



NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YÖNETİM BİLİŞİM SİSTEMLERİ ANABİLİM DALI
YÖNETİM BİLİŞİM SİSTEMLERİ BİLİM DALI

DİJİTAL AKTİVİZM VE YAPAY ZEKÂ UYGULAMALARI
BAĞLAMINDA İŞ YAŞAMINA YÖNELİK ALGILARIN
İNCELENMESİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

CEREN YAMAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN

Doç. Dr. EBRU ERTÜRK

KONYA-2026



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü



Tez Jüri Üyeleri

Öğrencinin	Adı Soyadı	Ceren YAMAN
	Ana Bilim / Bilim Dalı	Yönetim Bilişim Sistemleri / Yönetim Bilişim Sistemleri
	Programı	Tezli Yüksek Lisans
	Tez Danışmanı	Doç. Dr. EBRU ERTÜRK
	Tezin Adı	Dijital Aktivizm ve Yapay Zekâ Uygulamaları Bağlamında İş Yaşamına Yönelik Algıların İncelenmesi: Nitel Bir Araştırma

Yukarıda adı geçen öğrenci tarafından hazırlanan “Dijital Aktivizm ve Yapay Zekâ Uygulamaları Bağlamında İş Yaşamına Yönelik Algıların İncelenmesi: Nitel Bir Araştırma” başlıklı bu çalışma 13/04/2026 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği/oyçokluğu ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Sıra No	Danışman ve Üyeler	
	Unvanı	Adı ve Soyadı
1	Doç. Dr.	EBRU ERTÜRK
2	Doç. Dr.	NEZAHAT KOÇYİĞİT
3	Doç. Dr.	ESRA KIZILOĞLU
4	Doç. Dr.	ŞEMSEDDİN GÜNDÜZ
5	Doç. Dr.	BURCU DOĞANALP



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü



Etik İlke ve Kurallara Uygunluk Beyannamesi Sayfası

Öğrencinin	Adı Soyadı	Ceren YAMAN
	Ana Bilim / Bilim Dalı	Yönetim Bilişim Sistemleri / Yönetim Bilişim Sistemleri
	Programı	Tezli Yüksek Lisans
	Tezin Adı	Dijital Aktivizm ve Yapay Zekâ Uygulamaları Bağlamında İş Yaşamına Yönelik Alguların İncelenmesi: Nitel Bir Araştırma

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.

ÖNSÖZ

Lisansüstü eğitim, bireyin bilimsel araştırma yapma, bilgiye erişme, bilgiyi eleştirel biçimde değerlendirme ve yorumlama becerilerini geliştirmeyi amaçlayan sistemli bir öğrenme sürecidir. Bu süreçte öğrencinin yalnızca mevcut bilgiyi aktarması değil; aynı zamanda bilimsel yöntemler doğrultusunda yeni bakış açıları geliştirmesi, kavramsal ilişkileri analiz edebilmesi ve özgün çıkarımlar ortaya koyabilmesi beklenmektedir. Yüksek lisans düzeyinde yürütülen tez çalışmaları, bu kazanımların somutlaştığı en önemli akademik ürünler arasında yer almaktadır.

Bu tez, dijital dönüşüm sürecinde giderek daha belirginleşen dijital aktivizm olgusu ile yapay zekâ uygulamaları bağlamında genç bireylerin iş yaşamına yönelik algılarını nitel bir yaklaşımla incelemek amacıyla hazırlanmıştır. Günümüz çalışma yaşamında yapay zekâ temelli teknolojilerin yaygınlaşması, istihdam ilişkilerini, meslek tanımlarını ve kariyer beklentilerini dönüştürmekte; bu dönüşüm bireylerin geleceğe yönelik algılarını çok boyutlu biçimde etkilemektedir. Dijital platformlar aracılığıyla dolaşıma giren söylemler ise bu sürecin toplumsal ve bireysel düzeyde nasıl anlamlandırıldığını açığa çıkarmaktadır. Çalışma, dijital aktivizm, yapay zekâ ve iş yaşamına yönelik algılar arasındaki ilişkileri bütüncül bir çerçevede ele almayı amaçlamaktadır.

Araştırma, nitel araştırma yaklaşımı doğrultusunda yapılandırılmış; Yönetim Bilişim Sistemleri lisans programında öğrenim gören öğrencilerle gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış görüşmelerden elde edilen veriler tematik analiz yöntemiyle çözümlenmiştir. Çalışmada, katılımcıların dijital dönüşüm süreçlerine ilişkin algıları, yapay zekâyâ yönelik beklenti ve kaygıları ile iş yaşamına dair tasavvurları derinlemesine incelenmiştir. Bu yönüyle tez, genç bireylerin teknoloji temelli dönüşümler karşısında nasıl konumlandıklarını anlamaya yönelik betimleyici ve yorumlayıcı bir bakış açısı sunmaktadır.

Bu çalışmanın hazırlanmasında, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün tez yazım kılavuzunda belirtilen bilimsel ve biçimsel esaslar dikkate alınmıştır. Tez süreci boyunca bilimsel etik ilkelere bağlı kalınmış; kullanılan tüm kaynaklar akademik kurallar çerçevesinde belirtilmiştir. Çalışmanın, dijital aktivizm, yapay zekâ ve çalışma yaşamı alanlarında yapılacak akademik araştırmalara katkı sunması ve ilgili literatüre nitel bir bakış açısı kazandırması temenni edilmektedir.

Bu tez çalışmasının hazırlanma sürecinde üretken yapay zekâ tabanlı metin oluşturma araçlarından destek alınmıştır. Ancak çalışmanın bilimsel içeriği, analizleri, yorumları ve ortaya konulan tüm akademik değerlendirmeler yazara aittir.

Konya,2026

Ceren YAMAN

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilgi ve deneyimleriyle yol gösteren, her aşamada akademik desteğini esirgemeyen değerli danıőmanım Doç. Dr. Ebru Ertürk'e, değerli eleőtiri, katkı ve yorumları için jüri üyeleri hocalarıma içten teőekkürlerimi sunarım.

Eğitim hayatım boyunca her zaman yanımda olan, desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen sevgili annem Leyla Yaman ve babam Ekrem Yaman'a, rahmetli canım dedem Hacı Yaman'a, süreçte anlayıőı ve sonsuz desteğiyle yanımda olan kıymetli Yusuf Eraslan'a, araştırmanın analiz sürecinde büyük bir sabır ve destekle katkı sağlayan kıymetli arkadaşım Gözde Güven'e ayrıca bu araştırmanın veri toplama sürecine gönüllü olarak katılarak samimi katkılar sunan tüm katılımcılara őükranlarımı sunarım.

İÇİNDEKİLER

TEZ JÜRİ ÜYELERİ	ii
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ SAYFASI	iii
ÖNSÖZ.....	iv
TEŞEKKÜR	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar LİSTESİ	viii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x
ÖZET.....	xi
ABSTRACT	xx
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM KAVRAMSAL ÇERÇEVE	4
1.1. Dijital Aktivizm Tanımı ve Kapsamı	5
1.2. Dijital Aktivizmin Tarihsel Gelişimi ve Dönüşümü.....	7
1.3. Dijital Aktivizm Türleri ve Araçları.....	9
1.3.1. Dijital Aktivizmde Katılım Biçimlerinin Çeşitlenmesi	11
1.3.2. Dijital Aktivizmde Bilgi Üretimi, Söylem ve Görünürlük	12
1.3.3. Dijital Aktivizmde Müdahale ve Baskı Boyutu	12
1.3.4. Dijital Aktivizmin Araçları ve Teknolojik Altyapısı.....	13
1.3.5. Dijital Aktivizm Türlerinin Çalışma Yaşamı ve Yapay Zekâ Bağlamındaki Önemi ..	13
1.3.6. Türkiye’de Dijital Aktivizmin Gündelik Yaşam ve Toplumsal Olaylar Üzerinden Görünümü 15	
1.4. Dijital Aktivizmin Çalışma Yaşamı ile İlişkisi.....	17
1.5. Yapay Zekâ Uygulamalarının İş Yaşamına Entegrasyonu.....	19
1.5.1. Yapay Zekâ Kavramı ve Temel Özellikleri	21
1.5.2. Yapay Zekânın İş Süreçlerine Entegrasyon Alanları	23
1.5.3. Yapay Zekâ, Otomasyon ve İstihdam Tartışmaları.....	25
1.6. İş Yaşamına Yönelik Algılar, Belirsizlik ve Güvencesizlik.....	26
1.7. Dijital Aktivizm, Yapay Zekâ ve İş Yaşamına Yönelik Algılar Arasındaki İlişkiler	28
1.8. Literatürde Dijital Aktivizm, Yapay Zekâ ve İş Yaşamına Yönelik Algıların Birlikte Ele Alınışı.....	31
1.8.1. Yapay Zekâ Odaklı Dönüşümün Gençlerin İş Yaşamına Yönelik Algısına Etkisi.....	33

1.8.2.	Dijital Aktivizmin Kariyer Beklentileri ve Risk Algısı Üzerindeki Rolü.....	35
1.8.3.	Teknolojik Dönüşüm Bağlamında Kavramsal Sentez	37
İKİNCİ BÖLÜM.....		40
2.1.	Araştırmanın Konusu ve Problemi.....	40
2.2.	Araştırmanın Amacı ve Önemi	42
2.3.	Araştırmanın Yöntemi.....	43
2.4.	Araştırma Grubu ve Örneklem.....	46
2.5.	Araştırmanın Sınırlılıkları ve Araştırmacının Rolü	47
2.6.	Etik Kurul Onayı.....	48
2.7.	Veri Toplama Araçları	50
2.8.	Verilerin Analizi	52
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....		55
BULGULAR		55
3.1.	Katılımcılara İlişkin Tanıtıcı Bilgiler	55
3.2.	Dijital Aktivizm ve Yapay Zekâ Uygulamaları Bağlamında İş Yaşamına Yönelik Oluşan Algılara Ait Bulgular.....	58
SONUÇ		93
TARTIŞMA		95
ÖNERİLER.....		98
KAYNAKÇA		100

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular	56
Tablo 2. Katılımcıların Katıldığı Dijital Aktivizm Hareketleri	57
Tablo 3. Dijital Aktivizm ve Yapay Zekâ Uygulamaları Bağlamında İş Yaşamına Yönelik Algıları İçeren Katılımcıların Kod- Alt Kod-Frekans Analizi	60
Tablo 4. Dijital Aktivizm Algısına Ait Kod- Alt Kod-Frekans Analizi	66
Tablo 5. Dijital Aktivizmin Çalışan Hakları ve İş Ortamı Açısından Değerlendirilmesine Ait Kod- Alt Kod-Frekans Analizi	70
Tablo 6. Dijital Aktivizmin İş Yaşamında Etkili Olduğu Alanlara Ait Kod- Alt Kod-Frekans Analizi	73
Tablo 7. Yapay Zekâ Uygulamaları Algısına Ait Kod- Alt Kod-Frekans Analizi	76
Tablo 8. Yapay Zekâ Uygulamalarının Çalışanlar Bağlamında Değerlendirilmesine Ait Kod-Alt Kod-Frekans Analizi	79
Tablo 9. Yapay Zekâ Teknolojilerinin İş Yaşamı Açısından Taşıdığı Risklerin Değerlendirilmesine Ait Kod- Alt Kod-Frekans Analizi.....	83
Tablo 10. Dijital Aktivizmin Yapay Zekâ Uygulamalarının İş Yaşamında Kullanım Sınırlarını Belirlemesine Ait Kod- Alt Kod-Frekans Analizi.....	87
Tablo 11. Yapay Zekâ ve Dijital Aktivizmin Çalışan Haklarının Korunması Bağlamında Değerlendirilmesine Ait Kod- Alt Kod-Frekans Analizi	91

KISALTMALAR LİSTESİ

AI	: Artificial Intelligence
YZ	: Yapay Zekâ
YBS	: Yönetim Bilişim Sistemleri
KVKK	: Kişisel Verilerin Korunması Kanunu
TAM	: Technology Acceptance Model
UTAUT	: Unified Theory of Acceptance and Use of Technology
OECD	: Organisation for Economic Co-operation and Development
HR	: Human Resources
IT	: Information Technology



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Araştırmanın Çıkış Noktası	3
Şekil 2. Dijital Aktivizmin Çalışma Yaşamıyla İlişkisi	19
Şekil 3. Dijital Aktivizm ve Yapay Zekâ Uygulamaları Bağlamında Oluşan İş Yaşamına Yönelik Algılara Ait Katılımcıların Kod Haritası	59
Şekil 4. Temalardan Oluşan Kodlara Ait Kelime Bulutu	63
Şekil 5. Dijital Aktivizm Algısına Ait Kod Haritası	65
Şekil 6. Dijital Aktivizmin Çalışan Hakları ve İş Ortamı Açısından Değerlendirilmesine Ait Tema–Kod İlişki Haritası	68
Şekil 7. Dijital Aktivizmin İş Yaşamında Etkili Olduğu Alanlara Ait Tema–Kod İlişki Haritası.....	72
Şekil 8. Yapay Zekâ Uygulamaları Algısına Ait Tema–Kod İlişki Haritası	74
Şekil 9. Yapay Zekâ Uygulamalarının Çalışanlar Bağlamında Değerlendirilmesine Ait	77
Tema-Kod İlişki Haritası	77
Şekil 10. Yapay Zekâ Teknolojilerinin İş Yaşamı Açısından Taşıdığı Risklerinin Değerlendirilmesine Ait Tema-Kod İlişki Haritası	81
Şekil 11. Dijital Aktivizmin Yapay Zekâ Uygulamalarının İş Yaşamında Kullanım Sınırlarını Belirlemesine Ait Tema- Kod İlişki Haritası	85
Şekil 12. Yapay Zekâ ve Dijital Aktivizmin Çalışan Haklarının Korunması Bağlamında Değerlendirilmesine Ait Tema-Kod İlişki Haritası.....	89

ÖZET

Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yönetim Bilişim Sistemleri Anabilim Dalı
Yönetim Bilişim Sistemleri Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

DİJİTAL AKTİVİZM VE YAPAY ZEKÂ UYGULAMALARI BAĞLAMINDA İŞ YAŞAMINA YÖNELİK ALGILARIN İNCELENMESİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

Ceren YAMAN

Bu çalışma, dijital aktivizm ve yapay zekâ uygulamaları bağlamında genç bireylerin iş yaşamına yönelik algılarını nitel bir yaklaşımla incelemeyi amaçlamaktadır. Dijital dönüşüm süreciyle birlikte yapay zekâ temelli teknolojiler çalışma yaşamını yeniden şekillendirirken, bireylerin kariyer beklentileri ve gelecek planları üzerinde hem fırsatlar hem de belirsizlikler oluşturmaktadır. Yapay zekâ uygulamaları verimlilik ve yenilik potansiyeli sunarken; otomasyon kaynaklı iş kaybı, sürekli beceri güncelleme zorunluluğu ve iş güvencesizliği algısı gibi kaygıları da beraberinde getirmektedir. Bu süreçte dijital aktivizm, çalışma yaşamına ilişkin sorunların ve teknolojik dönüşümlerin görünür hale geldiği önemli bir dijital kamusal alan olarak öne çıkmaktadır.

Araştırma, Türkiye’de bir üniversitenin Yönetim Bilişim Sistemleri lisans programında öğrenim gören 40 öğrenci ile gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış görüşmelere dayalı olarak, fenomenolojik desen çerçevesinde yürütülmüştür. Elde edilen veriler tematik analiz yaklaşımı doğrultusunda MAXQDA 2022 nitel veri analizi yazılımından yararlanılarak analiz edilmiştir.

Araştırma bulguları, katılımcı ifadelerinin üç temel tema etrafında toplandığını göstermektedir: (1) dijital aktivizmin bilinç ve farkındalık oluşturma işlevi, (2) yapay zekâyâ yönelik fırsat ve risk algılarının birlikte varlığı ve (3) iş yaşamına yönelik algılardaki kaygı ve belirsizlik boyutudur. Katılımcılar dijital aktivizmi genel olarak bilinçlendirici bir alan olarak değerlendirirken, dijital platformlarda dolaşıma giren yapay zekâ ve otomasyon temelli söylemlerin, iş yaşamına yönelik algılarında kaygı ve belirsizlik duygularını güçlendirdiği belirlenmiştir. Yapay zekâ bazı katılımcılar tarafından yeni kariyer fırsatları sunan bir gelişme olarak görülürken, bazı katılımcılar açısından iş güvencesizliği ve insan emeğinin değersizleşmesi ile ilişkilendirilmektedir.

