


**İŞ GÖRÜŞMELERİNDE YAPAY ZEKA**Dr. Öğr. Üyesi Emine KAMBUR \* **ÖZET**

*Bu Yapay zeka, organizasyonların insan sermayesine nasıl ulaştığını, onu nasıl seçtiğini ve çektiğini önemli ölçüde etkileme potansiyeline sahiptir. Organizasyonlar da işe alım süreçlerinde yapay zeka destekli teknolojileri kullanmaktadır. Ancak, adayların yapay zeka destekli iş başvuru sistemlerini nasıl gördükleri ve bu durumun başvuruda bulunma olasılıklarını etkileyip etkilemediği hakkında oldukça az şey bilinmektedir. Bu çalışmada da genel olarak iş başvuru sürecinde yapay zeka kullanımına yönelik tutumlar ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Bu tutumun teknoloji kullanım becerisi ile iş görüşmelerinde yapay zeka arasındaki ilişkiye aracılık edip etmediği, başvuru sürecinde oldukça etkili duygusal durum olan anksiyetenin düzenleyici rolü olup olmadığı araştırılmıştır. Process Makro ile yapılan analizler neticesinde teknoloji kullanım becerisinin, iş görüşmelerinde yapay zekaya yönelik düşünceleri etkilediği, yapay zekaya yönelik tutumun, teknoloji kullanım becerisi ile iş görüşmelerinde yapay zeka arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir. Ayrıca teknoloji kullanım becerisinin, iş görüşmelerinde yapay zeka üzerindeki etkisinde cinsiyetin düzenleyici rolü olduğu ve teknoloji kullanım becerisinin, yapay zekaya yönelik tutum vasıtasıyla iş görüşmelerinde yapay zeka üzerindeki dolaylı etkisinde anksiyetenin düzenleyici etkisi olduğu tespit edilmiştir.*

**Anahtar Kelimeler:** Teknoloji Kullanım Becerisi, Yapay Zekaya Yönelik Tutum, Anksiyete, İş Görüşmelerinde Yapay Zeka

**Jel Kodları:** M10, O15, O33

**ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN JOB INTERVIEWS****ABSTRACT**

*Artificial intelligence has the potential to significantly impact how organizations access, select and attract human capital. Organizations also use artificial intelligence supported technologies in their recruitment processes. However, little is known about how candidates view AI-powered job application systems and whether this affects their likelihood of applying. In this study, it has been tried to reveal attitudes towards the use of artificial intelligence in the job application process in general. It was investigated whether this attitude mediates the relationship between technology use skills and artificial intelligence in job interviews, and whether anxiety, which is a very effective emotional state, has a moderator role in the application process. As a result of the analyzes made with Process Macro, it has*

\* İstanbul Aydın Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme (İngilizce) Bölümü, İstanbul/ Türkiye. E-mail: [eminekambur@aydin.edu.tr](mailto:eminekambur@aydin.edu.tr)

**Makale Geçmiři/Article History**

Başvuru Tarihi / Date of Application : 29 Temmuz / July 2021

Düzeltilme Tarihi / Revision Date : 5 Aralık / December 2021

Kabul Tarihi / Acceptance Date : 10 Ocak / January 2022

*been determined that technology use skill affects thoughts about artificial intelligence in job interviews, and attitude towards artificial intelligence mediates the relationship between technology use skill and artificial intelligence in job interviews. In addition, it has been found out that gender has a moderator role in the effect of technology use skill on artificial intelligence in job interviews and anxiety has a moderator effect on the indirect effect of technology use skill on artificial intelligence in job interviews through attitude towards artificial intelligence.*

**Keywords:** *Technology Use Skills, Attitude Towards Artificial Intelligence, Anxiety, Artificial Intelligence in Job Interviews*

**Jel Codes:** *M10, O15, O33.*

## 1. GİRİŞ

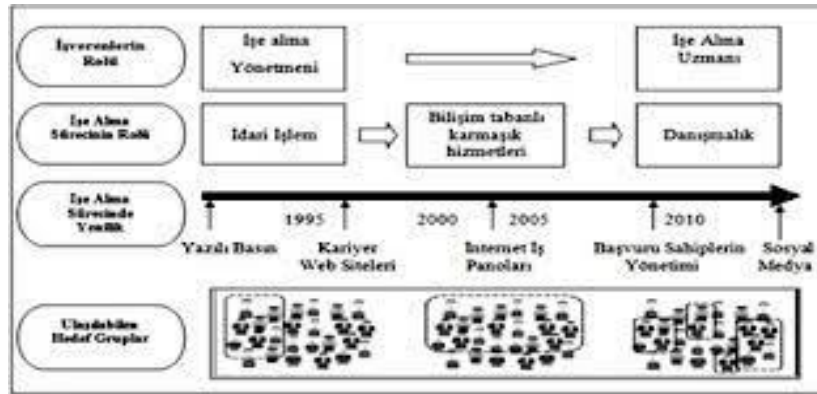
Doğru insanları işe almak ve dijital bir strateji oluşturmak organizasyon açısından önemli iki önceliktir. Organizasyonlar, daha fazla kazanmak için dijital teknolojiden nasıl yararlanacakları konusunda rekabetçi bir stratejiye sahip olmalıdırlar. Ayrıca rekabet avantajı oluşturmak için doğru insan sermayesi de gereklidir. Çünkü yapay zeka dahil tüm dijital teknolojiler yalnızca reklamcılık, perakendecilik vb. için değil aynı zamanda organizasyonların yapay zekanın dahil olduğu etkin bir işe alım uygulamasından yararlanmaları noktasında önemli olabilmektedir. Sonuç olarak organizasyonlar, doğru insan sermayesini bulma ve çekme konusunda rekabetçi olmak için yapay zeka destekli işe alım araçlarından yararlanan tutarlı dijital stratejilere giderek daha fazla ihtiyaç duymaktadır. Deloitte tarafından yapılan bir araştırmada, üst düzey yöneticilerin %72'si işe alımda yapay zeka kullanımının kritik olduğunu düşünmekte, %31'i ise yapay zeka kullanımının potansiyel fayda sağlayacağını düşünmektedir (Insights, 2018). Bu oranlara rağmen yine de organizasyonlar, işe alım süreçlerinde yapay zeka destekli teknoloji ve araçları giderek daha fazla kullanmaktadır. Ancak adayların yapay zeka destekli iş başvuru sistemlerini nasıl gördükleri ve bu düşüncelerin böyle durumlarda başvuruda bulunma olasılıklarını etkileyip etkilemediği hakkında literatürde bir boşluk bulunmaktadır. Adayların işe alınmasında yapay zeka teknolojisinin ve araçlarının artan kullanımı ve kuruluşların öncelikli olarak iş başvuru sürecini tamamlamış olanlar arasından seçim yapıp bu kişilere iş teklif ettiği gözönüne alındığında, adayların yapay zeka destekli işe alıma tepkilerini neyin etkilediğinin anlaşılması, organizasyona değerli sonuçlar sağlayabilir. Bu çalışmada da genel olarak iş başvuru sürecinde yapay zeka kullanımına yönelik tutumlar ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Bu tutumun teknoloji kullanım becerisi ile iş görüşmelerinde yapay zeka arasındaki ilişkiye aracılık edip etmediği, başvuru sürecinde oldukça etkili duygusal durum olan anksiyetenin düzenleyici rolü olup olmadığı araştırılmıştır.

