitalleşme ve teknoloji, bu dönüşümün en önemli unsurları arasında yer alan yapay zekâ ile birlikte gündemdedir. Yapay zekânın iş süreçlerine dahil edilmesi, çalışanlarda endişe ve korkular doğurmakta ve iş güvencesizliği kaygılarını artırmaktadır. Bu nedenle, işverenlerin çalışanların işe uyum sağlamasını kolaylaştıracak önlemler alması, çalışanların performansını ve iş memnuniyetini artıracaktır. Bu süreçte yapay zekâyı dayalı ve çalışanları destekleyen yaklaşımların benimsenmesi, teknolojinin insanların yardımcısı olduğunu sürekli hatırlatan uygulamaların, sürecin daha sorunsuz ilerlemesine yardımcı olacağı vurgulanmaktadır. Sigortacılık sektörü ve yapay zekâ, sürekli gelişim gösteren ve gelecekte de önemini sürdüreceği olan iki kritik alandır. Bu nedenle, bu konuda yapılacak çalışmaların süreceği öngörülmektedir. Bu araştırmanın literatürdeki ve alandaki önemli bir boşluğu doldurması ve gelecekteki çalışmalara ışık tutması beklenmektedir.

#### **Katkı Oranı Beyanı**

Yapay zekâ kaynaklı işsizlik korkusu ölçeğine ilişkin araştırmaya tüm yazarlar eşit oranda katkıda bulunmuşlardır.

#### **Çıkar Çatışması Beyanı**

Araştırmanın ve yazarlarının herhangi bir kişi ya da kurum ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

## KAYNAKLAR

- Adler, A. (2022). İnsan Tanıma Sanatı. İstanbul: Maya Yayınları.
- Akça, C. (2023). Yetenek Yönetiminde Yapay Zekâ Uygulamaları, Ahi Evran Akademi, 4(1), 49-63.
- Akkaya, B. & Özkan, A. & Özkan, H. (2021). Yapay Zekâ Kaygı (YZK) Ölçeği: Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, Alanya Akademik Bakış Dergisi, 5(2), 1125-1146.
- Balaman, F., ve Hakkari, F. (2016). Meslek yüksekokulu 1. sınıf öğrencilerinin bilgisayar kaygı düzeyleri ile bilgisayar ve internete yönelik tutumları. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 6(2/1), 228-244.
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. W.H. Freeman.
- Barnard, N. B. (2014). The Validation of a Revised Version of the Job Insecurity Scale in South Africa, North West University.
- Blotenberg, I. & Richter, A. (2020). Validation of the QJIM A Measure of Qualitative Job Insecurity, Work & Stress An International Journal of Work, Health & Organisations, 34(4), 406-417.
- Charlton, J. & Birkett, P. (1995). The Development and Validation of the Computer Apathy and Anxiety Scale, Educational Computing Research, 13(1), 41-59.
- Ćosić, A., Pivac, T., & Raguž, I. (2020). Understanding technophobia and its effects on technology adoption. *Journal of Information Technology Research*, 13(2), 45–63.
- Cummins, J. D., & Venard, B. (2008). Handbook of international insurance: Between global dynamics and local contingencies. Springer.
- Çelik, G., & Karayaman, S. (2025). Meslek yüksekokulu öğrencilerinin yapay zekâya karşı tutumları ve iş bulma kaygılarının incelenmesi. *Education Science and Sports*, 7(2), 65-73.
- Çelikten, M. & Özbaş, M. (2014). Eğitim Yönetimi, Lisans Yayınları, “Yönetim Teorileri ve Yeni Yönetim Yaklaşımları, Faruk Levent, 89-118.
- Dalgıç, A. (2020). İş Güvencesizliği Algısının İş Yaşam Kalitesine Etkisinde İyimserlik ve Kötümserlik Özelliklerinin Aracılık Rolü: Seyahat Acentası Çalışanları Örneği, *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 8(3), 1922-1942.
- Erkutlu, H. V. & Erdemir Ergün, E. & Köseoğlu, İ. & Vurgun, T. (2023). Yapay Zekâ ve Örgütsel Davranış, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 13(3), 1403-1417.
- Gençdoğan Yılmaz, R. (2020). Sınıf Öğretmenlerinin İş Güvencesi Algıları ile Mesleki Benlik Saygıları Arasındaki İlişkide Örgütsel Muhalefetin Aracılık Etkisi, T.C. Bolu İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Doktora Tezi.