Sonuç olarak çalışma, genç bireylerin iş yaşamına yönelik algılarının yalnızca teknolojik gelişmelerle değil, aynı zamanda dijital aktivizm aracılığıyla üretilen söylemler ve ekonomik belirsizliklerle birlikte şekillendiğini ortaya koymaktadır. Bu bulgular doğrultusunda, yükseköğretim programlarının teknik becerilerin yanı sıra psikolojik dayanıklılık ve kariyer uyum yetkinliklerini de desteklemesi gerektiği değerlendirilmektedir. **Anahtar Kelimeler:** Tez hazırlama kılavuzunda verilen açıklamaları dikkate alarak tezle ilgili 5 anahtar kelime genelden özele doğru sıralanarak yazılmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Dijital Aktivizm, Yapay Zekâ Uygulamaları, İş Yaşamı Algıları, Üniversite Öğrencileri

ABSTRACT

Necmettin Erbakan University, Graduate School of Social Sciences
Department of Management Information Systems
Department of Management Information Systems
Master Thesis

EXAMINING PERCEPTIONS OF WORKING LIFE IN THE CONTEXT OF DIGITAL ACTIVISM AND ARTIFICIAL INTELLIGENCE APPLICATIONS: A QUALITATIVE STUDY

Ceren YAMAN

This study aims to examine young people's perceptions of working life in the context of digital activism and artificial intelligence applications using a qualitative approach. Along with the digital transformation process, artificial intelligence-based technologies are reshaping working life while creating both opportunities and uncertainties regarding individuals' career expectations and future plans. While artificial intelligence applications offer the potential for efficiency and innovation, they also bring concerns such as automation-related job loss, the necessity of continuous skill development, and perceptions of job insecurity. In this process, digital activism has emerged as an important digital public sphere where issues related to working life and technological transformations become visible. The research was conducted within the framework of a phenomenological design based on semi-structured interviews with 40 students enrolled in the Management Information Systems undergraduate program at a university in Türkiye. The obtained data were analyzed through a thematic analysis approach using the MAXQDA 2022 qualitative data analysis software. The findings of the study indicate that participants' statements were gathered around three main themes: (1) the role of digital activism in creating awareness and consciousness, (2) the coexistence of opportunity and risk perceptions regarding artificial intelligence, and (3) anxiety and uncertainty dimensions in perceptions of the future of working life. Participants generally evaluated digital activism as an awareness-raising space, while it was determined that artificial intelligence- and automation-based discourses circulating on digital platforms strengthened feelings of anxiety and uncertainty regarding their future perceptions. While some participants viewed artificial intelligence as a development that offers new career opportunities, others associated it with job insecurity and the devaluation of human labor. As a result, the study reveals that young individuals' perceptions of the future of working life are shaped not only by technological developments but also by the discourses produced through digital activism and by economic uncertainties. In line with these findings, it is suggested that higher education programs should support not only technical skills but also psychological resilience and career adaptability competencies.

Keywords: Digital Activism, Artificial Intelligence Applications, Perception of Work Life, University Student

GİRİŞ

Dijital teknolojilerde yaşanan hızlı gelişmeler, günümüzün ekonomik, toplumsal ve örgütsel yapısını köklü biçimde dönüştürmektedir. Dördüncü Sanayi Devrimi ile ortaya çıkan bu dönüşüm süreci, yalnızca üretim ve iş yapma biçimlerini değil; aynı zamanda emek süreçlerini, bilgi üretimini ve bireylerin kariyer beklentilerini yeniden şekillendirmektedir (Schwab, 2016). Özellikle yapay zekâ, makine öğrenmesi ve büyük veri analitiği gibi teknolojilerin yaygınlaşması, iş yaşamında verimlilik artışı sağlarken aynı zamanda yeni belirsizlikleri de beraberinde getirmektedir (Brynjolfsson & McAfee, 2014).

Yapay zekâ temelli uygulamaların iş süreçlerine entegrasyonu, işletmeler açısından maliyetlerin düşmesi, karar destek sistemlerinin güçlenmesi ve operasyonel verimliliğin artması gibi avantajlar sunmaktadır. Bununla birlikte bu dönüşüm, çalışanlar açısından iş güvencesizliği, mesleklerin geleceğine yönelik kaygılar ve algoritmik denetim gibi yeni risk alanlarının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Frey ve Osborne (2017), otomasyonun birçok meslek grubunu dönüştürebileceğini ve bu durumun iş gücü piyasasında yapısal değişimlere yol açabileceğini belirtmektedir. Bu bağlamda bireyler, mesleki geleceklerine ilişkin beklentilerini yeniden değerlendirmekte olup; sürekli değişen beceri gereksinimlerine uyum sağlama baskısıyla karşı karşıya kalmaktadır.

Dijital dönüşüm sürecinin önemli bir boyutu da bireylerin toplumsal katılım biçimlerinin değişmesidir. Bu noktada dijital aktivizm, bireylerin dijital platformlar aracılığıyla toplumsal konulara ilişkin görüş bildirdiği, farkındalık oluşturduğu ve kolektif hareketlere katılım sağladığı yeni bir kamusal alan olarak öne çıkmaktadır (Bennett & Segerberg, 2013). Özellikle sosyal medya platformlarında çalışma yaşamına ilişkin sorunlar, eşitsizlikler ve yapay zekâ kaynaklı dönüşümler yoğun biçimde tartışılmakta; bu durum bireylerin iş yaşamına yönelik algılarının şekillenmesinde etkili olmaktadır. Castells (2012), dijital ağların bireylerin toplumsal bilinç geliştirmesinde ve kolektif hareketlere katılımında belirleyici bir rol oynadığını vurgulamaktadır.

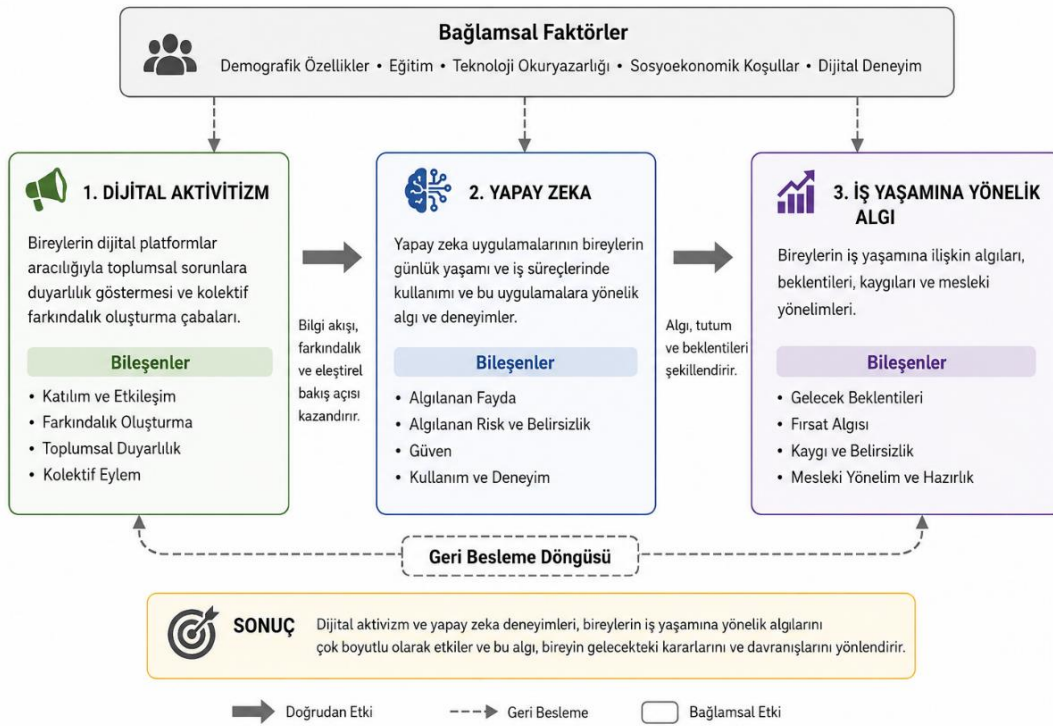
Genç yetişkinler, dijital dönüşüm sürecinden hem doğrudan etkilenen hem de bu süreci aktif biçimde deneyimleyen toplumsal gruplardan birini oluşturmaktadır. Yapay zekâ teknolojileriyle iç içe bir çalışma hayatına hazırlanma süreci, onların mesleki beklentilerini, risk algılarını ve gelecek perspektiflerini doğrudan etkilemektedir. Bu süreçte geleceğe yönelik belirsizlik, kaygı ve uyum gerekliliği, genç bireylerin iş yaşamına ilişkin değerlendirmelerinde belirleyici unsurlar haline gelmektedir.

Bu bağlamda güvencesiz çalışma ilişkilerine ilişkin literatür de önemli bir açıklayıcı çerçeve sunmaktadır. Kalleberg (2009), esnek istihdam biçimlerinin yaygınlaşmasıyla birlikte geçici ve güvencesiz işlerin arttığını; bu durumun bireylerde ekonomik kırılma ve gelecek belirsizliği yarattığına dikkat çekmektedir. Benzer şekilde Zimbardo ve Boyd'un Psikolojik Zaman Perspektifi Kuramı, bireylerin geleceğe yönelik düşünme biçimlerinin davranışlarını ve yaşam tercihlerini şekillendirdiğini ileri sürmektedir. Ancak ekonomik ve teknolojik belirsizliklerin arttığı dönemlerde bireylerin gelecek odaklı düşünme eğilimleri zayıflayabilmekte; bu durum kaygı ve motivasyon kaybına yol açabilmektedir.

Yönetim Bilişim Sistemleri (YBS) öğrencileri, dijital dönüşüm sürecinin merkezinde yer alan kritik bir gruptur. Bu öğrenciler, bir yandan dijital teknolojileri üreten ve yöneten bireyler olarak yetişirken, diğer yandan yapay zekâ tarafından dönüştürülen iş yaşamının gelecekteki aktörleri olacaklardır. Teknolojiye yakın olmak her zaman belirsizliği azaltmamakta; aksine bazı durumlarda risk farkındalığını artırarak iş yaşamına ilişkin kaygısını güçlendirebilmektedir. Bu nedenle YBS öğrencilerinin dijital aktivizm deneyimleri ve yapay zekâyâ yönelik algıları, onların iş yaşamına ilişkin beklentilerini anlamak açısından önemli bir araştırma alanı oluşturmaktadır.

Dijital aktivizm ve yapay zekâ uygulamaları arasındaki etkileşim, bireylerin iş yaşamına yönelik algılarını çok boyutlu bir şekilde etkilemektedir. Dijital platformlarda yer alan içerikler, işten çıkarma haberleri, otomasyon süreçleri ve yapay zekânın etik boyutlarına ilişkin tartışmalar, bireylerin kariyer beklentilerini ve geleceğe ilişkin planlarını doğrudan şekillendirebilmektedir. Bu süreçte bazı bireyler yapay zekâyı yeni fırsatlar sunan bir gelişme olarak değerlendirirken, bazıları işsiz kalma ve değersizleşme kaygısı yaşamaktadır.

Bu araştırma, dijital aktivizm ve yapay zekâ uygulamaları bağlamında Yönetim Bilişim Sistemleri öğrencilerinin iş yaşamına yönelik algılarını incelemeyi amaçlamaktadır. Bu doğrultuda, öğrencilerin dijital aktivizme ve yapay zekâyâ ilişkin görüşleri ile iş yaşamına ilişkin beklentileri, yarı yapılandırılmış görüşmeler yoluyla elde edilen veriler temelinde tematik analiz yöntemi kullanılarak çözümlenmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Çıkış Noktası

(Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.)

Çalışma kapsamında oluşturulan araştırma modeli, dijital aktivizm ve yapay zekâ uygulamalarının Yönetim Bilişim Sistemleri öğrencilerinin iş yaşamına yönelik algılarını nasıl şekillendirdiğini bütüncül bir çerçevede açıklamayı amaçlamaktadır. Modelde, bireylerin demografik özellikleri, eğitim düzeyleri, teknoloji okuryazarlıkları ve dijital deneyimleri gibi bağlamsal faktörlerin hem dijital aktivizm düzeylerini hem de yapay zekâya ilişkin algılarını etkilediği öngörülmektedir.

Bu doğrultuda dijital aktivizm, bireylerin toplumsal sorunlara yönelik farkındalık geliştirmesi, eleştirel bakış açısı kazanması ve dijital ortamlarda etkileşimde bulunması yoluyla yapay zekâ uygulamalarına yönelik algıların oluşumunda dolaylı bir rol üstlenmektedir. Yapay zekâya ilişkin algılar ise bireylere yönelik fayda, risk, belirsizlik ve güven düzeyleri çerçevesinde şekillenerek, iş yaşamına yönelik beklentilerini doğrudan etkilemektedir.

Modelde ayrıca, bireylerin iş yaşamına yönelik algılarının yalnızca doğrusal bir sonuç olmadığı, aynı zamanda bireyin dijital aktivizm düzeyi ve teknolojiye yönelik tutumları üzerinde geri besleyici bir etkisi olabileceği kabul edilmektedir. Bu bağlamda araştırma modeli, dijital aktivizm, yapay zekâ algısı ve iş yaşamına yönelik algılar arasındaki ilişkiyi hem doğrusal hem de ilişkiyel bir yapı içerisinde ele almakta; bireylerin dijital dönüşüm sürecini nasıl anlamlandırdıklarını ve bu sürecin onların iş yaşamına ilişkin tasavvurlarını nasıl şekillendirdiğini ortaya koymayı hedeflemektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde dijital aktivizm, yapay zekâ uygulamaları ve iş yaşamına yönelik algılar başlıkları kapsamlı biçimde ele alınmakta; bu üç boyut arasındaki ilişkileri açıklayan bütüncül bir kuramsal çerçeve sunulmaktadır. Dijital dönüşüm süreciyle birlikte yapay zekâ temelli teknolojiler yalnızca üretim ve hizmet süreçlerini değil, aynı zamanda bireylerin mesleki kimliklerini, kariyer beklentilerini ve iş yaşamına ilişkin tasavvurlarını da dönüştürmektedir (Brynjolfsson & McAfee, 2014; OECD, 2022). Bu dönüşüm, genç bireylerin iş yaşamını algılama biçimlerinde belirsizlik, risk farkındalığı ve uyum baskısı gibi yeni dinamiklerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Frey & Osborne, 2017; Autor, 2015).

Öte yandan dijital aktivizm, bireylerin dijital platformlar aracılığıyla toplumsal ve çalışma yaşamına ilişkin sorunları belirgin kıldığı, ortak anlam çerçevelerinin oluşmasına katkı sunduğu önemli bir kamusal alan olarak öne çıkmaktadır (Castells, 2012; Bennett & Segerberg, 2013; Tufekci, 2017). Dijital ağlar üzerinden dolaşıma giren otomasyon, iş kaybı ve algoritmik yönetim söylemleri, genç yetişkinlerin geleceğe ilişkin algılarını şekillendiren temel bilgi ve anlam üretim kaynakları arasında yer almaktadır (Van Dijck, Poell & de Waal, 2018; Kellogg, Valentine & Christin, 2020). Dijital aktivizm, genç bireylerin yapay zekâ temelli dönüşümleri anlamlandırdıkları temel kamusal alanlardan biridir. Literatürde yapay zekânın istihdam üzerindeki etkisi çoğunlukla ekonomik göstergeler ve nicel veriler üzerinden ele alınırken (Acemoglu & Restrepo, 2020) dijital aktivizm daha çok siyasal katılım veya toplumsal hareketler perspektifinden incelenmektedir. Benzer biçimde iş yaşamına ilişkin beklentileri içeren çalışmalar, bireysel kariyer uyumu ve psikolojik dayanıklılık ekseninde ele alınmakta; teknolojik dönüşümle ilişkisi sınırlı biçimde tartışılmaktadır (Savickas, 2013). Bu durum, söz konusu kavramların çoğu çalışmada birbirinden bağımsız ele alındığını göstermektedir.

Bu araştırmada ise dijital aktivizm, yapay zekâ uygulamaları ve iş yaşamına yönelik algılar bir bütün olarak değerlendirilmiş; genç yetişkinlerin iş yaşamına ilişkin algılarını şekillendiren bağlam bütüncül bir yaklaşımla kavramsallaştırılmıştır. Çalışma, yapay zekâ teknolojilerinin sunduğu fırsatlar ile dijital platformlarda üretilen risk söylemlerinin genç bireylerin iş yaşamına ilişkin tasavvurları üzerindeki eşzamanlı etkilerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu yönüyle araştırma, bireylerin dijital dönüşüm sürecinde hem aktif özne hem de kırılğan aktörler olarak konumlandığını ortaya koyan bütünlük bir kavramsal çerçeve sunmaktadır.