## 2. ONLINE İŞ BAŞVURUSU

İnternet, yapay zeka ve dijital teknolojiler işletmeleri önemli ölçüde etkilemektedir. Sosyal, ekonomik ve psikolojik başta olmak üzere söz konusu etkiler her alanda ortaya çıkabilmektedir. İşletmelerin insan kaynakları birimleri de bu alanlardan biridir. Dijitalleşme insan kaynakları süreçlerine

birtakım kolaylıklar sunmaktadır. Örneğin; önceden iş başvuruları elden alınırken günümüzde ise başvurular internette alınmaktadır. Şekil 1’de gösterildiği gibi iş başvurularının internet portalları üzerinden online yapılması hem insan kaynakları yöneticileri hem de adaylar için büyük bir kolaylıktır. Çünkü online başvurularda adaylar başvurularını evden gerçekleştirebilmekte, başvuru süreci daha az zaman almakta ve maliyeti düşük olmaktadır. Lebekwe ve Güran (2018) online başvurularla birlikte; başvuru sahipleri için masrafların azaldığını belirtmiştir. Ayrıca online başvuru hem pozisyon hem de organizasyon ile ilgili detaylara ulaşımı kolaylaştırabilir. Mülakat aşamasına gelindiğinde aday, organizasyon hakkında bilgiye sahip olduğu için başarı oranı artabilmektedir (Lebekwe ve Güran, 2018). Adaylar yalnızca başvuru yapacakları yerlerin web siteleri üzerinden özgeçmişlerini yükleyerek başvurularını yapabilmektedirler. Bazen de firmaların web sitelerindeki form doldurularak başvuruda bulunabilmektedirler (Karaaslan, 2019). Galanaki (2002) online platformlarda iş ilanlarının bulunmasının, adayların online kaynaklar kullanarak iş hakkında bilgi edinmelerine yönelik fayda sağlayacağını iddia etmiştir. Online ilanlar çok fazla başvuru almaktadır. Başvuranlar arasında daha az vasıflı olanlar da bulunmaktadır. Bu konu ile ilgili olarak Girard ve Fallery (2009) organizasyonların web sitelerinin daha yetenekli adayları seçmek için adayların incelendiği bir mekanizmanın olduğunu vurgulamışlardır. Böylece organizasyonlar kalifiye adaylara daha kolay erişebilmektedir.

**Şekil 1. İş Alım Sürecinin Evrimi**



**Kaynak:** Lebekwe ve Güran, (2018: 93)

### 3. TEKNOLOJİ KULLANIM BECERİSİ

Teknoloji, insanlığın ilerlemesini sağlayan büyük güçlerden biri olmuştur. Ayrıca insanın içinde bulunduğu çevreyi ve evreni anlamasını sağlamıştır. Yaşamı da insanlar için kolaylaştırmayı ilke edinmiştir. İnsanların teknolojinin dışında kalmaları veya onu tam anlamıyla kullanamamaları “hayatın dışında kalmaları” anlamına gelebilmektedir. Teknoloji, yaşanan sorunlara da pratik çözümler getirmeye çalışmaktadır. Teknoloji benzer türden araçların “daha iyisine” ulaşmakta, insanların hayatını etkileyebilmekte ve değiştirebilmektedir. Yani; kendi iç işleyişine sahiptir. Yaşamın her alanında yer alarak insanlara heyecan verici, şaşırtıcı değişiklikler ve kolaylıklar sunabilmektedir. Aslında teknolojiyi kullanmanın en temel ilkesi onu anlamak ve anlamlandırmaktan geçmektedir (Kabakçı ve Odabaşı, 2004). Çünkü insanlar fayda alabilecekleri araçları kullanmak istemektedirler. Geliştirilen

teknolojinin kullanışlı olması ve kullanımının basit olması insanları kullanımı noktasında güçlü bir şekilde motive edebilmektedir. Kullanımı anında algılanan fayda, insanların bireysel zevk gibi dışsal motivasyonlarını da etkileyebilmektedir. Bu noktada Brahmana ve Brahmana (2013) eğer teknolojinin kullanımı anında süreç keyifli, heyecan verici, eğlenceli ve ilginçse; teknolojinin hem kullanma hem de teşvik etme istekliliğinin olumlu yönde etkilendiğini öne sürmüşlerdir.

#### **4. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ**

##### **4.1. İş Görüşmelerinde Yapay Zeka**

Yaşanan teknolojik ilerlemelerdeki artıştan dolayı organizasyonların insan kaynakları birimlerinde uygulanan geleneksel yöntemler yerini yapay zekaya bırakmaya başlamıştır. Adaylar da yeteneklerine ve eğitimlerine uygun iş aramaktadırlar. Doğrudan bir organizasyonun web sitesine başvuru yapabildikleri gibi üçüncü taraf iş arama siteleri aracılığıyla da başvurularını gerçekleştirebilmektedirler (Van Esch vd., 2019). Adaylar başvurularını yaptıklarında web siteleri, doğru adayı belirlemek ve mevcut işe uygunluklarını test etmek için yapay zekayı kullanma potansiyeline sahiptir. Genel olarak web sitelerindeki ilanlar birbirine benzer özellikteki kişileri aramaktadır. İnsan kaynakları uzmanları da bu pozisyonlar için en uygun adayın tespit edilmesi noktasında yoğun mücadele vermektedirler. Bu sebeple insan kaynakları uzmanına güven duyulmaktadır. Ancak insan kaynakları uzmanı doğası gereği hata yapabilmektedir. Yapay zeka yapılan bu hataları en aza indirebilmektedir (Van Esch vd., 2018). Çünkü yapay zeka milyonlarca kişilik veriye ulaşım sağlayabilmektedir. Bunu yaparken iş için uygun adayın tespitinde zorlanmayacaktır. Yapay zeka uygun olduğunu düşündüğü adaylarla yüz yüze mülakat ayarlamakta ve bunu insan kaynaklarına bildirmektedir. Mülakatta, öncelikli olarak iş için adayda aranan özellikleri öğrenmeyi amaçlayan bir dizi soru oluşturulmaktadır. Adaylar röportaj şeklinde bu sorulara cevap vermektedir. Ardından adayların röportajda sergiledikleri performans analiz edilmektedir. Mülakatta adayın yaklaşık 25.000 farklı veri noktasına odaklanılmaktadır (Lu vd., 2018). Burada adayın ses tonu, mimikleri, stres yönetimi gibi becerileri de büyük önem taşımaktadır (Kambur, 2020). Yapılan analiz sonucu, insan kaynakları ile paylaşılmaktadır. Adaylar işe uygunluk açısından bir ön sıralamaya tabi tutulmuş olmaktadır. Bu da işe alım sürecini kolaylaştırmaktadır. Yapılan bu açıklamalar doğrultusunda aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

$H_1$  : İş arayanların teknoloji kullanım becerileri, iş görüşmelerinde yapay zekaya yönelik düşüncelerini etkilemektedir.