- Gerçek, M. ve Özveren, C. G. (2023). Yapay Zekâ Araçları İKY İçin Nasıl Değer Yaratabilir? Çalışan Duygu Analizinin Uygulama Alanlarının İncelenmesi, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 21(50), 1048-1076.
- Haenlein, M., Kaplan, A., Tan, C. W., & Zhang, P. (2019). Artificial intelligence (AI) and management analytics. *Journal of Management Analytics*, 6(4), 341-343.
- Johnson, C. D. & Messe, L. A. & Crano, W. D. (1984). Predicting Job Performance of Low Income, *Personal Psychology*, 291-299.
- Kalayci, S. (2010). *SPSS Applied Multivariate Statistical Techniques* (5th ed.). Ankara: Asil Publication.
- Kambur, E. (2021). Yapay Zekâ Çağında İnsan Kaynakları Yönetimi Konusunda Yazılmış Türkçe Makaleler Üzerine Bir Araştırma, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 48, 139-152.
- Khasawneh, O. Y. (2018). Technophobia: Examining its hidden factors and defining it, *Technology in Society*, 93-100.
- Kilitçi Calayır, A. (2021). Yapay Zekâ Sistemi İle Mikro Sigortalama Sistemi İçin Blog Zinciri Uygulaması, *İstanbul Üniversitesi, Enformatik Ana Bilim Dalı, Enformatik Programı, Doktora Tezi*.
- Kim, J. (2019). Fear of Artificial Intelligence on People's Attitudinal & Behavioral Attributes: An Exploratory Analysis of A.I. Phobia, *Global Scientific Journal*, 7(10), 9-20.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- Linden, M., Muschalla, B. & Olbrich, D. (2008). Die Job-Angst-Skala (JAS). Ein Fragebogen zur Erfassung arbeitsplatzbezogener Ängste [Job Anxiety Scale (JAS). A questionnaire for job-related anxieties]. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 52, 126-34.
- Mert, E. (2021). İş Güvencesizliği Algısı ve Özyeterlilik Düzeyinin Politik Davranış Üzerindeki Etkisi, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi*.
- Nwaomah, A. E. (2025). Utilization of Artificial Intelligence (AI) and Fear of Job Loss in the Banking Industry: Perspectives of Bank Employees, *Pan-African Journal of Education and Social Sciences (PAJES)*, 6(1), 88-103.
- O'Neill, P.B. (2011). Testing a Causal Model of Job Insecurity and Job Satisfaction: Do Dispositions Matter?, *Curtin University, School of Psychology and Speech Pathology, Doctor Of Philosophy*.
- Ochchipinti, J.O. ve Prodan, A. Vd. (2024). The Recessionary Pressures of Generative AI: A Threat to Wellbeing, *Cornell University*.
- Orçanlı, K. & Bekmezci, M. & Fırat, Z. M. (2019). İş Güvencesizliğinin İş Performansına Etkisinde Örgütsel Kimliğin Aracılık Etkisi, *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(12), 73-100.

- Rainie, L. & Anderson, J. (2017). Code-Dependent: Pros and Cons of the Algorithm Age, Pew Research Center, Numbers, Facts, and Trends Shaping the World.
- Rosen, L. D., Sears, D. C., & Weil, M. M. (2007). The psychology of computer use: XL. Toward a theory of technophobia. *Computers in Human Behavior*, 23(3), 1211–1223.
- Siddiq, F., Scherer, R., & Tondeur, J. (2017). Teachers' emphasis on ICT in education: A technophobia perspective. *Computers & Education*, 113, 1–15.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th ed.). Boston: Pearson.
- Toprak, M. & Özel, D. & Çalışkan, S. (2022). Yapay Zekâ Kullanımı ve İnsan Kaynakları Yönetimi, *Uluslararası Eşitlik Politikaları Dergisi*, 2(2), 76-103.
- Turing, A.M. (1950). *Computing Machinery and Intelligence*, 49, 433-460. <https://courses.cs.umbc.edu/471/papers/turing.pdf>
- Wang, Y. Y., & Wang, Y. S. (2022). Development and validation of an artificial intelligence anxiety scale: An initial application in predicting motivated learning behavior. *Interactive Learning Environments*, 30(4), 619-634. <https://doi.org/10.1080/10494820.2019.1674887>
- Yao, X. & Li, M. & Zhang, H. (2021). Suffering Job Insecurity: Will the Employees Take the Proactive Behavior or Not? , *Frontiers in Psychology*, 12, 1-10.
- Zimmerman, B. J. (2000). Self-efficacy: An essential motive to learn. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 82–91.
- <https://tdk.gov.tr/> (Erişim tarihi: 31.12.2025) (yeterlilik, adaptasyon, yönetimsel yaklaşım, teknoloji kavram tanımlamaları).