1.1. Dijital Aktivizm Tanımı ve Kapsamı

Dijital aktivizm, bireylerin ve toplulukların dijital iletişim teknolojileri aracılığıyla toplumsal, siyasal, ekonomik ya da kültürel konulara ilişkin öncülük etmek, kamuoyu oluşturmak ve kolektif eylem pratikleri geliştirmek amacıyla yürüttükleri çevrim içi faaliyetlerin bütünü ifade etmektedir. İnternetin ve özellikle sosyal medya platformlarının yaygınlaşmasıyla birlikte dijital aktivizm, geleneksel aktivizm biçimlerinin mekânsal ve zamansal sınırlılıklarını görece aşarak daha geniş kitlelere ulaşabilen, hızlı ve etkileşimli bir toplumsal katılım alanına dönüşmüştür (Bennett & Segerberg, 2013; Joyce, 2010; Tufekci, 2017).

Shirky (2011) ise dijital platformların örgütlenme maliyetlerini düşürerek bireylerin hızlı biçimde bir araya gelmesini sağladığını ve bu durumun katılım pratiklerini köklü biçimde dönüştürdüğünü belirtmektedir. Dijital aktivizm, düşük katılım maliyeti, yüksek erişilebilirlik ve yatay örgütlenme yapıları sayesinde bireylerin fiziksel bir mekânda bulunma zorunluluğu olmaksızın görüş bildirmesine, dayanışma ağları kurmasına ve kolektif eylemlere katılmasına olanak tanımaktadır (Earl & Kimport, 2011). Dolayısıyla dijital aktivizm, kamusal alanın ve katılım biçimlerinin dönüştüğü çok boyutlu bir toplumsal süreç olarak değerlendirilmektedir.

Türkiye bağlamında dijital aktivizm, özellikle sosyal medya platformlarının yaygınlaşmasıyla birlikte toplumsal hareketlerin görünürlüğünü artıran ve kamusal tartışma alanını genişleten önemli bir dinamik haline gelmiştir. 2013 Gezi Parkı süreci, dijital ağların kolektif eylem üretme kapasitesini ortaya koyan en belirgin örneklerden biri olarak değerlendirilmektedir. Bu dönemde Twitter ve benzeri platformlar, protestocular arasında bilgi paylaşımı, örgütlenme ve dayanışma sağlama açısından merkezi bir rol üstlenmiş; dijital mecralar alternatif bir kamusal alan işlevi görmüştür (Tufekci, 2017). Göker ve Doğan (2015) ise Türkiye’de dijital aktivizmin, geleneksel medya kanallarına duyulan güvensizlikle birlikte geliştiğini ve bireylerin çevrim içi ortamlarda politik ifade alanları oluşturmasına olanak tanıdığını belirtmektedir.

Bununla birlikte Türkiye’de dijital aktivizm yalnızca siyasal protestolarla sınırlı kalmamakta; kadın hakları, çevre sorunları, emek mücadeleleri ve toplumsal eşitsizlikler gibi pek çok alanda öne çıkma işlevi üstlenmektedir. Özellikle genç bireyler, sosyal medya aracılığıyla deneyim paylaşmakta, kampanyalar başlatmakta ve kolektif duyarlılık üretmektedir. Türkiye örneği, dijital aktivizmin yalnızca bir iletişim aracı değil; aynı zamanda genç bireylerin toplumsal sorumluluk algılarını, risk algılarını ve iş yaşamına ilişkin beklentilerini etkileyen dönüştürücü bir pratik olduğunu ortaya koymaktadır. (Özdemir & Yıldırım, 2019).

Literatürde dijital aktivizm, yalnızca teknolojik bir araç seti olarak değil; kamusal alanın dönüşümü, katılım pratiklerinin yeniden yapılandırılması ve bireylerin siyasal ve toplumsal özneleşme süreçleri bağlamında ele alınmaktadır (Castells, 2012; Bennett & Segerberg, 2013; Tufekci, 2017). Bu yaklaşım, dijital aktivizmin teknik bir iletişim pratiğinin ötesinde, toplumsal anlam üretimi ve kolektif eylem biçimlerinin yeniden tanımlandığı bir alan olduğunu göstermektedir.

Earl ve Kimport (2011), dijital aktivizmi geleneksel toplumsal hareketlerden ayıran temel özelliğın, dijital teknolojilerin sunduğú düşük katılım maliyeti ve yüksek erişilebilirlik olduğunu vurgulamaktadır. Bu çerçevede dijital aktivizm, bireylerin fiziksel bir mekânda bulunma zorunluluğú olmaksızın çevrim içi ortamlarda görüş bildirmesine, dayanışma ağları kurmasına ve kolektif eylemlere katılmasına olanak tanımaktadır.

Bennett ve Segerberg (2013), dijital aktivizmi “bağlantısal eylem” (connective action) kavramı üzerinden açıklamakta ve bu eylem biçiminin merkezi örgütlenme yapılarından ziyade bireysel katılım ve dijital ağlar aracılığıyla şekillendiğini ifade etmektedir. Bu yaklaşım, dijital aktivizmin klasik sendikal ya da siyasal örgütlenme modellerinden farklı olarak daha yatay, esnek ve kişiselleştirilmiş bir yapıya sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda dijital aktivizm, bireysel deneyimlerin ve anlatıların kolektif bir anlam üretme sürecine dâhil olduğu yeni bir katılım modeli olarak değerlendirilmektedir.

Dijital aktivizmin kapsamı oldukça geniştir ve tek bir eylem biçimiyle sınırlı değildir. Sosyal medya paylaşımları, çevrim içi imza kampanyaları, hashtag temelli farkındalık hareketleri, dijital boykotlar, blog yazıları, forum tartışmaları ve çevrim içi bağış kampanyaları gibi çeşitli pratikleri içermektedir (Joyce, 2010). Bu çeşitlilik, dijital aktivizmin yalnızca siyasal alanla sınırlı olmadığını; çevre, toplumsal cinsiyet, tüketici hakları, çalışma yaşamı ve teknoloji etiğı gibi birçok farklı alanda etkili bir rol üstlendiğini göstermektedir.

Castells (2012), dijital ağların sunduğú yatay iletişim yapısının bireylerin kamusal alandaki görünürlüğünü artırdığını ve güç ilişkilerinin yeniden şekillenmesine katkı sağladığını belirtmektedir. Dijital aktivizm aracılığıyla bireyler yalnızca bilgi tüketicisi olmaktan çıkmakta; aynı zamanda içerik üreticisi, tanıklık sunan aktörler ve eylem kurucuları hâline gelmektedir. Bu durum, dijital aktivizmi pasif bir katılım biçimi olmaktan çıkararak toplumsal dönüşüm potansiyeli taşıyan aktif bir eylemlilik alanına dönüştürmektedir.

Bununla birlikte dijital aktivizm literatüründe eleştirel yaklaşımlar da bulunmaktadır. Morozov (2011), dijital aktivizmin her zaman derin ve sürdürülebilir toplumsal değışim

üretmeyebileceğini; bazı durumlarda “tıklama aktivizmi” (slacktivism) biçiminde yüzeysel katılımı sınırlı kalabileceğini ileri sürmektedir. Bu görüş, dijital aktivizmin bağlamsal koşullara, politik fırsat yapılarına ve çevrim dışı eylemlerle kurduğu ilişkiye bağlı olarak değişebileceğini ifade etmektedir. Dolayısıyla dijital aktivizm ne mutlak bir dönüşüm aracı ne de tamamen etkisiz bir pratik olarak değerlendirilmelidir.

Günümüzde dijital aktivizm, özellikle genç kuşaklar açısından gündelik yaşamın ayrılmaz bir parçası hâline gelmiştir. Papacharissi (2015), dijital platformların bireyler için yalnızca bilgi paylaşım alanları değil; aynı zamanda duyguların, kaygıların ve kolektif tepkilerin ifade edildiği “duygulanımsal kamusal alanlar” yarattığını vurgulamaktadır. Dijital aktivizm, bireylerin toplumsal olaylara ilişkin yalnızca bilişsel değil, aynı zamanda duygusal tepkiler geliştirdiği bir alan olarak da önem kazanmaktadır.

Bu çalışmada dijital aktivizm, bireylerin dijital ortamlar aracılığıyla çalışma yaşamına ve yapay zekâ uygulamalarına ilişkin riskleri ve fırsatları kolektif biçimde anlamlandırdıkları bir deneyim alanı olarak ele alınmaktadır.

1.2. Dijital Aktivizmin Tarihsel Gelişimi ve Dönüşümü

Dijital aktivizmin tarihsel gelişimi, iletişim teknolojilerindeki dönüşümle paralel bir seyir izlemiştir. İnternetin kamusal kullanıma açıldığı 1990’lı yıllardan itibaren toplumsal hareketler, geleneksel örgütlenme biçimlerinin yanı sıra dijital iletişim kanallarını da kullanmaya başlamıştır. Bu erken dönemde dijital aktivizm, ağırlıklı olarak e-posta zincirleri, çevrim içi forumlar ve web siteleri aracılığıyla yürütülen bilgilendirme ve dayanışma faaliyetleriyle sınırlı kalmıştır. Castells (2012), bu aşamayı internetin devlet denetimine alternatif bir iletişim alanı sunduğu ve muhalif söylemlerin dolaşıma girmesini kolaylaştırdığı bir dönem olarak değerlendirmektedir.

2000’li yılların ortalarından itibaren Web 2.0 teknolojilerinin gelişmesi, dijital aktivizmin yapısında köklü bir dönüşüm yaratmıştır. Sosyal medya platformlarının (Facebook, Twitter/X, YouTube) yaygınlaşmasıyla birlikte bireyler yalnızca bilgi tüketicisi olmaktan çıkmış; aynı zamanda içerik üreticisi ve dağıtıcısı hâline gelmiştir. Bu dönüşüm, toplumsal hareketlerin örgütlenme biçimlerini merkezî yapılardan ağ temelli, yatay ve esnek yapılara doğru kaydırmıştır. Bennett ve Segerberg (2013), bu süreci kolektif eylemden bağlantısal eyleme geçiş olarak tanımlamakta ve dijital teknolojilerin bireysel katılımı daha görünür ve etkili hâle getirdiğini ileri sürmektedir.

2010'lu yıllar, dijital aktivizmin küresel ölçekte görünürlük kazandığı ve çevrim dışı toplumsal sonuçlar ürettiği bir dönem olarak değerlendirilmektedir. Arap Baharı sürecinde sosyal medya platformlarının protesto çağrıları, bilgi paylaşımı ve uluslararası kamuoyu oluşturma işlevi üstlenmesi, dijital aktivizmin siyasal dönüşümdeki rolünü açık biçimde ortaya koymuştur. Benzer şekilde Gezi Parkı protestoları, Black Lives Matter ve #MeToo hareketleri, dijital aktivizmin yalnızca çevrim içi bir ifade alanı olmadığını; aynı zamanda ekonomik, politik ve kültürel sonuçlar doğurabilen güçlü bir toplumsal mobilizasyon aracı olduğunu göstermiştir (Gerbaudo, 2012; Tufekci, 2017).

Bu dönemde dijital aktivizmin dikkat çeken bir diğer özelliği, duygusal mobilizasyon kapasitesinin artmasıdır. Papacharissi (2015), sosyal medya temelli hareketlerin yalnızca rasyonel talepler üzerinden değil; öfke, umut, korku ve dayanışma gibi duygular üzerinden de örgütlendiğini belirtmektedir. Dijital platformlar, bireylerin kişisel deneyimlerini kamusal alana taşımaya olanak tanıyarak kolektif duyguların hızla yayılmasını ve politik bir anlam kazanmasını mümkün kılmaktadır. Bu durum, dijital aktivizmin yalnızca yapısal değil; aynı zamanda duygulanımsal bir dönüşüm yaşadığını göstermektedir.

Bununla birlikte literatürde dijital aktivizmin sürdürülebilirliğine yönelik eleştiriler de bulunmaktadır. Gerbaudo (2012), sosyal medya tabanlı hareketlerin hızlı mobilizasyon kapasitesine sahip olduğunu kabul etmekle birlikte, bu hareketlerin uzun vadeli örgütlenme ve kurumsallaşma açısından kırılgan olabileceğini vurgulamaktadır. Morozov (2011) ise dijital aktivizmin yüzeysel katılım biçimlerine indirgenme riski taşıdığını ve bazı durumlarda politik algı üretmekten uzak kalabildiğini ileri sürmektedir. Bu eleştiriler, dijital aktivizmin bağlamsal koşullara ve çevrim dışı eylemlerle kurduğu ilişkiye bağlı olarak değiştiğini göstermektedir.

2020 yılı ve sonrasında yaşanan küresel krizler, pandemi süreci, ekonomik dalgalanmalar ve yapay zekâ temelli teknolojilerin iş yaşamında yaygınlaşması, dijital aktivizmin tematik yönelimlerinde belirgin bir dönüşüm yaratmıştır. Özellikle işten çıkarmalar, uzaktan çalışma, güvencesiz istihdam, algoritmik yönetim ve yapay zekâ kaynaklı iş kayıpları gibi konular dijital platformlarda yoğun biçimde tartışılmaya başlanmıştır (Kellogg, Valentine & Christin, 2020; Rosenblat, 2018). Fuchs (2014), dijital emek ve kapitalizm ilişkisi bağlamında dijital aktivizmin, çalışma yaşamındaki eşitsizliklerin görünürlük kazanmasında önemli bir rol oynadığını ifade etmektedir.

Dijital aktivizm, günümüzde yalnızca politik hak taleplerinin değil; aynı zamanda ekonomik güvencesizlik, çalışma koşulları ve teknolojik dönüşümle ilişkili kaygıların da dile getirildiği çok boyutlu bir alan hâline gelmiştir. Özellikle genç kuşaklar, dijital platformlar aracılığıyla çalışma yaşamına ilişkin deneyimlerini paylaşmakta; yapay zekâ ve otomasyonun anlamına yönelik kolektif bir söylem üretmektedir. Güncel literatür, dijital aktivizmin iletişim teknolojilerindeki dönüşümle birlikte hem içerik hem de işlev açısından sürekli evrilen bir olgu olduğunu göz önüne sermektedir (Cammaerts, 2015; Fuchs, 2017).

Bu çalışmada dijital aktivizmin tarihsel gelişimi, yalnızca kronolojik bir ilerleme olarak değil; bireylerin çalışma yaşamına, teknolojiye ve geleceğe ilişkin algılarının şekillendiği bir dönüşüm süreci olarak ele alınmaktadır. Bu yaklaşım, çalışmanın ilerleyen bölümlerinde yapay zekâ uygulamaları ve iş yaşamına yönelik algıların dijital aktivizm bağlamında nasıl anlamlandırıldığını yorumlamak açısından kuramsal bir zemin sunmaktadır.

1.3. Dijital Aktivizm Türleri ve Araçları

Dijital aktivizm, bireylerin dijital platformlar aracılığıyla toplumsal, ekonomik ve çalışma yaşamına ilişkin sorunlara yönelik farkındalık üretmesi, kolektif söylemler geliştirmesi ve kamusal katılım biçimleri oluşturması süreci olarak tanımlanmaktadır. Dijital ağların yaygınlaşmasıyla birlikte aktivizm pratikleri mekânsal ve zamansal sınırların ötesine taşınmış; bireyler sosyal medya, çevrim içi forumlar ve mesajlaşma uygulamaları aracılığıyla daha esnek, yatay ve hızlı örgütlenme biçimleri geliştirebilmiştir (Castells, 2012; Bennett & Segerberg, 2013; Gerbaudo, 2012).

Dijital aktivizm, katılım düzeyi bakımından farklı yoğunluklarda ortaya çıkabilmektedir. Dijital aktivizmin farklı katılım biçimleri, literatürde bireysel deneyimlerin dijital ağlar aracılığıyla kolektif söylemlere dönüşmesini ifade eden “bağlantısal eylem” yaklaşımıyla açıklanmaktadır (Bennett & Segerberg, 2013). Bu yaklaşım, dijital aktivizmin merkezi örgütlenmelerden ziyade kişiselleştirilmiş anlatılar ve ağ temelli katılım üzerinden geliştiğini göstermektedir.