##### **4.2. Yapay Zekaya Yönelik Tutumun Aracı Rolü**

Dijital teknolojilerin, yapay zekanın gelişimine paralel olarak çoğu iş mülakatları artık video konferanslar ile yapılmaya başlanmıştır. Video konferanslarda öncelikle bir iş için adayda aranan özellikleri öğrenmeyi amaçlayan sorular oluşturulmakta ve adaylar video röportaj şeklinde hazırlanan

bu sorulara cevaplar vermektedirler. Ardından adayların röportaj anında sergiledikleri performans yapay zeka algoritmaları ile incelenmekte ve bir performans skoru oluşturulmaktadır. Bu skor adayın rakipleri ile kıyaslanmasını sağlamaktadır. Mülakatların değerlendirilmesi anında yapay zeka yaklaşık 25.000 farklı noktaya odaklanmaktadır. Adayların karakteristik özelliklerini ve bu özellikler arasındaki karmaşık ilişkileri taramaktadır. Adayların jestleri, mimikleri, ses tonları kısaca mikro ifadeleri incelenmektedir. Yani adaylar insan kaynakları yöneticisinin inceleyemeyeceği pek çok açıdan taranmaktadır. Bu sürecin ardından adaylar işe uygunluk açısından ön sıralamaya alınmaktadır. Son karar insan kaynakları yöneticisindedir.

Merkezi San Francisco'da bulunan startup Mya Systems, kendi adını verdiği bir sanal bot geliştirmiştir. Bu sanal bot adaylarla online olarak yazılı biçimde sohbet etmekte, adayların yetenek seviyelerini tespit etmek için onlara bazı sorular sormaktadır. Ayrıca adaylara yazılı mülakat yapmaktadır. Sohbet sonunda aday hakkında elde ettiği puanlamayı adayın sistemindeki kaydına işlemektedir. Mya, başarılı olan adaya yüz yüze mülakat ayarlayıp bunu insan kaynakları birimine bildirmektedir (<https://www.isgorusmelerindeyapayzekadokunusu.com>). Black ve Esch (2020) video mülakatlarda adayların %100'e yakın bir oranda memnuniyet seviyesine sahip olduklarını ve adayların kendilerini özel hissettiklerini vurgulamıştır. Bu açıklamaların ışığında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

$H_2$  :Yapay zekaya yönelik tutum, teknoloji kullanım becerisi ile iş görüşmelerinde yapay zeka arasındaki ilişkiye aracılık eder.

### **4.3. Cinsiyetin Düzenleyici Etkisi**

Cinsiyet, bilgisayar ve teknoloji ile yapılan iş başvuru süreçlerinde incelenmesi gereken önemli bir konudur (Whitley, 1997). Huffman vd. (2013) bilgisayarları maskülen araçlar olarak nitelendirmiştir. Schumacher ve Morcha-Martin (2001) erkeklerin bilgisayarlara ve kullanımlarına karşı daha olumlu bir tutuma sahip olduğunu belirtmişlerdir. Aynı çalışma bilgisayar ve internetin kullanımı noktasında erkeklerin kadınlardan %10 daha yetenekli olduklarını ortaya çıkarmıştır. Huffman vd. (2013) teknolojik görevlerin tamamlanması için erkeklerin sosyal kabul etkileşimlerinin daha fazla olduğunu iddia etmiştir. Dahası erkeklerin daha az anksiyeteye sahip ve daha rahat oldukları tespit edilmiştir.

Araştırmacılar cinsiyet ve teknoloji ile ilgili olarak teknolojiye aynı erişimi, deneyimi veya kullanımı olmayan bireyler arasındaki eşitsizliği ifade eden “dijital uçurum” terimini incelemişlerdir. Helbig vd. (2009) dijital uçurumun çok boyutlu olduğunu ve boyutların şu şekilde olduklarını ifade etmişlerdir:

- Küresel uçurum
- Sosyal uçurum
- Demokratik uçurum
- Ekonomik uçurum

#### ➤ Yetenek uçurumu

Bu uçurumların giderilmesinin de oldukça zor olabileceğinin altını çizmişlerdir. Cooper (2006)'e göre cinsiyetler arasında önemli bir ayrımcılık vardır. Cooper (2006) kadınların bilgisayarlarla etkileşime girmekten çok fazla hoşlanmadıklarını vurgulamıştır. Cheryan vd. (2003) de kadınları teknoloji kullanmaya itmenin önemli olduğunu belirtmiştir. Çünkü teknoloji biliminin topluma yaptığı katkılar noktasında kadın bakış açıları değerlidir.

Dijital uçurum ve cinsiyet sorunu tüm dünyada oldukça endişe vericidir. Bu yüzden online başvuru ile ilgili olarak dijital uçurum ve cinsiyet konusunu incelemek önemlidir. Çünkü farklı kullanım, istihdamdaki kadınlar için eşit olmayan durumları tetikleyebilir. Kadın teknolojiye erişim sağlayamazsa ve başvuru online olarak kabul ediliyorsa bu, işe alım şansını düşürebilir. Dahası eğer kadın teknoloji ile ilişkili olarak bilgisayar öğrenmede daha az teşvik edilirse, başvuru sürecinde teknoloji kullanmaya zorlandıklarında hayal kırıklığına uğrayabilirler. Olumsuz teknoloji deneyimlerinin kadın başvurular üzerinde bir etkisi olabilir. Başvuru sahiplerinin teknolojiye ve bilgisayara karşı yetenekleri, endişeleri ve tutumları konusundaki inançları, başvuru süreciyle ilgili genel tecrübelerini etkileyebilir. İş başvurusunda bulunan kişinin, teknoloji hayal kırıklığı nedeniyle online başvuruya karşı olumsuz bir tavrı veya tepkisi varsa bu durum, kuruluşun potansiyel çalışanını kaybetmesine neden olabilir (Sanders, 2014). Bu düşünceler sonucunda aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

$H_3$  : Teknoloji kullanım becerisinin, iş görüşmelerinde yapay zeka üzerindeki etkisinde cinsiyetin düzenleyici rolü vardır.

#### 4.4. Anksiyetenin Düzenleyici Etkisi

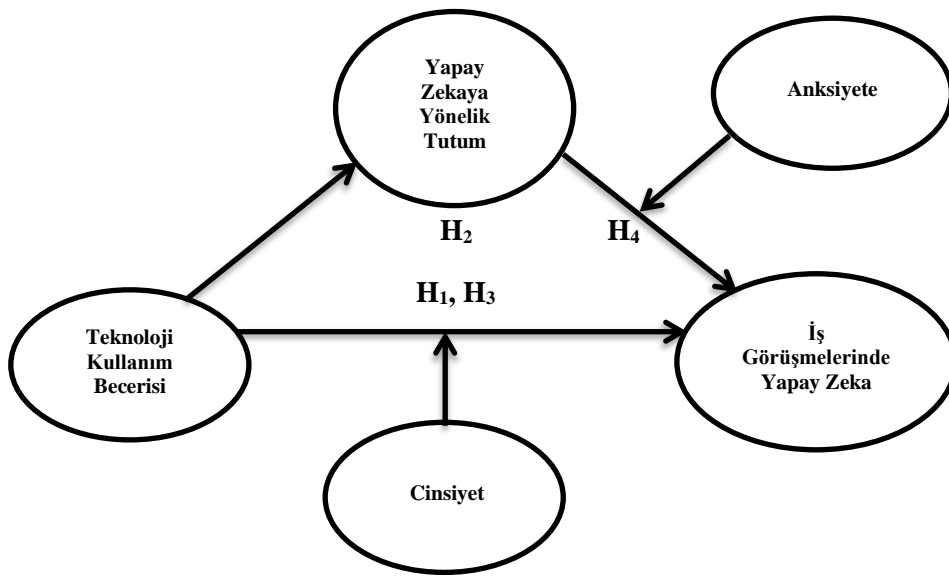
İş hayatı tarım toplumlarında çalışma düzeninin tespitiyle başlayıp, ardından makineleşme ve sanayinin etkisiyle makinelerin ve teknolojik araçların yer aldığı bir sistemle devam etmiştir. Çalışma hayatından ve çalışma hayatından önceki süreç olan başvuruda çeşitli sorunlar yaşanabilmektedir. Bu sorunların gündeme gelmesi Sanayi Devrimi ve sonrasında olmuştur. Sorunlar çok çeşitli olmakla birlikte en önemlileri arasında psikolojik olanlar gösterilebilmektedir (Koçak ve Solmaz, 2018).