**YAPAY ZEKÂ KAYNAKLI İŞSİZLİK KORKUSU ÖLÇEĞİ**

		1 Hiç Katılmıyorum 2 Katılmıyorum 3 Ortadayım 4 Katılıyorum 5 Tamamen Katılıyorum Size uygun seçeneği X O √ ile işaretleyiniz				
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ortadayım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
S/N	Faktör	İfadeler				
1	Yönetmel Yaklaşım	Bu kurumda yüksek mesleki performans ödüllendirilir.				
2		Bu kurumda çalışanların mesleki memnuniyeti önemsenir.				
3		Kurumum geliştirici kariyer olanakları sunar.				
4		Kurumum genelinde performans ödüllendirmesi adildir.				
5		Kurum yöneticileri organizasyonu geliştirecek faaliyetlere açıktır.				
6		Kurumumda yüksek mesleki performans teşvik edilir.				
7		Kurumum için gerektirdiği yatırımları yapar.				
8		Bu kurumda motive edici iş imkanları sağlanır.				
9		Kurumumda üretkenlik her zaman yüksektir.				
10		Kurumum gerektiğinde teşvik edici iş içeriği sağlar.				
11	Tekno fobi	Yapay zekâlı ürünleri kullanmak beni endişelendirir.				
12		Yapay zekâlı ürünlerin fonksiyonlarını anlamak beni endişelendirir.				
13		Yapay zekâlı ürünler ile etkileşimde bulunmak beni endişelendirir.				
14		Yapay zekâlı ürünlerin gelişimi beni endişelendirir.				
15		Yapay zekâlı ürünlerin robotik bir dünyaya yol açmasından korkarım.				
16	Özyeterlilik	Mesleğimde sorun çözücü fikirler üretirim.				
17		Yeni bir sorunla karşılaştığımda çözüm stratejisini kurarım.				
18		Mesleğimde her türlü zorluğun üstesinden gelirim.				
19		Mesleğimde üretken ve verimli biriyimdir.				
20		Mesleğim sorulduğunda gurur duyarak cevaplarım.				
21	Adaptasyon	Yapay zekâ ile çalışan ürünler işlerimde verimli olmama yardımcı olur.				
22		Yapay zekâlı ürünlerle geliştirilen yeni teknolojiler yaşam kalitesini artırır.				
23		Mesleğimdeki teknolojik gelişmeler yaşam kalitemi olumlu etkiler.				
24		Sanal hizmet sunan bir teknolojik öge ile uyum içerisinde çalışabilirim.				
25		Gelişen yeni teknolojilere ayak uydurarak çevremi olumlu etkilerim.				

**ARTIFICIAL INTELLIGENCE-INDUCED JOB INSECURITY SCALE**

		1 Strongly Disagree	2 Disagree	3 Neutral	4 Agree	5 Strongly Agree	
		Strongly Disagree	Disagree	Neutral	Agree	Strongly Agree	
Please mark the option that best applies to you with X, O, or √.							
Nr	Sub Dimension	Statement					
1	Managerial Approach	High professional performance is rewarded in this institution.	1	2	3	4	5
2		Professional satisfaction of employees is prioritized in this institution.	1	2	3	4	5
3		My institution provides developmental career opportunities.	1	2	3	4	5
4		Performance rewarding is fair across my institution.	1	2	3	4	5
5		Institutional managers are open to activities that enhance the organization.	1	2	3	4	5
6		High professional performance is encouraged in my institution.	1	2	3	4	5
7		My institution makes the necessary investments required by the job.	1	2	3	4	5
8		Motivational job opportunities are provided in this institution.	1	2	3	4	5
9		Productivity is consistently high in my institution.	1	2	3	4	5
10		My institution provides stimulating job content when necessary.	1	2	3	4	5
11	Techno phobia	Using AI-powered products makes me feel anxious.	1	2	3	4	5
12		Understanding the functions of AI-powered products makes me feel anxious.	1	2	3	4	5
13		Interacting with AI-powered products makes me feel anxious.	1	2	3	4	5
14		The development of AI-powered products concerns me.	1	2	3	4	5
15		I fear that AI-powered products will lead to a robotic world.	1	2	3	4	5
16	Self-efficacy	I generate problem-solving ideas in my profession.	1	2	3	4	5
17		I develop a solution strategy when I encounter a new problem.	1	2	3	4	5
18		I overcome all kinds of challenges in my profession.	1	2	3	4	5
19		I am a productive and efficient person in my profession.	1	2	3	4	5
20		I respond with pride when asked about my profession.	1	2	3	4	5
21	Adaptation	AI-powered products help me be efficient in my work.	1	2	3	4	5
22		New technologies developed with AI-powered products improve the quality of life.	1	2	3	4	5
23		Technological developments in my profession positively affect my quality of life.	1	2	3	4	5
24		I can work in harmony with technological element that provide virtual services.	1	2	3	4	5
25		I positively influence my environment by keeping up with emerging technologies.	1	2	3	4	5