Dijital kapitalizm bağlamında değerlendirildiğinde, dijital platformların yalnızca iletişim alanı değil, aynı zamanda yeni emek biçimlerinin üretildiği bir yapı olduğu görülmektedir. Bu bağlamda dijital emek süreçleri, güvencesizlik ve sömürü tartışmalarıyla birlikte ele alınmaktadır (Fuchs, 2014).

Bazı bireyler içerik paylaşımı ve bilgi dolaşımı yoluyla düşük yoğunluklu bir katılım sergilerken, bazıları çevrim içi kampanyalar, hashtag temelli hareketler ve dijital dayanışma ağları aracılığıyla daha aktif roller üstlenmektedir (Earl & Kimport, 2011; Halupka, 2014). Bu

durum, dijital aktivizmin tek tip bir katılım modeli sunmadığını; bireylerin motivasyonları, dijital okuryazarlık düzeyleri ve toplumsal duyarlılıkları doğrultusunda farklı eylem repertuarları geliştirebildiğini göstermektedir. Dijital ortamların sunduğu düşük maliyetli ve düşük riskli katılım imkânları, özellikle genç bireylerin aktivizm pratiklerine daha kolay dâhil olmasını mümkün kılmaktadır (Earl & Kimport, 2011).

Dijital aktivizmin önemli boyutlarından biri bilgi üretimi ve söylem inşasıdır. Sosyal medya paylaşımları, kişisel deneyim anlatıları ve görsel içerikler aracılığıyla bireyler toplumsal sorunları kamusal alanda görünür kılmakta; dijital platformlar bu süreçte yalnızca bilginin aktarıldığı mecralar değil, aynı zamanda söylemin üretildiği ve müzakere edildiği alanlar hâline gelmektedir (Couldry, 2015). Papacharissi (2015), dijital ortamlarda üretilen söylemlerin yalnızca rasyonel argümanlardan oluşmadığını; duygular, kaygılar ve öznel deneyimlerle iç içe geçtiğini ifade etmektedir. Bu durum, dijital aktivizmin bilişsel olduğu kadar duygusal bir mobilizasyon süreci içerdiğini işaret etmektedir.

Bazı durumlarda dijital aktivizm, farkındalık üretmenin ötesine geçerek kurumsal aktörlere yönelik daha müdahaleci eylem biçimlerini de içermektedir. Dijital kampanyalar, çevrim içi protestolar ve boykot çağrıları, şirketler ve kamu kurumları üzerinde sembolik, politik ve ekonomik baskı oluşturabilmektedir (Milan, 2015; Wood et al., 2019). Morozov (2011), bu tür dijital müdahalelerin dönüştürücü bir potansiyele sahip olmakla birlikte etik, hukuki ve siyasal sınırlarının da tartışmalı olduğunu belirtmektedir. Dijital aktivizm hem güçlendirici hem de etkileri bağlamsal koşullara bağlı olarak değişen bir eylem alanı olarak değerlendirilmektedir.

Dijital aktivizmin türleri ve algı alanı, kullanılan teknolojik altyapıyla doğrudan ilişkilidir. Dijital aktivizmin araç çeşitliliği, sosyal medya platformlarıyla sınırlı kalmayarak çevrim içi kampanya siteleri, dijital bağış ağları ve savunuculuk platformlarını da kapsamaktadır. Aynı yazar, dijital aktivizmin bu çoklu araç yapısının dijital aktivizmi esnek, hızlı ve ölçeklenebilir bir eylem alanına dönüştürdüğünü vurgulamaktadır. Sosyal medya platformları, çevrim içi kampanya siteleri ve bağımsız dijital yayın kanalları bireylerin hızlı biçimde örgütlenmesine ve kolektif söylemler üretmesine olanak tanımaktadır (Joyce, 2010). Bununla birlikte platformların algoritmik yapıları, hangi içeriklerin görünür olacağını belirleyerek dijital aktivizmin erişim ve algı sınırlarını da şekillendirmektedir (Van Dijck, Poell ve de Waal, 2018).

Son yıllarda dijital aktivizm, çalışma yaşamı ve yapay zekâ temelli dönüşüm süreçleriyle daha doğrudan ilişkilendirilmektedir. Güvencesiz istihdam, algoritmik yönetim, performans izleme sistemleri ve otomasyon uygulamaları dijital platformlarda yoğun biçimde tartışılmakta; bu

söylemler özellikle genç bireylerin kariyer beklentilerini ve risk algılarını etkilemektedir (Rosenblat, 2018; Gray & Suri, 2019; Kellogg, Valentine & Christin, 2020). Dijital aktivizm, bireylerin yalnızca mevcut çalışma koşullarını değil, iş yaşamında karşılaşılabilecekleri istihdam risklerini de kolektif düzeyde anlamlandırdıkları bir sosyo-teknolojik alan hâline gelmektedir.

Türkiye bağlamında da dijital aktivizm, bireysel vakalar etrafında gelişen ve kısa sürede kitlesel farkındalık yaratan örnekler üzerinden görünürlük kazanmaktadır. Sosyal medyada gündem olan adalet, hak ihlali ve şiddet vakaları, hashtag temelli paylaşımlar ve dijital tanıklıklar aracılığıyla bireysel deneyimlerin kamusal tartışmalara dönüşmesini sağlamaktadır. Bu tür örnekler, dijital aktivizmin yalnızca örgütlü siyasal hareketler üzerinden değil; gündelik yaşam deneyimlerinin kolektif anlam çerçeveleri içinde politikleştiği bir katılım biçimi olarak da işlediğini göstermektedir. Dijital platformlar, bu süreçte bireylerin yaşadıkları sorunları görünür kıldığı, kurumsal aktörlerden hesap verebilirlik talep edebildiği yeni bir kamusal alan üretmektedir.

Bu çalışmada dijital aktivizm, bireylerin dijital ortamlar aracılığıyla çalışma yaşamına ve yapay zekâ uygulamalarına ilişkin sorunların ortaya çıkarılması ve bu sorunlara yönelik farkındalık üretmesi ve kolektif anlam inşa etmesi süreci olarak ele alınmaktadır. Bu çerçevede dijital aktivizm, Yönetim Bilişim Sistemleri öğrencilerinin risk değerlendirmelerini, kariyer beklentilerini ve iş yaşamına yönelik algılarını şekillendiren temel bağlamsal unsurlardan biri olarak değerlendirilmektedir.

1.3.1. Dijital Aktivizmde Katılım Biçimlerinin Çeşitlenmesi

Dijital aktivizm, bireylerin dijital ortamlarda farklı yoğunluk ve biçimlerde katılım gösterebildiği esnek bir yapıya sahiptir. Bazı bireyler sosyal medya paylaşımları ve bilgi dolaşımı yoluyla düşük düzeyli bir katılım sergilerken, bazıları çevrim içi kampanyalar, dijital dayanışma ağları ve kolektif çağrılar aracılığıyla daha görünür ve süreklilik arz eden eylem pratikleri geliştirmektedir. Bu durum, dijital aktivizmin tek tip bir katılım modeli sunmadığını; katılımın bireysel tercihler ve toplumsal duyarlılık düzeyleri doğrultusunda farklılaştığı görülmektedir (Halupka, 2014).

Dijital ortamlarda katılımın bu şekilde çeşitlenmesi, aktivizmin yalnızca yüksek yoğunluklu eylemler üzerinden değil; gündelik etkileşimler ve sembolik destek biçimleri üzerinden de sürdürülebildiğini göstermektedir. Bu çerçevede dijital aktivizm, bireylerin fiziksel olarak bir arada bulunma zorunluluğu olmaksızın toplumsal süreçlere dâhil olabildiği bir katılım alanı sunmaktadır.

Earl ve Kimport (2011), dijital ortamların sunduğu düşük maliyetli ve düşük riskli katılım imkânlarının, geleneksel aktivizm biçimlerine kıyasla daha geniş ve heterojen bir katılımcı kitlesine ulaşmayı mümkün kıldığını belirtmektedir. Bu özellik, özellikle genç bireyler ve öğrenciler açısından dijital aktivizmi erişilebilir bir toplumsal katılım kanalı hâline getirmektedir. Dijital aktivizm, bu yönüyle bireylerin kendilerini kolektif bir sürecin parçası olarak konumlandırabildiği; aidiyet, görünürlük ve ortak anlam üretiminin sağlandığı sembolik bir katılım alanı oluşturmaktadır.

1.3.2. Dijital Aktivizmde Bilgi Üretimi, Söylem ve Görünürlük

Dijital aktivizmin temel bileşenlerinden biri, bilgi üretimi ve bu bilginin dijital platformlar aracılığıyla dolaşıma sokulmasıdır. Sosyal medya paylaşımları, kişisel deneyim anlatıları, görsel içerikler ve çevrim içi tartışmalar aracılığıyla bireyler, toplumsal ve çalışma yaşamına ilişkin sorunları kamusal alanda görünür hâle getirmektedir. Bu süreçte dijital platformlar, yalnızca bilgi aktarılan mecralar değil; aynı zamanda söylemin üretildiği ve müzakere edildiği alanlar hâline gelmektedir (Couldry, 2015).

Dijital ortamlarda üretilen bu söylemlerin yalnızca rasyonel argümanlardan oluşmadığını; duygular, kaygılar ve kişisel deneyimlerle iç içe geçtiğini vurgulamaktadır. Bu durum, dijital aktivizmin bilişsel olduğu kadar duygusal bir mobilizasyon süreci içerdiğini göstermektedir. Özellikle çalışma yaşamına ilişkin güvensizlik, işten çıkarılma, mobbing ve yapay zekâ kaynaklı riskler gibi konular, dijital söylemler aracılığıyla kolektif bir anlam kazanmakta ve bireylerin iş yaşamına yönelik algılarını etkilemektedir (Papacharissi, 2015; Gray & Suri, 2019).

1.3.3. Dijital Aktivizmde Müdahale ve Baskı Boyutu

Dijital aktivizm, bazı durumlarda yalnızca bilinç yaratma ile sınırlı kalmamakta; doğrudan sistemlere veya güçlü aktörlere yönelik baskı oluşturmayı amaçlayan müdahaleci eylem biçimlerini de içermektedir. Dijital kampanyalar, anonim çağrılar, veri ifşaları ve dijital grev çağrıları, dijital aktivizmin daha bilinen ve tartışmalı boyutunu oluşturmaktadır. Bu tür pratikler, özellikle şirketler, kamu kurumları ve teknoloji üreticileri üzerinde sembolik ve politik baskı yaratabilmektedir (Milan, 2015).

Morozov (2011), dijital aktivizmin bu boyutunun dönüştürücü bir potansiyele sahip olmakla birlikte, etik ve hukuki tartışmaları da beraberinde getirdiğini ifade etmektedir. Dijital müdahale pratikleri, demokratik katılım sınırları, ifade özgürlüğü ve meşruiyet gibi konular bağlamında

farklı değerlendirmelere konu olmaktadır. Bu durum, dijital aktivizmin hem güçlendirici hem de sınırları tartışmalı bir eylem alanı olarak ele alınmasını gerekli kılmaktadır.

1.3.4. Dijital Aktivizmin Araçları ve Teknolojik Altyapısı

Dijital aktivizmin türleri, kullanılan dijital araçlarla doğrudan ilişkilidir. Sosyal medya platformları, çevrim içi forumlar, mesajlaşma uygulamaları, dijital imza siteleri, bağımsız haber portalları ve açık kaynaklı paylaşım ağları, dijital aktivizmin temel araçlarını oluşturmaktadır. Bu araçlar, bireylerin hızlı biçimde örgütlenmesine, bilgi paylaşmasına ve kolektif söylemler üretmesine olanak tanımaktadır (Joyce, 2010).

Castells (2012), dijital ağların yatay örgütlenme mantığı sayesinde bireylerin geleneksel güç yapılarının dışında yeni etkileşim alanları oluşturabildiğini belirtmektedir. Ancak dijital platformların algoritmik yapıları, hangi içeriklerin görünür olacağını belirleyerek dijital aktivizmin algı alanını da şekillendirmektedir. Dijital aktivizm, yalnızca bireysel niyetlere değil; aynı zamanda teknolojik altyapının sunduğu olanaklar ve sınırlılıklara da bağlı olarak gelişmektedir (Poell, De Kloet & Zeng, 2019).

1.3.5. Dijital Aktivizm Türlerinin Çalışma Yaşamı ve Yapay Zekâ Bağlamındaki Önemi

Çalışma yaşamına ilişkin tartışmalar, dijital aktivizmin giderek daha merkezi bir temasını oluşturmaktadır. Güvencesiz istihdam, esnek çalışma modelleri, algoritmik yönetim, performans izleme sistemleri ve yapay zekâ temelli otomasyon süreçleri, dijital kamusal alanda yoğun biçimde ele alınan başlıca konular arasında yer almaktadır. Platform ekonomisinin yaygınlaşmasıyla birlikte bireylerin çalışma koşullarına ilişkin deneyimleri daha görünür hâle gelmiş; bu durum özellikle genç bireylerin kariyer beklentilerini ve risk algılarını doğrudan etkilemiştir (Rosenblat, 2018; Gray & Suri, 2019; Kellogg, Valentine ve Christin, 2020).

Dijital aktivizmin farklı türleri, çalışma yaşamının dönüşümünü anlamada birbirini tamamlayan işlevler üstlenmektedir. Farkındalık temelli dijital aktivizm, işten çıkarma süreçleri, güvencesizlik, mobbing ve yapay zekâ kaynaklı risklerin bireysel deneyimler üzerinden kamusal alana taşınmasına olanak tanımaktadır. Bu süreç, bireysel yaşantıların münferit sorunlar olmaktan çıkarak yapısal problemler olarak algılanmasına katkı sağlamakta; genç bireylerin geleceğe ilişkin değerlendirmelerinde ortak bir duyarlılık zemini oluşturmaktadır (Papacharissi, 2015; Tufekci, 2017).

Hashtag ve kampanya temelli dijital aktivizm türleri ise çalışan hakları, adil ücret talepleri ve algoritmik adaletsizlikler gibi konularda hızlı mobilizasyon yaratarak kamusal baskı

oluşturabilmektedir. Bu tür kolektif eylemler, kurumsal aktörlerin hesap verebilirliğini gündeme taşıırken, genç bireylerin çalışma yaşamına ilişkin taleplerini kolektif biçimde ifade edebilmelerine imkân tanımaktadır (Bennett & Segerberg, 2013; Gerbaudo, 2012). Böylece dijital aktivizm, bireysel memnuniyetsizliklerin kamusal talep ve eleştiriye dönüştüğü bir katılım alanı işlevi görmektedir.

Savunuculuk odaklı dijital aktivizm ise yapay zekâ uygulamalarının etik, hukuki ve toplumsal sonuçlarının tartışmaya açılmasında önemli bir rol üstlenmektedir. Algoritmik şeffaflık, veri güvenliği, dijital emek hakları ve insan merkezli yapay zekâ politikaları, raporlar, uzman görüşleri ve politika önerileri aracılığıyla kamusal gündeme taşınmaktadır (Fuchs, 2014; De Stefano, 2016; OECD, 2022). Bu tür pratikler, genç bireylerin yalnızca teknoloji kullanıcısı ya da çalışan konumunda kalmayıp, teknolojik dönüşümün normatif çerçevesine katkı sunan aktörler hâline gelmesine imkân vermektedir.

Susskind'in (2020) vurguladığı üzere, yapay zekâ temelli dönüşüm süreçlerinde genç bireylerin yalnızca mesleki becerilerinin değil; aynı zamanda psikolojik dayanıklılıklarının ve kariyer uyum kapasitelerinin de desteklenmesi gerekmektedir. Dijital aktivizm, bireylerin iş yaşamına ilişkin kaygılarını paylaşabildikleri, belirsizliklerle kolektif biçimde baş etmeye çalıştıkları bir anlamlandırma alanı sunmaktadır.

Buna ek olarak dijital protesto ve kurumsal baskı temelli aktivizm türleri, şirketler ve platformlara yönelik eleştirilerin görünürlüğünü artırmakta ve sembolik ya da politik baskı üretmektedir. Platform ekonomisi ve yapay zekâ destekli yönetim pratiklerine yöneltilen bu eleştiriler, çalışma yaşamındaki güç ilişkilerinin sorgulanmasına katkı sağlamaktadır (Wood et al., 2019; Standing, 2011). Daha sınırlı olmakla birlikte hacktivizm ve dijital müdahale pratikleri de çalışma yaşamındaki adaletsizliklere dikkat çekmeyi amaçlamakta; ancak bu tür eylemler etik ve hukuki tartışmaları da beraberinde getirmektedir (Morozov, 2011; Milan, 2015).