Psikolojik sorunların başlıcalarını anksiyete oluşturabilmektedir. Anksiyete literatürde “bireylerin yaşamış olduğu kaygı” olarak ifade edilmektedir (Erbil vd., 2006). Anksiyete durumluk veya sürekli olabilmektedir. Durumluk anksiyetede, birey içinde bulunduğu ortamı tehdit olarak görmektedir. Sürekli anksiyete ise bireyin içsel duygu durumundan kaynaklanmaktadır. Genellikle bireyler durumluk anksiyete ile karşılaşmaktadırlar. Bireyin kendine güveninin az olması durumsallık anksiyetenin ana sebepleri arasında gösterilebilmektedir. Örneğin online iş başvuru sırasında bireyin kendine güvenmeyip sürekli hata yapabileceğini düşünmesi durumsallık anksiyeteyi tetikleyebilmektedir. Kendine en çok güvenen kişi için bile iş aramak, online başvuru yapmak stresli olabilmektedir. Başvuru aşamasının ardından ne kadar bekleneceği konusunda endişe yaşayan bireyler için bu daha zor olabilmektedir.

Ayrıca birey uzunca bir süredir iş arıyorsa, başvuru yapmak veya mülakata katılmak zorunda kalmadıysa anksiyete seviyesi şiddetlenebilmektedir (<https://www.thebalancecareers.com/coping-skills-for-anxious-job-seekers-4589454>). Başvuru süreci eğlenceli olmayabilir. Fakat düşüncelerle olumlu bir deneyime dönüştürülmeye çalışılmalıdır. İş başvurusuna olumlu perspektiften bakmanın en iyi yollarından biri süreci çile olarak değil, kariyerin sonraki aşamasını takip etme fırsatı olarak görülebilmesidir. Yapılan açıklamaların ışığında dördüncü hipotez ortaya çıkarılmıştır.

$H_4$  : Teknoloji kullanım becerisinin, yapay zekaya yönelik tutum vasıtasıyla iş görüşmelerinde yapay zeka üzerindeki dolaylı etkisinde anksiyetenin düzenleyici etkisi vardır.

**Şekil 2. Araştırmanın Modeli**



## 5. METODOLOJİ

Bu çalışmada Hayes (2013) tarafından geliştirilen Process Makro'dan yararlanılmıştır. Process yazılımı, aracılık ve düzenleyicilik etki analizleri ile çok farklı durumsal aracılık etki modellerini gözlenen değişkenler üzerinden doğrusal regresyona dayanan yol analizi ile test eden bir uygulamadır. Bu yazılım, model hesaplamalarını en küçük kareler yöntemine dayanan doğrusal regresyon analizi ile yapmaktadır. Process Makro uygulaması ile dolaylı etkiler düzenleyici ve durumsal aracı etkiler daha kolay ve pratik bir şekilde yapılabilmektedir. Bu uygulamada aracı ve düzenleyici etkiye ilişkin hipotezler, Bootstrap tekniği ile elde edilen güven aralıklarına göre sınanmaktadır (Gürbüz, 2019: 40). Process Makro, X ve Y değişkenleri arasındaki ilişkinin nasıl bir bağlantı mekanizması ile gerçekleştiği (aracılık) ya da X ve Y arasındaki ilişkinin hangi durumlarda değiştiğinin (düzenleyicilik) anlaşılmasını sağlamaktadır. Şekil 2'deki teknoloji kullanım becerisi (X) bağımsız değişken, iş görüşmelerinde yapay zeka (Y) bağımlı değişken, yapay zekaya yönelik tutum (M) aracı değişken, anksiyete ve cinsiyet (W) ise düzenleyici değişkendir.

### 5.1. Veri Toplama

Çalışma verileri, covid-19 pandemisinden dolayı online olarak katılımcılara ulaştırılmıştır. Katılımcılar herhangi bir yaş grubu ile sınırlandırılmamıştır. İş arayan herkes çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Bu katılımcılara anket, kolayda örnekleme yoluyla iletilmiş olup 210 katılımcıdan geri dönüş alınmıştır. Kolayda örnekleme “ana kütle içerisinde seçilecek örnek kesimin araştırmacının yargılarına belirlendiği tesadüfi olmayan örnekleme yöntemi” şeklinde tanımlanmaktadır (Haşiloğlu vd., 2015).

## **5.2. Ölçekler**

Bu çalışmada kullanılan teknoloji kullanım becerisi anketi Aksoy (2018) tarafından geliştirilmiş olup ölçek 13 maddeden oluşmaktadır. İş görüşmelerinde yapay zeka anketi Feldman vd. (2006) tarafından tasarlanmış olup 5 sorudan meydana gelmektedir. 3 maddeden oluşan anksiyete ölçeği Winterich ve Haws (2011) tarafından geliştirilmiştir. Yapay zeka teknolojinin kullanımında işletmeye karşı tutum ölçeği de 4 maddeden oluşmakta ve Aaker vd. (2010) tarafından üretilmiştir. Soruların cevaplanmasında 5’li likert ölçeği (1= Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) kullanılmıştır.

## **6. BULGULAR**

### **6.1. Güvenilirlik Analizi**

Ölçüm sonuçlarının ölçülmek istenen kavramı tutarlı bir şekilde ölçebilmesi; ölçüm aracının farklı yerlerde, farklı zamanlarda ve aynı evrenden seçilen farklı örnekleme uygulandığında benzer sonuçlar vermesi güvenilirlik olarak tanımlanmaktadır. Bu, bir anlamda aynı ölçme aracıyla farklı zamanlarda yapılan ölçüm sonuçları arasındaki tutarlılığı ifade etmektedir. Yapılan ölçümlerde, araştırmaya katılanlardan, ölçümün yapıldığı ortamdan, ölçümü yapan kişiden ve ölçme aracından kaynaklanan hatalar etkili olabilmektedir. Ayrıca, ölçümün somut ve soyut konularla ilgili olması da güvenilirlik üzerinde etkilidir. İster soyut ister somut nitelikte konular olsun, söz konusu kavramla ilgili aynı ölçüm aracıyla yapılan çok sayıdaki ölçüm sonuçları, gerçek puana yaklaştırmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2017:152). Çoğunlukla güvenilirlik seviyesinin 0,70 ve üstü olduğu durumlarda ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilmektedir. Ancak soru sayısı az olduğunda bu sınır 0,60’a inebilmektedir (Durmuş vd., 2016:89). Güvenilirlik seviyesi 0,70 ve 0,90 arasında olduğunda ölçek yüksek güvenilirlik seviyesine sahiptir. Güvenilirlik seviyesi 0,90’ın üstü oldu durumlarda da ölçek çok yüksek güvenilirlik düzeyine sahiptir ve inceleme alanı ile ilgili yüksek geçerlik ve güvenilirlik düzeyinde bilimsel yargıların oluşturulmasında güvenle kullanılabilir (Özdamar, 2015: 575).