Bu çerçevede dijital aktivizm, genç bireylerin yalnızca mevcut çalışma koşullarını değil, gelecekte karşılaşılabilecekleri istihdam risklerini, kariyer belirsizliklerini ve yapay zekâ temelli dönüşümleri anlamlandırdıkları çok katmanlı bir sosyo-teknolojik bağlam hâline gelmektedir. Yapay zekânın sunduğu fırsatlar ile dijital kamusal alanda dolaşıma giren risk söylemlerinin eşzamanlı genç bireylerin iş yaşamına yönelik algılarında hem umut hem de kırılma üretmektedir (Brynjolfsson & McAfee, 2014; Frey & Osborne, 2017).

Bu çalışmada dijital aktivizm, bireylerin dijital ortamlar aracılığıyla çalışma yaşamına ve yapay zekâ uygulamalarına ilişkin sorunları görünür kılması, bu sorunlara yönelik farkındalık üretmesi ve kolektif anlam inşa etmesi süreci olarak ele alınmaktadır. Dijital aktivizm, Yönetim Bilişim Sistemleri öğrencilerinin risk değerlendirmelerini, kariyer beklentilerini ve iş yaşamına yönelik algılarını şekillendiren temel bağlamsal unsurlardan biri olarak değerlendirilmektedir.

1.3.6. Türkiye’de Dijital Aktivizmin Gündelik Yaşam ve Toplumsal Olaylar Üzerinden Görünümü

Türkiye’de dijital aktivizm, yalnızca siyasal gündemler etrafında şekillenen bir katılım pratiği olarak değil; aynı zamanda gündelik yaşamı doğrudan etkileyen toplumsal sorunlar, kamu güvenliği, çevresel duyarlılık, afet dayanışması ve toplumsal sorumluluk talepleri üzerinden de görünürlük kazanmaktadır. Sosyal medya ve dijital platformlar, bireylerin karşılaştıkları sorunları kamusal alana taşıyabildikleri, bilgi paylaşımı yoluyla kolektif farkındalık oluşturabildikleri ve toplumsal tepkilerin kısa sürede geniş kitlelere ulaşabildiği bir iletişim alanı sunmaktadır. Literatürde dijital ağların bireylerin kolektif eylem kapasitesini güçlendirdiği ve kamusal tartışma alanını genişlettiği belirtilmektedir (Bennett & Segerberg, 2013; Papacharissi, 2015; Tufekci, 2017). Türkiye bağlamında dijital aktivizm de çoğu zaman gündelik yaşam içerisinde ortaya çıkan olaylar etrafında gelişmekte ve bireysel deneyimlerin kamusal taleplere dönüşmesine aracılık etmektedir.

Türkiye’de dijital aktivizm üzerine yapılan akademik çalışmalar, sosyal medya platformlarının bireylerin kamusal katılım pratiklerini dönüştürdüğünü ve özellikle genç bireyler arasında yeni katılım biçimleri ortaya çıkardığını göstermektedir. Göker ve Doğan (2015), dijital ağların bireylerin toplumsal sorunlara ilişkin görüşlerini ifade edebilecekleri alternatif bir kamusal alan oluşturduğunu ve bu ortamların katılımcı bir iletişim yapısı sunduğunu belirtmektedir. Benzer biçimde Çaycı ve Korkmaz (2018), sosyal medya kullanımının genç bireylerin toplumsal meseleler hakkında farkındalık geliştirmesinde ve çevrim içi katılım kültürünün oluşmasında önemli bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Bu çalışmalar, dijital platformların bireylerin yalnızca bilgi tükettiği alanlar olmadığını; aynı zamanda kamusal tartışmaların üretildiği ve toplumsal duyarlılığın şekillendiği alanlar hâline geldiğini göstermektedir.

Türkiye literatüründe dijital aktivizmin gündelik yaşam temelli görünümleri, çoğu zaman olay temelli kamuoyu oluşumu süreçleriyle ilişkilendirilmektedir. Sosyal medya platformlarında paylaşılan içerikler ve etiketler aracılığıyla toplumsal olaylara ilişkin farkındalık kısa sürede geniş kitlelere ulaşabilmektedir. Özdemir ve Yıldırım (2019), sosyal medya temelli katılım biçimlerinin bireylerin toplumsal olaylara yönelik duyarlılık geliştirmesinde etkili olduğunu ve

dijital ortamların bireysel deneyimlerin kamusal tartışmalara taşınmasında önemli bir rol oynadığını ifade etmektedir. Bu bağlamda dijital aktivizm, bireylerin gündelik yaşamda karşılaştıkları sorunları görünür kılabildikleri ve bu sorunlara ilişkin toplumsal farkındalık oluşturabildikleri bir katılım pratiği olarak değerlendirilmektedir.

Türkiye’de dijital aktivizmin bir diğer önemli boyutu ise dijital dayanışma ve kolektif mobilizasyon süreçleridir. Özellikle kriz ve afet dönemlerinde sosyal medya platformları bilgi paylaşımı, yardım çağrıları ve koordinasyon süreçleri açısından önemli bir işlev üstlenmektedir. Bu tür durumlarda dijital aktivizm, yalnızca eleştirel bir ifade biçimi olmaktan çıkarak toplumsal dayanışma ve kolektif hareket üretme kapasitesine sahip bir iletişim ağına dönüşmektedir. Bununla birlikte literatürde dijital platformlarda yayılan bilgi kirliliği ve doğrulama sorunlarının kriz dönemlerinde önemli bir risk oluşturabileceği de vurgulanmaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2021).

Çevre ve ekolojik duyarlılık temelli dijital aktivizm de Türkiye’de gündelik yaşamla güçlü biçimde ilişkilidir. Çevresel sorunlara ilişkin dijital kampanyalar ve farkındalık çalışmaları, bireylerin çevre sorunlarına yönelik duyarlılık geliştirmesine katkı sağlamaktadır. Bu tür pratikler, dijital aktivizmin yalnızca bilgi paylaşımıyla sınırlı kalmadığını; aynı zamanda duygusal mobilizasyon ve toplumsal sorumluluk bilinci üretme kapasitesine de sahip olduğunu göstermektedir (Papacharissi, 2015).

Türkiye’de dijital aktivizmin bir diğer görünüm biçimi ise çevrim içi savunuculuk faaliyetleri ve dijital kampanya hareketleridir. Bu tür kampanyalar, bireylerin gündelik yaşamda karşılaştıkları sorunların kamu kurumları ve karar verici aktörler tarafından dikkate alınmasını amaçlamakta ve sembolik bir kamuoyu baskısı oluşturabilmektedir. Dijital savunuculuk faaliyetleri doğrudan fiziksel eylem üretmese dahi kamusal tartışma alanını genişleten ve toplumsal farkındalık yaratan bir katılım biçimi olarak değerlendirilmektedir (Milan, 2015).

Gündelik yaşam temelli bu dijital aktivizm örnekleri, çalışma yaşamı ve teknoloji temelli dönüşüm tartışmalarıyla da kesişmektedir. Platform ekonomisi, algoritmik yönetim ve otomasyon süreçlerine ilişkin söylemler dijital platformlarda yoğun biçimde dolaşıma girmekte ve özellikle genç bireylerin çalışma yaşamına yönelik risk ve fırsat algılarını etkilemektedir (Gray & Suri, 2019; Rosenblat, 2018; Kellogg, Valentine & Christin, 2020). Bu nedenle Türkiye’de dijital aktivizm yalnızca tekil toplumsal olaylara verilen tepkiler üzerinden değil; genç bireylerin teknoloji, istihdam ve iş yaşamına ilişkin beklentilerine ilişkin algılarının şekillenmesinde etkili olan çok katmanlı bir sosyo-teknolojik bağlam olarak değerlendirilmektedir.

Bu çalışmada ele alınan Türkiye örnekleri, dijital aktivizmin gündelik yaşam pratikleri içerisinde nasıl ortaya çıktığını ve bireysel deneyimlerin kolektif farkındalığa nasıl dönüştüğünü göstermektedir. Bu yönüyle dijital aktivizm, genç bireylerin yalnızca toplumsal olaylara yönelik tutumlarını değil; aynı zamanda teknoloji temelli dönüşümlere, çalışma yaşamına ve geleceğe ilişkin algılarını şekillendiren önemli bir bağlamsal unsur olarak değerlendirilmektedir.

1.4. Dijital Aktivizmin Çalışma Yaşamı ile İlişkisi

Yapay zekâ uygulamaları, son yıllarda çalışma yaşamının örgütlenme biçimlerini, meslek tanımlarını ve istihdam ilişkilerini köklü biçimde dönüştüren temel teknolojik dinamiklerden biri hâline gelmiştir. Makine öğrenmesi, büyük veri analitiği ve otomasyon temelli sistemler üretim süreçlerinde verimlilik artışı sağlarken, aynı zamanda çalışan rollerinin yeniden tanımlanmasına ve bazı mesleklerin dönüşmesine yol açmaktadır (Brynjolfsson & McAfee, 2014; Schwab, 2016). Bu dönüşüm, yalnızca teknik bir değişim değil; bireylerin kariyer beklentileri, mesleki kimlik algıları ve geleceğe yönelik değerlendirmeleri üzerinde belirleyici etkiler yaratmaktadır.

Literatürde yapay zekânın istihdam üzerindeki etkileri çoğunlukla iş kaybı ve yeni iş alanlarının ortaya çıkışı ekseninde ele alınmaktadır. Frey ve Osborne (2017), mevcut mesleklerin önemli bir bölümünün bilgisayarlaşmaya açık olduğunu belirtirken, Autor (2015) otomasyonun bazı işleri ortadan kaldırmakla birlikte yeni beceri gerektiren alanları da beraberinde getirdiğini vurgulamaktadır. Acemoglu ve Restrepo (2020) ise yapay zekânın istihdam üzerindeki etkisinin sektörlere göre farklılaştığını ve teknolojik ilerlemenin eşitsiz sonuçlar doğurabileceği riskini belirtmektedir. Bu bulgular, genç bireylerin çalışma yaşamına yönelik algılarının belirsizlik ve risk farkındalığıyla şekillendiğini göstermektedir.

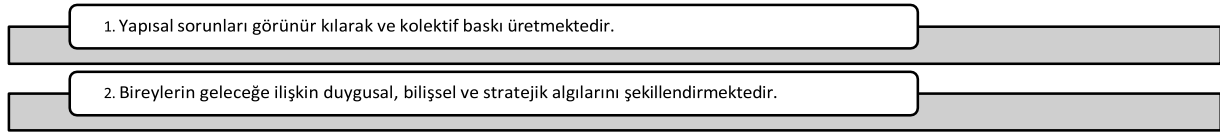
Yapay zekâ uygulamaları yalnızca istihdam düzeyini değil, çalışma süreçlerinin niteliğini de dönüştürmektedir. Algoritmik yönetim sistemleri, performans ölçümü, vardiya planlaması ve iş dağılımı gibi alanlarda giderek daha fazla kullanılmakta; bu durum çalışanların özerklik algısını ve iş deneyimlerini etkilemektedir (Kellogg, Valentine & Christin, 2020). Rosenblat (2018) ve Gray ve Suri (2019), platform ekonomisinde çalışan bireylerin algoritmik karar mekanizmaları karşısında sınırlı kontrol sahibi olduklarını ve bu durumun güvencesizlik duygusunu artırdığını belirtmektedir.

Bu teknolojik dönüşüm süreci, özellikle üniversite öğrencileri açısından hem fırsat hem de tehdit içeren bir gelecek tasavvuru üretmektedir. Yapay zekâ bazı öğrenciler tarafından yeni

kariyer olanakları ve mesleki gelişim fırsatları sunan bir araç olarak algılanırken, bazıları açısından insan emeğinin değersizleşmesi, sürekli öğrenme baskısı ve iş güvencesizliğiyle ilişkilendirilmektedir. OECD (2022) ve Dünya Ekonomik Forumu (2023), yapay zekâ çağında teknik becerilerin yanı sıra uyum kapasitesi, eleştirel düşünme ve yaşam boyu öğrenmenin önem kazandığını vurgulamaktadır. Bu durum, genç bireylerin kariyer stratejilerini daha esnek ve belirsizlik odaklı biçimde yeniden yapılandırmalarına neden olmaktadır.

Yapay zekânın toplumsal etkileri yalnızca ekonomik boyutla sınırlı kalmamakta; etik, adalet ve insan merkezli teknoloji tartışmalarını da gündeme getirmektedir. Crawford (2021) ve Noble (2018), algoritmik sistemlerin tarafsız olmadığını ve mevcut toplumsal eşitsizlikleri yeniden üretebildiğini ortaya koymaktadır. De Stefano (2016) ise dijital emek süreçlerinde çalışan haklarının korunmasına yönelik düzenleyici çerçevelerin yetersiz kaldığına dikkat çekmektedir. Yapay zekâ uygulamalarına yönelik eleştiriler, dijital aktivizm aracılığıyla kamusal alanda görünürlük kazanmakta ve genç bireylerin teknolojik dönüşümü daha eleştirel bir perspektifle değerlendirmelerine katkı sağlamaktadır.

Yönetim Bilişim Sistemleri öğrencileri, bu dönüşümün hem teknik üreticisi hem de doğrudan etkilenen gruplarından biri olarak özel bir konuma sahiptir. Bu öğrenciler, yapay zekâ teknolojilerinin geliştirilmesi ve uygulanması süreçlerinde aktif rol alabilecek bilgi altyapısına sahip olmakla birlikte, aynı zamanda bu teknolojilerin dönüştürdüğü iş gücü piyasasında yer almaya hazırlanmaktadır. Savickas'ın (2013) Kariyer Uyum Kuramı doğrultusunda değerlendirildiğinde, öğrencilerin yalnızca teknik yeterlilik değil; psikolojik dayanıklılık ve değişime uyum becerileri geliştirmeleri de önem kazanmaktadır. Bu çalışmada yapay zekâ, yalnızca bir teknolojik araç olarak değil; genç bireylerin iş yaşamına yönelik algılarını şekillendiren çok boyutlu bir sosyo-teknolojik süreç olarak ele alınmaktadır. Yapay zekânın sunduğu fırsatlar ile dijital kamusal alanda dolaşıma giren risk söylemleri, genç bireylerin iş yaşamına yönelik değerlendirmelerinde eşzamanlı olarak hem umut hem de kaygı üretmektedir. Yapay zekâ uygulamaları, dijital aktivizmle etkileşim içinde genç bireylerin kariyer beklentilerini, risk değerlendirmelerini ve çalışma yaşamına ilişkin algılarını dönüştüren temel faktörlerden biri olarak değerlendirilmektedir.



Şekil 2. Dijital Aktivizmin Çalışma Yaşamıyla İlişkisi

Kaynak: Castells (2012); Fuchs (2014); Acemoglu ve Restrepo (2020); Autor (2015)'ten yararlanılarak araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

Dijital aktivizm, çalışma yaşamına ilişkin eşitsizlikler, güvencesizlik, otomasyon ve yapay zekâ temelli dönüşümler karşısında bireylerin kolektif farkındalık geliştirdiği ve bu durum üzerinden anlam ürettiği bir kamusal alan olarak değerlendirilmektedir (Castells, 2012; Fuchs, 2014). Özellikle dijital platformlarda dolaşıma giren yapay zekâ ve otomasyon tartışmaları, bireylerin gelecek kaygısı, mesleki yönelimleri, beceri geliştirme stratejileri ve kariyer beklentileri üzerinde belirleyici olmaktadır (Acemoglu & Restrepo, 2020; Autor, 2015).

Dijitalleşme süreciyle birlikte emek biçimleri de dönüşmekte; esnek, güvencesiz ve platform temelli çalışma modelleri yaygınlaşmaktadır (Çoban, 2018).

Bu çerçevede dijital aktivizm, yalnızca bir eylemlilik biçimi olarak değil; aynı zamanda bireylerin iş yaşamına yönelik tahayyüllerini inşa ettikleri sembolik bir alan hâline gelmektedir. Dijital söylemler aracılığıyla bireyler hem çalışma yaşamındaki riskleri değerlendirmekte hem de geleceğe ilişkin stratejik konumlanmalar geliştirmektedir. Bu durum, dijital aktivizmin çalışma yaşamı ve algıları arasındaki ilişkide çift yönlü ve dönüştürücü bir rol üstlendiğini göstermektedir (Tufekci, 2017; Papacharissi, 2015).

1.5. Yapay Zekâ Uygulamalarının İş Yaşamına Entegrasyonu

Yapay zekâ (YZ), günümüz iş yaşamında yalnızca teknik bir yenilik olarak değil, emek süreçlerini, örgütsel yapıları ve istihdam ilişkilerini dönüştüren belirleyici bir sosyo-teknolojik olgu olarak değerlendirilmektedir (Schwab, 2016). Makine öğrenmesi, derin öğrenme, büyük veri analitiği ve algoritmik karar sistemlerinin yaygınlaşması; üretimden hizmet sektörüne, insan kaynaklarından yönetsel karar mekanizmalarına kadar birçok alanda işin yürütülme biçimini yeniden yapılandırmaktadır (Brynjolfsson & McAfee, 2014). Bu dönüşüm, işletmeler açısından verimlilik, hız ve maliyet avantajı sağlarken; çalışanlar açısından iş güvencesi, mesleki kimlik, yetkinlik beklentileri ve geleceğe yönelik algılar bağlamında yeni belirsizlik alanları yaratmaktadır (Autor, 2015).

Benzer biçimde platform ekonomisi, algoritmik yönetim ve dijital emek süreçlerine ilişkin yapılan çalışmalar, genç bireylerin iş yaşamını giderek daha güvencesiz ve öngörülemez bir alan olarak algıladığını ortaya koymaktadır. Dijitalleşmeyle birlikte performans izleme mekanizmalarının yaygınlaşması, çalışanların özerklik algısını zayıflatmakta ve psikolojik baskıyı artırmaktadır (Christin, 2020; Kellogg, Valentine & Christin, 2020). Platform temelli çalışma modelleri, özellikle gençler açısından süreklilik duygusunu aşındıran bir istihdam yapısı üretmektedir (Dubal, 2017; Graham & Woodcock, 2018; Standing, 2011). Yapay zekâ destekli yönetim pratikleri, yalnızca ekonomik sonuçlar doğurmamakta; aynı zamanda bireylerin mesleki kimlik algılarını ve iş yaşamına ilişkin beklentilerini de dönüştürmektedir (Zuboff, 2019; Suchman, 2007). Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization, 2021), dijitalleşme ve platform temelli çalışma modellerinin iş gücü piyasasında yapısal değişimlere yol açtığını ve bu süreçte çalışanların yeni beceriler geliştirmesinin zorunlu hâle geldiğini vurgulamaktadır.

Yapay zekânın iş yaşamına entegrasyonu literatürde sıklıkla çift yönlü bir çerçevede ele alınmaktadır: bir yandan üretkenlik artışı, yeni görev ve meslek alanları, karar destek kapasitesinin genişlemesi gibi fırsatlar; diğer yandan otomasyon kaynaklı iş kaybı, beceri uyumsuzluğu, adalet ve şeffaflık sorunları gibi riskler birlikte tartışılmaktadır (Autor, 2015; Frey & Osborne, 2017). Bu nedenle yapay zekânın iş yaşamına entegrasyonu, yalnızca teknolojik benimseme düzeyi üzerinden değil; dönüşümün iş süreçlerine, yönetim pratiklerine ve uzun vadeli stratejik kararlara nasıl yayıldığı üzerinden bütüncül biçimde ele alınmalıdır (Kellogg et al., 2020). McKinsey Global Institute (2017), otomasyonun iş gücü piyasasında dönüşüme yol açtığını ve çalışanların değişen beceri gereksinimlerine uyum sağlamasının kritik hale geldiğini vurgulamaktadır.

Yapay zekâ temelli sistemlerin tarafsız olmadığı ve mevcut toplumsal eşitsizlikleri yeniden üretebildiği yönünde eleştiriler de bulunmaktadır. Özellikle algoritmik karar mekanizmalarının dezavantajlı gruplar üzerinde ayrımcı sonuçlar doğurabildiği vurgulanmaktadır (Eubanks, 2018).

Bu çalışmada yapay zekâ entegrasyonu, literatürdeki genel yaklaşımla uyumlu biçimde kademeli olarak üç düzeyde sınıflandırılmaktadır: operasyonel, yönetsel ve stratejik entegrasyon (Autor, 2015; Brynjolfsson & McAfee, 2014). Bu sınıflandırma, yapay zekânın yalnızca rutin işleri otomatikleştiren bir araç olmadığını; aynı zamanda örgütsel denetimi dönüştüren ve iş gücü planlamasını yeniden şekillendiren çok katmanlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Kellogg et al., 2020).

Ford'a (2015) göre otomasyon süreçlerinin hızlanması, özellikle genç çalışanlar arasında yapısal belirsizlik ve güvencesizlik algısını derinleştirmektedir. Benzer biçimde Susskind (2020), yapay zekâ sonrası iş piyasasında bireylerin yalnızca teknik yeterliliklerle değil; psikososyal uyum becerileri ve kariyer esnekliğiyle de desteklenmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

1.5.1. Yapay Zekâ Kavramı ve Temel Özellikleri

Yapay zekâ, insan zekâsına özgü öğrenme, akıl yürütme, problem çözme ve karar verme gibi bilişsel süreçlerin bilgisayar sistemleri aracılığıyla simüle edilmesini amaçlayan disiplinler arası bir alan olarak tanımlanmaktadır (Russell & Norvig, 2021). Güncel yapay zekâ uygulamalarını önceki teknolojik gelişmelerden ayıran temel özellik, bu sistemlerin veriye dayalı öğrenme kapasitesine sahip olması ve zaman içerisinde kendini uyarlayabilmesidir (Goodfellow et al., 2016).

YZ sistemleri, metin, görüntü, ses ve sayısal verileri eş zamanlı olarak analiz edebilmekte; bu sayede karmaşık örüntüleri tespit ederek tahminlerde bulunabilmektedir. Bu özellik, yapay zekânın iş yaşamında yalnızca destekleyici bir araç değil; bazı durumlarda insan emeğini ikame edebilen bir teknoloji hâline gelmesine yol açmaktadır (Jordan & Mitchell, 2015). Özellikle beyaz yaka mesleklerde karar destek sistemlerinin yaygınlaşması, yönetsel süreçlerin algoritmikleşmesini beraberinde getirmektedir (Kellogg et al., 2020).

Yapay zekâ, iş yaşamında teknik bir yenilik olmanın ötesinde, emek süreçlerini ve örgütsel yapıları yeniden şekillendiren sosyo-teknolojik bir dönüşüm unsuru olarak değerlendirilmektedir.

YZ'nin temel özellikleri kuramsal olarak dört boyutta ele alınabilir:

(1) Otonom Öğrenme ve Uyarlanabilirlik: YZ sistemleri çevresel veriye göre davranış modüllerini güncelleyebilir ve insan müdahalesi olmadan performans optimizasyonu sağlayabilir. Bu özellik uzman işgücünün yerini alma tartışmalarının temelini oluşturur (Brynjolfsson & McAfee, 2014).

(2) Nedensel Çıkarım ve Tahmin Kapasitesi: Finansal risk modellemesi, talep tahmini, müşteri davranış sınıflandırması, arıza tahminleri gibi alanlarda insan analizinden daha yüksek doğruluk üretmesi, iş süreçlerinde karar mekanizmasının algoritmalara devredilmesini beraberinde getirir (Agrawal, Gans & Goldfarb, 2018).

(3) Çok Modlu Veri İşleme: Metin, görüntü, ses ve sensör verilerinin birleşik okunması, YZ'yi hem ofis temelli işlerde hem de saha operasyonlarında vazgeçilmez hale getirmektedir (Baltrušaitis, Ahuja & Morency, 2019; Goodfellow et al., 2016).

(4) Otonom Karar Alma: Denetimli sistemler, algoritmik müşteri temsilcileri ve otomatik kredi onay sistemleri, YZ'nin karar verme süreçlerini de devralabildiğini göstermektedir. Bu durum, iş yaşamında hukuki ve etik soruları gündeme taşımaktadır (Brownsword, 2020).

Dolayısıyla YZ, yalnızca mühendislik değil, örgütsel sosyoloji, iş hukuku, etik ve psikoloji içeren disiplinler arası bir inceleme gerektirmektedir.

Yapay zekâ sistemlerinin gelişimi, özellikle büyük veri (big data), bulut bilişim ve yüksek işlem gücü gibi teknolojik altyapıların yaygınlaşmasıyla hız kazanmıştır. Günümüzde makine öğrenmesi ve derin öğrenme teknikleri, yapay zekânın en önemli alt alanları arasında yer almakta olup, bu teknikler sayesinde sistemler yalnızca önceden tanımlanmış kurallarla değil, veri içerisindeki örüntüler üzerinden öğrenme gerçekleştirebilmektedir. Bu durum, yapay zekâ sistemlerinin dinamik ve öngörülebilir olmayan ortamlarda dahi etkili sonuçlar üretmesine olanak tanımaktadır.

Yapay zekânın gelişimiyle birlikte iş yaşamında “insan-makine iş birliği” kavramı da ön plana çıkmaktadır. Günümüzde birçok sektörde yapay zekâ sistemleri, insan çalışanların yerine tamamen geçmekten ziyade, onların karar alma süreçlerini destekleyen hibrit yapılar şeklinde kullanılmaktadır. Bu bağlamda yapay zekâ, çalışanların bilişsel yükünü azaltan, rutin görevleri otomatikleştiren ve daha stratejik işlere odaklanmalarını sağlayan bir araç olarak konumlanmaktadır. Ancak bu dönüşüm, aynı zamanda iş tanımlarının yeniden şekillenmesine ve yeni yetkinlik gereksinimlerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Öte yandan yapay zekânın yaygınlaşması, iş gücü piyasasında yapısal değişimlere yol açmaktadır. Bazı mesleklerin ortadan kalkması ya da dönüşmesi söz konusu olurken, veri bilimi, yapay zekâ mühendisliği ve dijital analiz gibi yeni meslek alanları ortaya çıkmaktadır. Bu durum, bireylerin kariyer planlamalarında belirsizlik ve fırsat algısını aynı anda barındıran çift yönlü bir sonuç yaratmaktadır. Dolayısıyla yapay zekâ, yalnızca teknik bir araç değil, bireylerin iş yaşamlarına ilişkin algılarını şekillendiren önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir.

Bununla birlikte yapay zekâ uygulamalarının etik boyutu da giderek daha fazla tartışılmaktadır. Algoritmik önyargı, veri gizliliği, şeffaflık eksikliği ve hesap verebilirlik gibi konular, yapay zekâ sistemlerinin toplumsal kabulünü doğrudan etkilemektedir.

Özellikle işe alım, performans değerlendirme ve kredi skorlama gibi kritik karar süreçlerinde yapay zekânın kullanılması, bu sistemlerin adil ve güvenilir olup olmadığına yönelik tartışmaları artırmaktadır. Bu bağlamda yapay zekânın yalnızca teknik doğruluk açısından değil, etik ve toplumsal algı bakımından da değerlendirilmesi gerekmektedir.

Sonuç olarak yapay zekâ, yalnızca belirli görevleri yerine getiren bir teknoloji olmanın ötesine geçerek, bireylerin çalışma biçimlerini, mesleki kimliklerini ve geleceğe yönelik beklentilerini dönüştüren çok boyutlu bir olgu haline gelmiştir. Bu yönüyle yapay zekâ, dijital dönüşümün merkezinde yer alan ve bireylerin iş yaşamına yönelik algılarını doğrudan ve dolaylı biçimde etkileyen temel unsurlardan biri olarak değerlendirilmektedir.

1.5.2. Yapay Zekânın İş Süreçlerine Entegrasyon Alanları

Yapay zekâ uygulamaları, iş yaşamında yalnızca belirli görevlerin otomasyonu ile sınırlı kalmamakta; örgütsel operasyonların işleyişinden yönetsel karar alma süreçlerine ve uzun vadeli stratejik planlamalara kadar uzanan çok katmanlı bir dönüşüm yaratmaktadır. Bu dönüşüm, yapay zekânın farklı sektörlerde ve işlevlerde yaygınlaşmasıyla birlikte iş süreçlerinin yeniden tasarlanmasını ve emek–teknoloji ilişkilerinin yeniden tanımlanmasını beraberinde getirmektedir (Brynjolfsson & McAfee, 2014).

Literatürde yapay zekânın iş süreçlerine entegrasyonu çoğunlukla üç temel düzey altında ele alınmaktadır: operasyonel, yönetsel ve stratejik düzey (Autor, 2015; Kellogg et al., 2020). Bu sınıflandırma, yapay zekânın yalnızca hangi alanlarda kullanıldığını değil; aynı zamanda örgütsel dönüşümün derinliğini ve çalışanlar üzerindeki etkilerini anlamaya olanak tanımaktadır.

- **Operasyonel Düzey**

Operasyonel düzeyde yapay zekâ, ağırlıklı olarak süreç otomasyonu ve verimlilik artışı amacıyla kullanılmaktadır. Üretim hatlarında robotik montaj sistemleri, kalite kontrol uygulamaları ve hata tespit algoritmaları; lojistikte rota optimizasyonu ve talep tahmini, hizmet sektöründe otomatik müşteri destek sistemleri bu kapsamda değerlendirilmektedir (Manyika et al., 2017). Bu uygulamalar süreç hızını artırmakta ve maliyetleri düşürmekte; ancak aynı zamanda özellikle düşük ve orta vasıflı işlerde istihdam kaybı riskini gündeme getirmektedir (Frey & Osborne, 2017).

- **Yönetmel Düzey**

Yönetmel düzeyde yapay zekâ, karar destek sistemleri ve algoritmik yönetim uygulamaları aracılığıyla insan kaynakları süreçlerine ve performans değerlendirme mekanizmalarına entegre edilmektedir. Çalışan davranışlarının izlenmesi, veriye dayalı işe alım, performans puanlama ve üretkenlik analizleri bu düzeyde öne çıkan uygulamalardır. Literatürde bu süreçler “algoritmik yönetim” kavramı çerçevesinde ele alınmakta ve yöneticilerin karar alma hızını artırırken şeffaflık, adalet ve hesap verebilirlik gibi konularda yeni gerilim alanları yarattığı vurgulanmaktadır (Lee et al., 2015; Kellogg et al., 2020).

- **Stratejik Düzey**

Stratejik düzeyde ise yapay zekâ, kurumların uzun vadeli rekabet stratejilerinin şekillenmesinde belirleyici rol oynamaktadır. İş gücü planlaması, yeni meslek alanlarının ortaya çıkışı, kurumsal dönüşüm politikaları ve dijital yetkinlik yatırımları bu kapsamda değerlendirilmektedir. Yapay zekâ, yalnızca mevcut süreçleri iyileştiren bir araç değil; aynı zamanda örgütlerin gelecekteki konumlanışını etkileyen stratejik bir aktör hâline gelmektedir (Autor, 2015; Acemoglu & Restrepo, 2020).

Yapay zekânın entegrasyon alanları sektörlere göre de farklılaşmaktadır. Eğitim alanında öğrenme analitiği ve kişiselleştirilmiş eğitim sistemleri öğretim süreçlerini dönüştürürken; sağlık sektöründe tıbbi görüntüleme, teşhis destek sistemleri ve klinik karar mekanizmaları uzmanlık pratiklerini yeniden yapılandırmaktadır (Topol, 2019; Luckin et al., 2016). Finans sektöründe risk skorlaması, dolandırıcılık tespiti ve portföy optimizasyonu algoritmaları finansal karar alma süreçlerini büyük ölçüde otomatikleştirmektedir (Gomber et al., 2018). Kamu yönetimi alanında ise akıllı şehir uygulamaları, yüz tanıma sistemleri ve veri temelli hizmet modelleri yaygınlaşmaktadır (Zoon, 2018).

Yapay zekânın iş süreçlerine entegrasyonu yalnızca teknik bir dönüşüm değil; aynı zamanda çalışma ilişkilerini, mesleki rolleri ve bireylerin iş yaşamına ilişkin algılarını yeniden şekillendiren yapısal bir değişim olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle bu çalışmada entegrasyon alanları operasyonel, yönetmel ve stratejik düzeyler altında ele alınmakta; böylece yapay zekânın iş yaşamında yarattığı çok katmanlı dönüşüm bütüncül biçimde analiz edilmektedir.