**Tablo 1. Güvenilirlik Analizi**

Ölçekler	%	Madde Sayısı
Teknoloji Kullanım Becerisi	.782	13
İş Görüşmelerinde Yapay Zeka	.864	5
Anksiyete	.871	3
Yapay Zekaya Yönelik Tutum	.818	3

Tablo 1’de verildiği gibi Teknoloji Kullanım Becerisi Ölçeğinin güvenilirlik analizi sonucu .782, İş Görüşmelerinde Yapay Zeka Ölçeğinin güvenilirlik analizi sonucu .864, Anksiyete Ölçeğinin güvenilirlik analizi sonucu .871 ve Yapay Zekaya Yönelik Tutum Ölçeğinin güvenilirlik analizi sonucu da .818 olarak tespit edilmiştir. Bu oranlar da, yukarıda yapılan açıklamaların ışığında ölçeklerin yüksek derece güvenilir olduğunu göstermektedir.

## 6.2. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

**Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Tablosu**

Değişkenler	n	%
Cinsiyet		
<i>Kadın</i>	102	48.6
<i>Erkek</i>	108	51.4
Yaş		
<i>18-28</i>	72	34.3
<i>29-39</i>	54	25.7
<i>40-50</i>	30	14.3
<i>51-61</i>	30	14.3
<i>62-72</i>	24	11.4
Eğitim durumu		
<i>Lise veya altı</i>	48	20
<i>Üniversite</i>	84	40
<i>Lisansüstü</i>	84	40
	210	100

Tablo 2’de görüldüğü gibi kadın katılımcıların oranı %48.6 (102), erkek katılımcıların oranı ise %51.4 (108)’tür. Bu oranlardan erkek katılımcıların daha fazla iş aradığı çıkarımı yapılmaktadır. Çalışmaya katılan katılımcıların yaş dağılımı incelendiğinde 18-28 yaş arasındaki katılımcıların oranı %34.3 (72), 29-39 yaş arasındaki katılımcıların oranı % 25.7 (54), 40-50 yaş arasındaki katılımcıların oranı %14.3 (30), 51-61 yaş aralığında olan katılımcıların oranı % 14.3 (30) ve 62-72 yaş aralığında olan katılımcıların oranı da % 11.4 (24)’tür. Bu oranlardan 18-28 yaş aralığında olan katılımcıların iş arayan çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir. Çalışmaya katılan katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde lise veya altı mezunu katılımcıların oranı %20 (42), üniversite mezunu katılımcıların oranı %40 (84) ve lisansüstü mezunu katılımcıların oranı da %40 (84)’tür. Oranlara bakıldığında çoğunluğun lisans ve lisansüstü mezunu katılımcılardan olduğu saptanmaktadır.

### 6.3. Birinci Hipoteze İlişkin Bulgular

**Tablo 3. Birinci Hipotezin Analiz Sonuçları**

Model özeti							
	R	R <sup>2</sup>	MSE	F	df1	df2	P
Model	0,3902	0,152	0,408	37,36	1,000	208,00	0,000
		$\beta$	SE	T	P	LLCI	ULCI
constant		1,93	0,274	7,04	0,000	1,39	2,47
Teknoloji kullanım becerisi		0,502	0,852	6,11	0,000	0,352	0,688

Tablo 3 aracı değişkenin olmadığı bir modelde, teknoloji kullanım becerisinin iş görüşmelerinde yapay zeka üzerindeki etkisini yani toplam etkiyi göstermektedir. Buna göre yapay zekaya yönelik tutumun olmadığı durumlarda teknoloji kullanım becerisinin iş görüşmelerinde yapay zeka üzerinde olumlu yönde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir ( $\beta = .502, \%95CI [.352, .688], t = 6.11, p \leq 0.00$ ). Çünkü güven aralığına (CI) ait değerler sıfır değerini kapsamamaktadır. Ayrıca p değeri 0.001'den küçüktür. Bu sonuçlar doğrultusunda  $\beta$  değerinin anlamlı olduğu görülmekte ve  $H_1$  kabul edilmektedir.

### 6.4. Yapay Zekaya Yönelik Tutumun Aracı Rolü

**Tablo 4. İkinci Hipotezin Analiz Sonuçları**

X'in Y üzerindeki toplam etki							
etki	se	t	p	LLCI	ULCI	c_ps	c_cs
,0502	,0852	6,11	0,000	0,352	0,688	0,751	0,390
X'in Y üzerindeki doğrudan etki							
etki	se	t	p	LLCI	ULCI	C'_ps	C'_cs
-,0305	,0709	-,430	,667	-,170	,109	-,044	-,022
X'in Y üzerindeki dolaylı etki							
		$\beta$	Boot SE	BootLLCI	BootULCI		
Yapay zekaya yönelik tutum		0,551	,0878	0,387	0,729		
X'in Y üzerindeki kısmi standartlaştırılmış dolaylı etki							
		$\beta$	Boot SE	BootLLCI	BootULCI		
Yapay zekaya yönelik tutum		0,796	,088	0,623	0,966		
X'in Y üzerindeki tamamen standartlaştırılmış dolaylı etki							
		$\beta$	Boot SE	BootLLCI	BootULCI		
Yapay zekaya yönelik tutum		0,413	0,052	0,311	0,516		

İki değişken arasındaki bağlantı mekanizmasının ne olduğunu anlamak için aracılık analizinden yararlanılmaktadır. Aracı değişken, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında yer alan değişkendir. Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki bağlantı mekanizması gibi çalışan aracı değişken, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini açıklamaya yardımcı olmaktadır. Dolayısıyla, aracı değişken iki değişken arasındaki ilişkinin nasıl ve neden meydana geldiğinin anlaşılmasına yardımcı olmaktadır (Gürbüz, 2019). Tablo 4'te teknoloji kullanım becerisinin aracı değişken vasıtasıyla iş görüşmelerinde yapay zeka üzerindeki dolaylı etkisini göstermektedir. Teknoloji kullanım becerisinin, iş görüşmelerinde yapay zeka üzerinde dolaylı etkisinin olup olmadığını gösteren

dolaylı etki (indirect effect) değeri, bootstrap tekniği ile elde edilen güven aralıkları ile raporlanmıştır. Buna göre teknoloji kullanım becerisinin iş görüşmelerinde yapay zeka üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, dolayısıyla da yapay zekaya yönelik tutumun, teknoloji kullanım becerisi ile iş görüşmelerinde yapay zeka arasındaki ilişkiye aracılık ettiği görülmektedir ( $\beta = 0.551, \%95BCACI [0.387, 0.729]$ ). Çünkü güven aralığına (CI) ait değerler sıfır değerini kapsamamaktadır.