1.5.3. Yapay Zekâ, Otomasyon ve İstihdam Tartışmaları

Yapay zekâ ve otomasyon teknolojilerinin istihdam üzerindeki etkileri, literatürde uzun süredir tartışılmakta ve bu tartışmalar büyük ölçüde iki temel paradigma etrafında şekillenmektedir. Birinci yaklaşım, yapay zekânın iş gücü piyasasında kitlesel iş kayıplarına yol açacağını savunan tehdit paradigmasıdır. İkinci yaklaşım ise teknolojik dönüşümün yeni meslek alanları ve hibrit çalışma biçimleri yaratarak istihdamı dönüştürdüğünü ileri süren fırsat paradigmasıdır. Bu iki karşıt söylem, yapay zekânın iş yaşamındaki etkilerini çoğu zaman niceliksel istihdam kaybı veya artışı üzerinden değerlendirmektedir. Ancak son dönem eleştirel çalışmalar, bu ikili çerçevenin ötesine geçerek tartışmayı işin niteliği, emek ilişkileri ve otorite yapılarındaki dönüşüm bağlamında ele almaktadır.

Bu paradigmlar şu şekilde açıklanabilir:

- **Tehdit Paradigması**

Tehdit paradigması, yapay zekâ ve otomasyon teknolojilerinin özellikle rutin ve standartlaştırılabilir işleri ikame ederek istihdam kaybına yol açacağını savunmaktadır. Bu yaklaşımın en çok atıf alan çalışmalarından biri olan Frey ve Osborne (2017), mevcut işlerin yaklaşık %47'sinin otomasyona açık olduğunu ileri sürerek küresel ölçekte önemli bir tartışma başlatmıştır. Benzer biçimde Ford (2015), “teknolojik işsizlik” kavramını güncelleyerek yapay zekânın yalnızca fiziksel emeği değil, bilişsel emeği de tehdit ettiğini vurgulamaktadır.

Bu paradigmaya göre yapay zekâ, özellikle rutin bilişsel işler ile düşük ve orta beceri gerektiren işlerde insan emeğini hızla ikame etmektedir. Sennett (2006), bu sürecin yalnızca iş kaybı yaratmadığını; aynı zamanda güvencesizliği kalıcı hâle getiren yeni bir emek rejimi oluşturduğunu savunmaktadır. Tehdit paradigması, yapay zekâyı ekonomik eşitsizlikleri derinleştiren ve iş güvencesini zayıflatan yapısal bir risk unsuru olarak konumlandırmaktadır.

- **Fırsat Paradigması**

Fırsat paradigması ise yapay zekâ ve otomasyonun istihdamı ortadan kaldırmak yerine dönüştürdüğünü ileri sürmektedir. Brynjolfsson ve McAfee (2014), teknolojik gelişmelerin tarihsel olarak yeni meslek kategorileri yarattığını ve insan–makine iş birliğine dayalı hibrit üretim modellerini beslediğini savunmaktadır. Bu yaklaşıma göre yapay zekâ, insan emeğini tamamen ikame etmekten ziyade, onun üretkenliğini artıran tamamlayıcı bir rol üstlenmektedir.

Arntz, Gregory ve Zierahn (2016) tarafından yapılan çalışmada da otomasyonun işlerin tamamını ortadan kaldırmadığı; bunun yerine görev dönüşümleri yarattığı belirtilmektedir. Bu perspektif, istihdam sorununu niceliksel iş kaybı üzerinden değil, beceri uyumsuzluğu ve yeniden beceri kazanma gereksinimi üzerinden ele almaktadır. Dolayısıyla fırsat paradigması, yapay zekâyı iş gücü piyasasında yeni olanaklar yaratan bir dönüşüm aracı olarak değerlendirmektedir.

- **Eleştirel Yaklaşım**

Eleştirel yaklaşım, tehdit ve fırsat paradigmalarının ötesine geçerek yapay zekâ ve otomasyonun emek ilişkileri üzerindeki yapısal etkilerine odaklanmaktadır. Zuboff (2019), bu dönüşümü “gözetim kapitalizmi” kavramı çerçevesinde ele almakta ve emeğin değil, çalışanlardan elde edilen verinin temel meta hâline geldiğini ileri sürmektedir. Bu yaklaşım, yapay zekânın yalnızca üretim süreçlerini değil, aynı zamanda güç ve denetim ilişkilerini yeniden yapılandırıldığını savunmaktadır.

Benzer biçimde Standing, G. (2011) algoritmik platformların emeği parçalı, zamansız ve güvencesiz hâle getirdiğini; çalışma ilişkilerinin platformlar aracılığıyla yeniden düzenlendiğini belirtmektedir. Eleştirel yaklaşım, yapay zekâ tartışmasını niceliksel istihdam kaybı meselesinin ötesine taşıyarak, işin niteliği, emek üzerindeki denetim ve otoritenin kimde toplandığı sorularını merkeze almaktadır.

Dolayısıyla yapay zekâ, otomasyon ve istihdam tartışmaları yalnızca kaç işin ortadan kalkacağına ilişkin bir hesaplama sorunu değildir. Asıl tartışma, işin nasıl tanımlandığı, emeğin nasıl örgütlendiği ve karar alma gücünün insanlardan algoritmik sistemlere nasıl kaydığına ilişkindir. Bu yönüyle yapay zekâ, iş yaşamında niceliksel bir istihdam sorununun ötesinde, niteliksel bir iş dönüşümü ve örgütsel otorite kayması sürecini ifade etmektedir (Autor, 2015; Kellogg et al., 2020).

1.6. İş Yaşamına Yönelik Algılar, Belirsizlik ve Güvencesizlik

İş yaşamına yönelik algılar, bireylerin yaşamlarının ilerleyen dönemlerine ilişkin beklentilerini, kaygılarını, umutlarını ve olası fırsat–risk değerlendirmelerini içeren çok boyutlu bir psikososyal kavramdır. Bu algı, bireyin geçmiş deneyimleri, mevcut yaşam koşulları ve geleceğe ilişkin öngörülerini doğrultusunda şekillenmekte; aynı zamanda içinde bulunulan toplumsal, ekonomik ve teknolojik bağlamdan güçlü biçimde etkilenmektedir (Nuttin, 2014; Zimbardo & Boyd, 2008).

Özellikle çalışma yaşamına yönelik algılar, bireyin kariyer hedefleri, iş güvencesi beklentisi, mesleki yeterlilik algısı ve ekonomik belirsizliklere yönelik değerlendirmeleriyle yakından ilişkilidir (Saviskas, 2013; De Vos Van der Heijden & Akkermans, 2020).

Çalışma yaşamına yönelik algılar yalnızca bireyin gelecekte bir işe sahip olup olmayacağına ilişkin düşüncelerini değil; aynı zamanda bu işin niteliğine, sürekliliğine, bireysel anlamına ve kendini gerçekleştirme potansiyeline ilişkin değerlendirmelerini de kapsamaktadır. Bu yönüyle iş yaşamı algısı, iş güvencesi, istihdam edilebilirlik ve mesleki kimlik kavramlarıyla doğrudan bağlantılıdır (De Cuyper, Notelaers & De Witte, 2009). Özellikle belirsiz ekonomik koşullar ve hızla dönüşen iş piyasaları, bireylerin geleceğe yönelik algılarını daha kırılgan ve değişken hâle getirmektedir.

Zimbardo ve Boyd'un (2008) geliştirdiği Zaman Perspektifi Kuramı, bireylerin geleceğe yönelik algılarının davranışları, karar alma süreçleri ve motivasyonları üzerinde belirleyici etkiler yarattığını ortaya koymaktadır. Bu kurama göre geleceğe odaklı bireyler daha planlı, hedef yönelimli ve stratejik davranışlar sergilerken; belirsizlik algısı yüksek bireylerde kaygı, kararsızlık ve erteleme eğilimleri daha sık görülmektedir. Bu bulgular, iş yaşamına yönelik algıların yalnızca bilişsel değil; aynı zamanda duygusal ve davranışsal boyutlar içeren bütüncül bir yapı olduğunu göstermektedir.

İş yaşamına yönelik algılar, yalnızca bireysel bir psikolojik süreç değildir; toplumsal, ekonomik, kültürel ve teknolojik faktörlerle şekillenen çok katmanlı bir yapıdır. Nuttin (2014), geleceğe yönelik yönelimin bireyin yaşam enerjisini, motivasyonunu ve eyleme geçme kapasitesini belirleyen temel psikolojik bileşenlerden biri olduğunu vurgulamaktadır. Bireylerin mesleki geleceklerine ilişkin beklentileri, kariyer gelişim süreçlerinin ve iş yaşamındaki konumlanmalarının ayrılmaz bir parçası olarak değerlendirilmektedir (Savickas, 2013).

Günümüz çalışma yaşamında belirsizlik ve güvencesizlik algısı, dijital dönüşüm ve yapay zekâ uygulamalarının yaygınlaşmasıyla birlikte daha görünür hâle gelmiştir. Literatürde çalışanların iş yaşamına yönelik algıları genellikle üç temel eksen etrafında ele alınmaktadır: Teknoloji kabulü ve fırsat algısı, kayıp-tehdit ve kontrol kaybı algısı ile yetkinlik ve uyum kaygısı (Brougham & Haar, 2018; De Vos et al., 2020).

Teknoloji kabulü ve fırsat algısı perspektifine göre bireyler yapay zekâyı verimlilik artışı, hız kazanımı ve hata oranlarının azaltılması açısından bir fırsat aracı olarak değerlendirebilmekte; bu algı geleceğe yönelik daha iyimser beklentilerin gelişmesine katkı sağlamaktadır. Buna karşılık kayıp, tehdit ve kontrol kaybı algısı ekseninde özellikle genç bireylerde rekabet baskısı,

işsiz kalma korkusu ve insan emeğinin giderek değersizleştiği yönündeki algılar öne çıkmaktadır. Algoritmik yönetim uygulamaları; şeffaf olmayan performans izleme mekanizmaları ve karar süreçlerinden dışlanma nedeniyle çalışanlarda psikolojik tehdit ve kontrol kaybı algısının oluşmasına yol açmaktadır (Bajgar & Garcia, 2022).

Üçüncü olarak yetkinlik ve uyum kaygısı perspektifi, yapay zekâ çağında ortaya çıkan sürekli beceri güncelleme zorunluluğunun bireyler üzerindeki etkilerine odaklanmaktadır. Bu durum çalışanlarda yetersizlik, geride kalma ve mesleki değersizlik duygularını tetikleyebilmektedir. Walker ve Splaine (2020), yapay zekâyâ yönelik tutumların yalnızca teknik bilgi düzeyiyle değil; örgütsel kültür, liderlik tarzı ve psikolojik güven iklimiyle de yakından ilişkili olduğunu vurgulamaktadır.

Günümüz koşullarında dijital dönüşüm, yapay zekâ uygulamaları, küresel ekonomik dalgalanmalar ve çalışma biçimlerinin esnekleşmesi, bireylerin iş yaşamına yönelik algılarını her zamankinden daha fazla etkilemektedir. Özellikle genç yetişkinler ve üniversite öğrencileri, bu dönüşümün hem doğrudan öznesi hem de en kırılgan gruplarından biri olarak öne çıkmaktadır. Savickas'ın (2013) geliştirdiği Kariyer Uyum Kuramı, bireylerin geleceğe ilişkin tasavvurlarının mesleki kimlik gelişimi ve kariyer uyum yetkinlikleri açısından belirleyici olduğunu ifade etmektedir. Bu doğrultuda Yönetim Bilişim Sistemleri gibi teknoloji odaklı programlarda öğrenim gören bireyler, yapay zekâ ve dijital dönüşümün gelecekteki iş fırsatlarını nasıl şekillendireceğine ilişkin daha yoğun bir düşünce becerisi geliştirebilmekte; aynı zamanda belirsizlik ve güvencesizlik algılarını daha derin biçimde deneyimleyebilmektedir.

1.7. Dijital Aktivizm, Yapay Zekâ ve İş Yaşamına Yönelik Algılar Arasındaki İlişkiler

Dijital aktivizm, yapay zekâ uygulamaları ve bu bağlamda iş yaşamına yönelik oluşan algılar, günümüz genç yetişkinlerinin mesleki ve sosyal deneyimlerini şekillendiren üç önemli kavramsal boyuttur. Bu üç kavram birbirinden bağımsız süreçler gibi görünse de dijital dönüşümün toplumsal yapılar üzerindeki algısı incelendiğinde aralarında güçlü, çok yönlü ve dinamik ilişkiler olduğu görülmektedir. Bu bölümde söz konusu ilişkiler kuramsal bir bütünlük içerisinde ele alınmakta; araştırmanın temel modelini oluşturan etkileşim alanları açıklanmaktadır.

Dijital aktivizm, özellikle genç yetişkinlerin toplumsal olayları ve çalışma yaşamına ilişkin gelişmeleri takip ettikleri, anlamlandırdıkları ve yorumladıkları yeni bir kamusal alan yaratmaktadır. Sosyal medya platformlarında paylaşılan işten çıkarmalar, yapay zekâ kaynaklı iş kayıpları, güvencesiz çalışma biçimleri, şirket skandalları, ayrımcılık vakaları ve çalışan deneyimlerine ilişkin içerikler, bireylerin çalışma yaşamını değerlendirme biçimlerini doğrudan etkilemektedir (Castells, 2012; Fuchs, 2017).

Tufekci (2017), dijital platformların yalnızca kolektif eylem alanları değil; aynı zamanda bireylerin sosyo-politik alan geliştirdiği, öğrenme ve anlamlandırma süreçlerinin gerçekleştiği etkileşimli ortamlar olduğunu vurgulamaktadır. Benzer biçimde Bennett ve Segerberg (2013), dijital aktivizmi bireysel deneyimlerin ağlar aracılığıyla kolektif söylemlere dönüştüğü bir süreç olarak ele almaktadır. Genç bireyler, dijital aktivizm aracılığıyla çalışma yaşamına ilişkin olumlu ya da olumsuz örneklerle karşılaşmakta; bu örnekler onların iş yaşamına yönelik algılarını şekillendirmektedir.

Dijital aktivizmin çalışanların ve özellikle genç bireylerin iş yaşamına yönelik algıları üzerindeki durumları literatürde üç ana başlık altında ele alınmaktadır (Tufekci, 2017; Bennett & Segerberg, 2013; Fuchs, 2017):

- **Artan Farkındalık ve Eleştirel Düşünme:** Genç bireyler, çalışma yaşamının yapısal sorunlarını, güvencesiz istihdam biçimlerini ve teknolojik dönüşümün yarattığı eşitsizlikleri dijital aktivizm sayesinde daha görünür biçimde algılayabilmektedir. Bu durum, geleceğe ilişkin daha gerçekçi ancak kimi zaman daha kaygı yüklü bir bakış açısının gelişmesine yol açmaktadır.
- **Dayanışma ve Kolektif Güç Algısı:** Dijital aktivizm, bireylerin benzer deneyimleri yaşayan başkalarıyla etkileşime geçmesini sağlayarak “yalnız olmadıkları” hissini güçlendirebilmektedir. Özellikle güvencesiz çalışma koşullarında bu kolektif dayanışma duygusu, psikolojik dayanıklılığı artıran ve geleceğe yönelik umut algısını destekleyen bir unsur olarak öne çıkmaktadır (Castells, 2012).
- **Dijital Söylemler Yoluyla İş Yaşamına Yönelik Kaygıların Artması:** Dijital platformlarda içerik tüketiminin süreklilik kazanması, olumsuz örneklerin ve kriz anlatılarının aşırı görünür olmasına neden olabilmektedir. Algoritmaların negatif ve çarpıcı içerikleri öne çıkarması, genç bireylerin iş yaşamına ilişkin tehdit algısını kaygısını artırabilmektedir (Tufekci, 2017).

Bu nedenle dijital aktivizmin bireyler üzerindeki algısı çift yönlüdür: Bir yandan bilinç düzeyini artırırken, diğer yandan kaygı ve belirsizlik algısını derinleştirebilmektedir. Bu çalışma, özellikle Yönetim Bilişim Sistemleri (YBS) öğrencilerinin dijital aktivizm yoluyla dolaşıma giren bu söylemlerden nasıl etkilendiğini incelemeyi amaçlamaktadır.

Yapay zekâ ve otomasyon teknolojilerinin çalışma yaşamında giderek yaygınlaşması, bireylerin iş yaşamına yönelik değerlendirmelerinde belirleyici bir faktör hâline gelmiştir. İş kaybı korkusu, mesleki uyum baskısı ve değişen yeterlilik beklentileri, genç bireylerin kariyer planlamalarında önemli rol oynamaktadır. Frey ve Osborne (2017), otomasyonun özellikle rutin işlerde çalışan bireyleri daha yüksek risk altına soktuğunu vurgularken; Brynjolfsson ve McAfee (2014), yapay zekânın yeni meslek alanları yarattığını ve insan-makine iş birliğine dayalı üretim modellerini teşvik ettiğini savunmaktadır. Bu ikili tartışma, genç bireylerin yapay zekâyı hem bir tehdit hem de bir fırsat olarak algılamasına neden olmaktadır.