Bu sonuçlar doğrultusunda  $\beta$  değerinin anlamlı olduğu görülmekte ve  $H_2$  kabul edilmektedir. Dolaylı etki değeri (0.551) iki katılımcıdan teknoloji kullanım becerisi diğer katılımcıdan 0,55 birim yüksek olan bir katılımcının iş görüşmelerinde yapay zekaya yönelik düşüncesinin 0,55 birim daha düşük olduğu şeklinde yorumlanabilmektedir. Ayrıca güven aralığına (CI) ait değerler 0 değerini kapsamamaktadır. Bootstrap analizi neticesinde düzeltilmiş yanlılık ve hızlandırılmış güven aralığı değerleri (bias corrected and accelerated bootstrap confidence interval) BCA CI olarak raporlanmaktadır. Tablonun son kısmında X'in Y üzerindeki tam ve kısmi standardize etki büyüklükleri verilmiştir. Buna göre her iki etki büyüklüğündeki güven aralıkları 0 değerini kapsamadığından anlamlıdır. Tam standardize etki büyüklüğü 0.413, kısmi standardize etki büyüklüğü ise 0.796'dır. Etki büyüklükleri yorumlanırken genellikle  $K^2 = .01$ 'e yakın ise düşük,  $K^2 = .09$ 'a yakın ise orta,  $K^2 = .25$ 'e yakın ise yüksek etki şeklinde yorumlanabilmektedir (Gürbüz, 2019). Etki değeri [ $K^2$ ] 0.25'e yakın olduğu için modeldeki aracılık etkisinin yüksek olduğu söylenebilmektedir.

## 6.5. Cinsiyetin Düzenleyici Etkisi

**Tablo 5. Üçüncü Hipotezin Analiz Sonuçları**

Model Özeti							
	R	R <sup>2</sup>	MSE	F	df1	df2	p
Model	0.478	0.228	0.375	20.36	3.00	206.00	0.000
	$\beta$	SE	t	p	LLCI	ULCI	
Constant	-1,27	0.873	-1.45	0.147	-2.99	0.451	
Tek. kullanım bece.	1.38	0.264	5.22	0.000	0.86	1.9	
Cinsiyet	1.97	0.547	3.61	0.000	0.90	3.05	
Int_1	-0.533	0.17	-3.13	0.002	-0.86	-0.19	
	R <sup>2</sup>	F	df1	df2	p		
X*W	0.036	9.81	1.00	206.0	0.002		
Düzenleyici değişkenin farklı değerlerine göre durumsal etkileri:							
	$\beta$	SE	t	p	LLCI	ULCI	
Kadın	0.847	0.116	7.26	0.00	0.617	1.077	
Erkek	0.314	0.124	2.53	0.012	0.069	0.559	

Düzenleyicilik etkisi değişkenler arasındaki ilişkinin hangi durumlarda değiştiğini anlamak için kullanılmaktadır. Düzenleyici değişken, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkinin şiddetini etkileyen bir değişkendir. Düzenleyici değişken farklı değerler aldıkça, bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişkiler de değişmektedir. Yani bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki

etkisinin ne zaman artacağını veya azalacağını ya da bu etkinin neye bağlı olduğunu gösteren değişken, düzenleyici değişkendir (Gürbüz, 2019). Tablo 5'te her bir tahmin değişkeninin, sonuç değişkeni üzerindeki etkilerini gösteren  $\beta$  katsayı değeri verilmiştir.  $\beta$  katsayılarına ait anlamlılık düzeylerini gösteren p değerleri ve güven aralıkları da gösterilmektedir. Düzenleyici etki olup olmadığını anlamak için (Int\_1) etkileşimsel etki değişkenine ait  $\beta$  değerinin anlamlılık düzeyi kontrol edilmektedir. Bu doğrultuda  $H_3$  kabul edilmektedir ( $\beta = -.533, \%95CI [-.860, -.190], t = -3.13, p < 0.01$ ). Ayrıca cinsiyet değişkeni hem kadınlarda hem erkeklerde anlamlıdır. Kadınlarda teknoloji kullanımı becerisinin iş görüşmelerinde yapay zeka üzerindeki etkisi anlamlıdır ( $\beta = .847, \%95CI [.617, 1.07], t = 7.26, p = 0.00$ ). Erkeklerde de teknoloji kullanımı becerisinin iş görüşmelerinde yapay zeka üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır ( $\beta = .314, \%95CI [.069, .559], t = 2.53, p = 0.012$ ).

## 6.6. Anksiyetenin Düzenleyici Rolü

**Tablo 6. Dördüncü Hipotezin Analiz Sonuçları**

X'in Y üzerindeki doğrudan etkisi						
$\beta$	SE	t	p	LLCI	ULCI	
-.062	.070	-.897	.370	-.201	.075	
X'in Y üzerindeki dolaylı etkisi						
Anksiyete	$\beta$	BootSe	BootLLCI	BootULCI		
2.00	.636	.116	.405	.859		
2.66	.572	.096	.382	.754		
4.00	.442	.072	.296	.576		
Durumsal aracılık indeksi						
Anksiyete	Index	BootSE	BootLLCI	BootULCI		
	-.097	.042	-.174	-.004		

Tablo 6 teknoloji kullanım becerisinin, aracı değişken (yapay zekaya yönelik tutum) vasıtasıyla iş görüşmelerinde yapay zeka üzerindeki dolaylı etkisinin, anksiyete değişkenine bağlı olup olmadığını yani durumsal aracılık rolünü göstermektedir. Anksiyete düşük olduğunda (2.00), teknoloji kullanım becerisinin yapay zekaya yönelik tutum vasıtasıyla iş görüşmelerinde yapay zekayı kabul etmeleri üzerindeki etkisi anlamlıdır ( $\beta = .636, \%95CI [.405, .851]$ ). Anksiyete orta düzeyde olduğunda (2.66), teknoloji kullanım becerisinin yapay zekaya yönelik tutum vasıtasıyla iş görüşmelerinde yapay zekayı kabul etmeleri üzerindeki etkisi anlamlıdır ( $\beta = .572, \%95CI [.382, .754]$ ). Anksiyete yüksek düzeyde olduğunda (4.00), teknoloji kullanım becerisinin yapay zekaya yönelik tutum vasıtasıyla iş görüşmelerinde yapay zekayı kabul etmeleri üzerindeki etkisi anlamlıdır ( $\beta = .442, \%95CI [.296, .576]$ ). Tablonun en altında görülen durumsal aracılık indeksi 4. hipotezin desteklenip desteklenmediğini belirtmektedir. Durumsal aracılık indeksi değeri anlamlıdır. 4. Hipotez kabul edilmektedir ( $\beta = -.097, \%95CI [-.174, -.004]$ ). Çünkü güven aralığına (CI) ait değerler 0

aralığını kapsamamaktadır. İş arayan iki adaydan teknoloji kullanım becerisi diğer katılımcıdan bir birim yüksek olan bir adayın, yapay zekaya yönelik tutumu üzerinden iş görüşmelerinde yapay zekayı kabul etme ihtimali .097 birim daha yüksek olacaktır.

## 7. TARTIŞMA

Yapay zekaya 2015'te 5 milyar dolar, 2018'de 19.1 milyar dolar ve 2021'de de 52.2 milyar dolarlık yatırım yapılmıştır. Böylelikle yapay zekanın iş başvuru sürecindeki potansiyel verimlilik ve etkililik faydalarının şirketler tarafından sürekli kullanılmak istenmesi muhtemeldir. Çünkü işe alım sürecinde yapay zekanın kullanımı yükselen bir trenddir. Yapay zekanın işe alım sürecindeki potansiyeli henüz tam anlaşılammış olsa da yakın bir zamanda anlaşılacaktır. Organizasyonlar ve yöneticiler, adayları çekme, seçme ve elde tutma konularına stratejik bir öncelik vermektedirler. Yapay zeka üzerine yapılan araştırmaların, kuruluşların doğru insanları bulmasına, onların başvurmasını sağlamasına, niteliksiz başvuru sahiplerinin elemesine, nitelikli adayların ayırt edilmesine yardımcı olduğu ölçüde, önemli katkıları olabilir (Van Esch vd., 2020).

Yapay zekayı işe alım sürecine dahil ederken adayın başvuru ve seçim süreçlerine verdiği yanıtlar hakkında çok az bilgi bulunmaktadır. Sylva ve Mol (2009), adayların teknolojik olarak gelişmiş olduklarında e-işe alım özelliklerinden memnun göründüklerini vurgulamışlardır. Adayların yapay zeka destekli işe alım teknolojilerine deneyimlerini entegre etmek, yapay zekanın değer yaratma bileşenini önemli ölçüde etkileyecektir. Potansiyel adayları, mevcut çalışanları ve organizasyonları gelişmiş bir işe alım ortamına bağlamak, teknoloji odaklı işe alım ekosistemi yaratacaktır. Bu noktada sistem en nitelikli başvuru sahibini seçecektir. Yapay zeka destekli işe alım teknolojisiyle ilişkili çeşitli maliyetler göz önünde bulundurulduğunda bu araçlar çalışan kalitesi ve yatırım getirisi açısından kuruluşa fayda sağlamaktadır.

Yapay zekanın başvuru sürecinde bireysel olarak kullanılabilirliği, adayların kuruma yönelik tutum ve algılarını etkileyebilmektedir. İnsan kaynakları çalışanlarının, istenen iş başvurusunda bulunanların hedef pazarını etkilemek için çok yönlü bir yaklaşım sağlamaları gerekebilmektedir. İnsan kaynakları bölümü yapay zeka destekli işe alım süreçlerinin oluşturulmasının veya oluşturulmamasının aynı sonuçlara neden olma potansiyeline sahip olduğunun farkında olmalıdır. Bunun topluluklar, ağlar ve sanal etkileşimler için ilişkisel sonuçları olabilir. Ayrıca iş başvurusu düzeyinde teknoloji kullanım becerisi makro düzeyde insan kaynakları yönetimi etkinliği için bir gereklilik olduğundan, bu sonuçlar düzeyler arası ilişkileri etkileyebilir (Van Esch vd., 2021).

Yapay zekanın işe alım sürecinde bir iyileştirme olarak geliştirilmesiyle birlikte, organizasyonların seçim önyargılarını, yavaş geri bildirimleri ve teknolojik sorunları gibi problemleri ele aldıklarından emin olmaları gerekmektedir. Aksi takdirde kaliteli iş başvuruları tehlikeye düşebilir. İş başvurusunda bulunanların yapay zeka destekli işe alım süreçleriyle ilgili deneyimlerine karşı çıkan

olumlu yanıtları, çalışanların daha yüksek kabul oranlarına ve işe alım organizasyonuna karşı daha olumlu bir tutuma yol açabilir.

### **7.1. Kısıtlar, Gelecekteki Çalışmalar ve Sonuç**

Bu çalışma ilk olarak teknoloji kullanım becerisi, yapay zekaya yönelik tutum, iş görüşmelerinde yapay zeka, cinsiyet, anksiyete literatürünü birleştirerek adayların yapay zeka destekli teknolojiye ve işe alımdaki araçlara tepkileri üzerine bir teori sunmuştur. Bu da araştırmanın genellenebilirliğini azaltmaktadır. Gelecek birkaç yıl içinde bu teknolojinin işe alımda kullanımının önemli ölçüde artması beklendiği ve işe alımda yapay zeka destekli teknolojiler hakkında az araştırma yapıldığı için bu çalışmanın önemli katkı sağladığı düşünülmektedir. Bu çalışmada, başvuru sürecinde yapay zeka kullanan gerçek kuruluşlar tarafından sunulan adaylara erişim sağlamak zor olduğundan anket kullanılmıştır. Gelecekteki araştırmacılar, anket katılımcılarının deneysel manipülasyonlarını oluşturarak bu çalışmayı genişletebilir. Gerçek adaylara yapay zekadan yoksun daha geleneksel başvuru sürecinin sunulduğu ve diğer adaya yapay zeka kullanan sürecin sunulduğu deneysel bir tasarım oluşturarak gelecekte kıyas yapılabilir. Gelecekteki araştırmacılar yapay zeka destekli işe alım teknolojisinin içsel motivasyonlarını ve bunların organizasyona yönelik tutumlarını ve başvuru olasılığı üzerindeki etkilerini araştırabilirler. Organizasyonlar işe alım sürecinde yapay zekanın tam kullanımını ve kapasitesini açıklayamayabilirler. Bu nedenle yapay zeka destekli işe alımı insan kaynakları stratejilerine entegre etmeyi düşünen yöneticiler, potansiyel yetenekleri yabancılaştırmaktan kaçınmak için yapay zekanın tam kapasitesini nasıl ileteceklerinin yanı sıra yapay zeka destekli işe alım teknolojisine verdikleri yanıtlar hakkında da ek araştırmalar yapmak isteyebilirler. Son olarak süreci yönlendirmeye yardımcı olan girdiler ve yapay zeka destekli işe alım aracının öğrenme kapasitesi için yetki seviyeleri hakkında daha fazla araştırma yapılması gerekmektedir.

Çalışmada iş arayanların teknoloji kullanım becerilerinin iş görüşmelerinde yapay zekaya yönelik düşüncelerini etkilediği ve yapay zekaya yönelik tutumun teknoloji kullanım becerisi ile iş görüşmelerinde yapay zeka arasındaki ilişkiye aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca teknoloji kullanım becerisinin yapay zekaya yönelik tutum vasıtasıyla iş görüşmelerinde yapay zeka üzerindeki dolaylı etkisinde anksiyetenin düzenleyici etkisi, teknoloji kullanım becerisinin iş görüşmelerinde yapay zeka üzerindeki etkisinde cinsiyetin düzenleyici rolü olduğu saptanmıştır. Cinsiyet değişkeni hem kadınlarda hem erkeklerde anlamlıdır. Schumacher ve Morcha-Martin (2001) erkeklerin bilgisayarlara ve kullanımlarına karşı daha olumlu bir tutuma sahip olduğunu belirtmişlerdir. Bu çalışmada ise kadınlarda ve erkeklerde benzer sonuca ulaşılmıştır.

Bu çalışma organizasyonlar için çıkarımlar sunabilmektedir. Adaylar yapay zekaya yönelik olumlu algıya sahip oldukları müddetçe, iş başvuru süreçlerinde yapay zeka kullanımını gizlemek yerine vurgulamaları gerektiği önerilebilir. Ancak yapay zeka destekli iş başvuru süreciyle ilgili sahip olunan anksiyete adayların süreci tamamlama niyetlerini olumsuz etkilemektedir. Bu sebeple organizasyonlara

adayların hissedebilecekleri anksiyete ve belirsizliği azaltmak için adımlar atmaları gerektiği tavsiye edilmektedir. Bununla ilgili olarak anksiyeteyi azaltmak için organizasyonlar, kaç kişinin yapay zeka destekli başvuru sürecini tamamladığını vurgulamak isteyebilirler. Ayrıca iş başvuru sürecinde yapay zeka kullanılmasına rağmen, işe alım kararının yöneticiler tarafından ilgili kişilerden alınan girdilerle verildiği de belirtilmek istenebilir.

## KAYNAKÇA

- Aaker, J., Vohs, K.D. ve Mogilner, C.(2010) “Nonprofits are Seen as Warm and for-profits as Compenent: Firm Stereotypes Matter”, *Journal of Consumer Research*, 37(2): 224-237.
- Aksoy, C. (2018) “Teknoloji Kullanım Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirliğinin Ölçülmesi: Üniversite Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma”, *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(15): 1-22.
- Black, J. S. ve Esch, P. (2020) “AI-enabled Recruiting: What is it and How should a Manager Use it?”, *Business Horizons*, 63(2): 215-226.
- Brahmana, R. K. ve Brahmana, R. (2013) “What Factors Drive Job Seekers' Attitude in Using E-recruitment?”, *South East Asian Journal of Management*, 123–134.
- Cheryan, S., Drury, B.J. ve Vichayapai, M. (2013) “Enduring Influence of Stereotypical Computer Science Role Models on Women's Academic Aspirations”, *Psychology of Women Quarterly*, 37(1): 72-79.
- Cooper, J. (2006) “The Digital Divide: The Special Case of Gender”, *Journal of Computer Assisted Learning*, 22: 320-334.
- Durmuş, B., Yurtkoru, E.S. ve Çinko, M. (2016) “Sosyal Bilimlerde SPSS’le Veri Analizi”, İstanbul: Beta Yayınları.
- Erbil, N., Kahraman, N. A. ve Bostan, Ö. (2006) “Hemşirelik Öğrencilerinin İlk Klinik Deneyim Öncesi Anksiyete Düzeylerinin Belirlenmesi”, *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 9(1): 10-16.
- Feldman, D.C., Beaden, W.O. ve Hardesty, D.M.(2006) “Varying the Content of Job Advertisements: The Effect of Message Specificity”, *J. Advert.* 35(1): 123-141.
- Galanaki, E. (2002) “The Decision to Recruit Online: A Descriptive Study”, *Career International Development*, 7(4): 243-251.
- Girard, A. ve Fallery, B. (2009) “E-recruitment: New Practices, New Issues. An Exploratory Study”, *Human Resource Information System*, 39-48.
- Gürbüz, Ş. ve Şahin, F. (2017) “Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri”, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Gürbüz, S. (2019) “Sosyal Bilimlerde Aracı, Düzenleyici ve Durumsal Etki Analizleri”, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Haşiloğlu, S.B., Baran, T. ve Aydın, O.(2015) “Pazarlama Araştırmalarındaki Potansiyel Problemlere Yönelik Bir Araştırma: Kolayda Örneklem ve Sıklık İfadeli Ölçek Maddeleri”, Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi, 2(1): 19-28.
- Hayes, A.F. (2013) “Introduction to Mediation, Moderation and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach”, New York: Guilford Press.
- Helbig, N., Gil-García, J. R. ve Ferro, E. (2009) “Understanding the Complexity of Electronic Government: Implications from the Digital Divide Literature”, Government Information Quarterly, 26(1): 89-97.
- <https://www.isgorusmelerindeyapayzekadokunusu.com>, (25.06.2021).
- <https://www.thebalancecareers.com/coping-skills-for-anxious-job-seekers-4589454>, (25.06.2021).
- Huffman, A. H., Whetten, J. ve Huffman, W. H. (2013) “Using Technology in Higher Education: The Influence of Gender Roles on Technology Self-efficacy”, Computers in Human Behavior, 29: 1779-1786.
- Insights Deloitte (2018) “The Rise of Social Enterprise”, 2018 Deloitte Global Human Capital Trends.
- Kabakçı, I. ve Odabaşı, H. F. (2004) “Teknolojiyi Kullanmak ve Teknogerçekçi Olabilmek”, Sosyal Bilimler Dergisi, 4(1): 19-27.
- Kambur, E.(2020) “Yapay Zekanın İnsan Kaynakları Süreçlerinde Yaratabileceği Değişikler ve Algılanma Düzeyleri”, Doktora Tezi, Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bandırma.
- Karaaslan, İ.(2019) “İş Başvurusu Sırasında Akılcı Olmayan Özdeğerlemesine İlişkin Alan Araştırması”, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Koçak, O. ve Solmaz, U. (2018) “Çalışma Hayatında Mobbing Kavramı ve Anksiyete Düzeyine Etkisi, Journal of Social Work, 2(2): 1-17.
- Lebekwe, M. ve Güran, R. (2018) “Türkiye’de Elektronik İşe Alım Kullanımına Yönelik Bir Araştırma”, Marmara İktisat Dergisi, 2(1): 89-104.
- Lu, H., Li, Y., Chen, M., Kim, H. ve Serikawa, S. (2018) “Brain Intelligence: Go Beyond Artificial Intelligence”, Mobile Networks and Applications, 23(2): 368-375.
- Özdamar, K. (2015) “Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi”, Ankara: Nisan Kitabevi Yayınları.
- Sanders, N.M.(2014) “Gender Differences in Computer Frustration Reactions with Online Applications”, Master Thesis, Xavier University, Louisiana.



- Schumacher, P. ve Morahan-Martin, J. (2001) "Gender, Internet and Computer Attitudes and Experiences", *Computers in Human Behavior*, 17: 95-110.
- Van Esch, P., Black, J.S. ve Arli, D. (2021) "Job Candidates Reactions to AI-enabled Job Application Processes", *AI and Ethics*, 1:119-130.
- Van Esch, P., Black, J.S. ve Franklin, D. ve Hader, M. (2020) "AI-enabled Biometrics in Recruiting: Insights from Marketers for Managers", *Australasian Marketing Journal (Anzmac)*, 1-10.
- Van Esch, P., Black, J.S. ve Ferolie, J.(2019) "Marketing AI Recruitment: The Next Phase in Job Application and Selection", *Computers in Human Behavior*, 90(2019): 215-222.
- Van Esch, P., Morthey, G., Heller, S., Duffy, S. ve Striluk, M.(2018) "The Moderating Influence of Country Origin Information Seeking on Homophily and Product Satisfaction", *Journal of Promotion Management*, 24(3): 332-348.
- Whitley, B. E. (1997) "Gender Differences in Computer-related Attitudes: It Depends on What you Ask", *Computers in Human Behavior*, 12(2): 275-289.
- Winterich, K.P. ve Haws, K.L.(2011) "Helpful Hopefulness: The Effect of Future Positive Emotions on Consumption", *Journal of Consumer Research*, 38: 505-524.

---

**Hakem Değerlendirmesi:** Dış bağımsız.

**Çıkar Çatışması:** Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

**Finansal Destek:** Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

**Teşekkür:** -

**Peer-review:** Externally peer-reviewed.

**Conflict of Interest:** The author has no conflict of interest to declare.

**Grant Support:** The author declared that this study has received no financial support.

**Acknowledgement:** -

---