Literatürde yapay zekânın iş yaşamına yönelik algılar üzerindeki etkileri aşağıdaki temel boyutlar altında ele alınmaktadır (Autor, 2015; Acemoglu & Restrepo, 2020; Brynjolfsson & McAfee, 2014):

- **Mesleki Uyum Baskısı ve Sürekli Öğrenme Gereksinimi:** Yapay zekâ temelli dönüşüm süreci, genç bireyler üzerinde güçlü bir uyum baskısı yaratmaktadır. İstihdam edilebilirliğin korunabilmesi için sürekli yeni beceriler edinme gerekliliği öne çıkmakta; bu durum bazı bireylerde öğrenme motivasyonu ve gelişim isteğini artırırken, bazı bireylerde yetersizlik duygusu ve gelecek kaygısını derinleştirmektedir. OECD (2022) ve Dünya Ekonomik Forumu (2023), yapay zekâ çağında yaşam boyu öğrenme, bilişsel esneklik ve uyum kapasitesinin temel yetkinlikler hâline geldiğini vurgulamaktadır. Savickas'ın (2013) Kariyer Uyum Kuramı da bireylerin değişen iş piyasasında yalnızca teknik bilgiyle değil, psikolojik dayanıklılıkla da ayakta kalabildiğini göstermektedir.

- **İş Kaybı ve Değersizlik Algısı:** Yapay zekânın insan emeğini ikame etme potansiyeli, özellikle rutin ve veri temelli alanlarda çalışan bireylerde iş kaybı korkusunu artırmaktadır. Frey ve Osborne (2017), birçok mesleğin otomasyona açık olduğunu belirtirken, Autor (2015) teknolojik ilerlemenin bazı sektörlerde istihdam daralmasına yol açabileceğini ifade etmektedir. Bu algı, genç bireylerin mesleki öz güvenlerini ve geleceğe yönelik umutlarını doğrudan etkilemektedir. Platform ekonomisi bağlamında algoritmik yönetim süreçlerinin bireylerde güvencesizlik hissini artırdığı; çalışanların karar mekanizmaları üzerindeki kontrolünün zayıfladığı görülmektedir (Rosenblat, 2018; Gray & Suri, 2019; Standing, 2011).

- **Fırsat Algısı ve Yeni Kariyer Olanakları:** Yapay zekâ aynı zamanda veri analitiği, makine öğrenmesi, yapay zekâ etik uzmanlığı, siber güvenlik ve dijital dönüşüm danışmanlığı gibi yeni meslek alanlarının ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır. Teknolojiye ilgi duyan ve bu alanlarda kendini geliştiren genç bireyler, yapay zekâyı kariyer açısından stratejik bir fırsat olarak değerlendirebilmektedir (Brynjolfsson & McAfee, 2014; Schwab, 2016). Bununla birlikte bu fırsat algısı, yoğun rekabet ortamı ve sürekli kendini güncelleme baskısıyla birlikte ortaya çıkmakta; performans odaklı değerlendirme sistemleri bireyler üzerinde ek stres yaratabilmektedir (Kellogg, Valentine & Christin, 2020).

- **Psikolojik Etkiler ve Öz-Duygu Düzenleme Süreçleri:** Yapay zekâyâ ilişkin olumsuz haberler, işten çıkarma anlatıları ve kriz söylemleri, genç bireylerin kaygı düzeyini artırabilmektedir. Bu içeriklerin dijital aktivizm aracılığıyla yoğun biçimde dolaşıma girmesi, tehdit algısını daha da güçlendirmektedir. Dijital ortamlarda üretilen söylemlerin yalnızca bilişsel değil, aynı zamanda duygusal mobilizasyon yarattığı belirtilmektedir (Papacharissi, 2015). Bandura'nın (1997) Öz Yeterlik Kuramı çerçevesinde değerlendirildiğinde, bireylerin geleceğe ilişkin beklentileri büyük ölçüde kendi becerilerine duydukları güvenle şekillenmektedir. Ancak yapay zekâ kaynaklı belirsizlikler, bu güveni zayıflatabilmekte ve bireylerin duygu düzenleme süreçlerini zorlayabilmektedir (Acemoglu & Restrepo, 2020; Crawford, 2021).

- **Umut–Belirsizlik İkilemi:** Yapay zekânın sunduğu yeni kariyer olanakları ile dijital platformlarda dolaşıma giren risk söylemlerinin eşzamanlı algısı, genç bireylerin iş yaşamına yönelik algılarının umut ve kırılabilirlik arasında şekillenmesine neden olmaktadır. Bu durum, üniversite öğrencilerinin yalnızca teknik yeterliliklerle değil; aynı zamanda psikososyal destek mekanizmaları ve kariyer uyum becerileriyle güçlendirilmesi gerektiğini düşündürmektedir.

1.8. Literatürde Dijital Aktivizm, Yapay Zekâ ve İş Yaşamına Yönelik Algıların Birlikte Ele Alınışı

Son yıllarda dijital aktivizm, yapay zekâ uygulamaları ve iş yaşamına yönelik algılar arasındaki ilişki, disiplinler arası bir perspektifle giderek daha fazla ele alınmaktadır. Literatürde bu üç kavram çoğunlukla ayrı bağlamlarda incelenmiş olsa da teknolojik dönüşümün hız kazanmasıyla birlikte söz konusu yapıların karşılıklı etkileşimi daha görünür hâle gelmiştir. Castells (2012), dijital ağların bireylerin kolektif bilinç geliştirmesinde merkezi bir rol oynadığını belirtirken, Bennett ve Segerberg (2013) dijital platformların bireysel deneyimlerin toplumsal söylemlere dönüşmesini kolaylaştırdığını vurgulamaktadır. Dijital

aktivizm, yalnızca politik katılımın değil, aynı zamanda çalışma yaşamına ilişkin algıların yeniden inşa edildiği önemli bir kamusal alan hâline gelmiştir.

Ağ toplumunun yaygınlaşmasıyla birlikte dijital platformlar, yalnızca bilgi paylaşımının değil, aynı zamanda kariyer beklentileri ve iş yaşamına yönelik tasavvurlarının üretildiği sosyo-teknolojik alanlar hâline gelmiştir. Gillespie (2018), platformların görünürlük politikalarının kamusal söylemleri şekillendirdiğini belirtirken, Van Dijck, Poell ve de Waal (2018) algoritmik mimarilerin bireylerin deneyimlerini sistematik biçimde yönlendirdiğine dikkat çekmektedir. Dijital aktivizm, genç bireylerin çalışma yaşamına ilişkin kaygılarını kolektif düzeyde ifade edebildikleri bir öğrenme alanı oluşturmakta; risk algısının bireysel olmaktan çıkarak toplumsal bir boyut kazanmasına katkı sağlamaktadır (Bakardjieva, 2009; Cammaerts, 2015). Loader, Vromen ve Xenos (2014) gençlerin dijital ağlar aracılığıyla politik ve ekonomik belirsizlikleri daha görünür hâle getirdiğini vurgularken, Ragnedda ve Muschert (2018) dijital eşitsizliklerin iş yaşamına yönelik beklentilerini doğrudan etkilediğini belirtmektedir.

Yapay zekâ temelli teknolojilerin iş gücü piyasasında yarattığı dönüşüm, bireylerin iş yaşamına yönelik algılarında belirgin bir kırılma yaratmaktadır. Brynjolfsson ve McAfee (2014), otomasyonun üretkenliği artırırken istihdam yapısını köklü biçimde dönüştürdüğünü ifade ederken; Acemoglu ve Restrepo (2020), yapay zekâ uygulamalarının sektörel eşitsizlikleri derinleştirebileceğine dikkat çekmektedir. Frey ve Osborne'un (2017) çalışmaları ise birçok mesleğin bilgisayarlaşmaya açık olduğunu ortaya koyarak genç bireylerin kariyer beklentilerinde belirsizlik duygusunun artmasına zemin hazırladığını göstermektedir. Bu süreçte dijital aktivizm aracılığıyla dolaşıma giren iş kaybı, algoritmik yönetim ve otomasyon söylemleri, bireylerin risk algılarını güçlendirmekte ve geleceğe ilişkin değerlendirmelerini kolektif biçimde şekillendirmektedir (Papacharissi, 2015; Tufekci, 2017).

Dijital platformlarda paylaşılan kişisel deneyimler, kampanyalar ve dayanışma ağları, bireysel kaygıların toplumsal sorunlar olarak yeniden çerçevelenmesine katkı sunmaktadır. Rosenblat (2018) ve Gray ve Suri (2019), platform ekonomisinde çalışan bireylerin algoritmik karar mekanizmaları karşısında sınırlı özerkliğe sahip olduklarını ve bu durumun güvencesizlik algısını artırdığını belirtmektedir. Noble (2018) ve Crawford (2021) ise yapay zekâ sistemlerinin tarafsız olmadığını; mevcut toplumsal eşitsizlikleri yeniden üretebildiğini ifade etmektedir. Bu eleştiriler, dijital aktivizm yoluyla daha geniş kitlelere ulaşarak genç bireylerin teknolojik dönüşümü daha eleştirel bir perspektifle değerlendirmelerine katkı sağlamaktadır.

İş yaşamına yönelik algılar bağlamında yapılan çalışmalar, bireylerin yalnızca ekonomik göstergelerle değil; psikolojik dayanıklılık, öz yeterlik algısı ve kariyer uyum kapasitesiyle de şekillenen karmaşık bir değerlendirme süreci yaşadıklarını göstermektedir (Bandura, 1997; Savickas, 2013). OECD (2022) ve Dünya Ekonomik Forumu (2023), yapay zekâ çağında yaşam boyu öğrenme ve uyum etkinliklerinin merkezi önem kazandığını vurgulamaktadır. Ancak dijital ortamlarda yoğun biçimde dolaşıma giren kriz söylemleri, genç bireylerde kaygı düzeyini artırabilmekte ve iş yaşamına yönelik algılarını kırılgan hâle getirebilmektedir (Standing, 2011; Beck, 2000).

Literatür, dijital aktivizm ile yapay zekâ temelli dönüşüm süreçlerinin genç bireylerin iş yaşamına yönelik algılarını birlikte şekillendirdiğini ortaya koymaktadır. Dijital aktivizm, bireylerin çalışma yaşamına ilişkin deneyimlerini görünür kılarken; yapay zekâ uygulamaları bu deneyimlerin ekonomik ve teknolojik bağlamını incelemiştir. Bu iki dinamik arasındaki etkileşim, öğrencilerin kariyer beklentilerini, risk değerlendirmelerini ve mesleki yönelimlerini doğrudan etkilemektedir. Yönetim Bilişim Sistemleri öğrencileri, bu dönüşümün hem üreticisi hem de doğrudan etkilenen gruplarından biri olarak özel bir konuma sahiptir. Bu nedenle dijital aktivizm, yapay zekâ ve iş yaşamına yönelik algıların birlikte ele alınması, genç bireylerin sosyo-teknolojik dönüşüm karşısındaki konumlarını anlamak açısından bütüncül bir analitik çerçeveye sunmaktadır.

Bu çalışma, söz konusu üçlü yapıyı bütünleşik biçimde ele alarak literatürdeki parçalı yaklaşımların ötesine geçmeyi amaçlamakta; dijital aktivizm, yapay zekâ uygulamaları ve iş yaşamına yönelik algılar arasındaki etkileşimi genç yetişkinlerin öznel deneyimleri üzerinden kavramsallaştırmaktadır. Böylece çalışma hem dijital emek tartışmalarına hem de gençlerin kariyer beklentilerine ilişkin literatüre özgün bir katkı sunmayı hedeflemektedir.

1.8.1. Yapay Zekâ Odaklı Dönüşümün Gençlerin İş Yaşamına Yönelik Algısına Etkisi

Yapay zekâ odaklı teknolojik dönüşüm, genç bireylerin iş yaşamına yönelik algılarını hem bilişsel hem de duygusal düzeyde yeniden şekillendirmektedir. Otomasyon, algoritmik yönetim ve veri temelli karar mekanizmalarının yaygınlaşması, gençlerin kariyer planlarını daha belirsiz ve kırılgan bir zemine taşımaktadır. Literatürde bu dönüşümün, bireylerin mesleki beklentileri üzerinde çift yönlü bir algı yarattığı vurgulanmaktadır. Bir yandan yapay zekâ yeni kariyer alanları ve beceri temelli fırsatlar sunarken; diğer yandan iş kaybı riski, sürekli öğrenme baskısı ve güvencesizlik algısı genç bireylerin iş yaşamına yönelik tasavvurlarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Brynjolfsson & McAfee, 2014; Autor, 2015; Frey & Osborne, 2017).

Yapay zekâ uygulamalarının istihdam yapısını dönüştürmesi, özellikle üniversite öğrencileri açısından kariyer belirsizliğini artıran temel faktörlerden biri olarak değerlendirilmektedir. Acemoglu ve Restrepo (2020), yapay zekâ temelli otomasyonun bazı sektörlerde istihdamı daraltırken, belirli alanlarda yeni uzmanlık gerektiren iş kolları oluşturduğunu belirtmektedir. Ancak bu dönüşümün eşitsiz biçimde gerçekleşmesi, genç bireylerin geleceğe ilişkin değerlendirmelerinde risk algısının güçlenmesine yol açmaktadır. Standing (2011), esnekleşen çalışma biçimlerinin uzun vadeli mesleki güvenliği zayıflattığını ve bireylerde süreklilik duygusunu aşındırdığını ifade etmektedir.

Bu süreçte algoritmik yönetim uygulamaları da gençlerin iş yaşamına yönelik algılarını önemli ölçüde etkilemektedir. Performans ölçümü, vardiya planlaması ve iş dağılımı gibi alanlarda algoritmaların belirleyici hâle gelmesi, çalışanların özerklik algısını azaltmakta ve kontrol kaybı hissini artırmaktadır (Kellogg, Valentine & Christin, 2020). Rosenblat (2018) ile Gray ve Suri (2019), platform ekonomisinde çalışan bireylerin algoritmik karar mekanizmaları karşısında sınırlı söz hakkına sahip olduklarını ve bu durumun güvencesizlik duygusunu derinleştirdiğini ortaya koymaktadır. Bu tür bulgular, genç bireylerin gelecekteki çalışma yaşamını daha kırılgan ve öngörülemez bir alan olarak algılamalarına katkı sunmaktadır.

Yapay zekâyâ ilişkin söylemlerin dijital platformlarda yoğun biçimde dolaşıma girmesi, gençlerin iş yaşamına yönelik algılarının duygusal boyutunu da etkilemektedir. İşten çıkarma haberleri, otomasyon senaryoları ve kriz anlatıları, bireylerde kaygı düzeyini artırabilmekte; bu içeriklerin dijital aktivizm aracılığıyla kolektif biçimde paylaşılması tehdit algısını daha da güçlendirmektedir (Papacharissi, 2015; Tufekci, 2017). Bandura'nın (1997) Öz Yeterlik Kuramı çerçevesinde değerlendirildiğinde, bireylerin geleceğe ilişkin beklentilerinin büyük ölçüde kendi becerilerine duydukları güvenle şekillendiği görülmektedir. Ancak yapay zekâ kaynaklı belirsizlikler, bu öz güveni zayıflatabilmekte ve genç bireylerin duygu düzenleme süreçlerini zorlayabilmektedir (Beck, 2000; Crawford, 2021).

Buna karşın yapay zekâ, teknolojiye yakın alanlarda eğitim gören gençler için önemli fırsatlar da sunmaktadır. Veri analitiği, yapay zekâ geliştirme, siber güvenlik ve dijital dönüşüm gibi alanlar, özellikle Yönetim Bilişim Sistemleri öğrencileri açısından yeni kariyer olanakları yaratmaktadır. OECD (2022) ve Dünya Ekonomik Forumu (2023), yapay zekâ çağında yaşam boyu öğrenme, eleştirel düşünme ve uyum kapasitesinin temel yetkinlikler hâline geldiğini vurgulamaktadır. Bu durum, genç bireylerin kariyer stratejilerini daha esnek ve çok yönlü biçimde yeniden yapılandırmalarına neden olmaktadır.

Yapay zekâ temelli dönüşüm, genç bireylerde yalnızca mesleki değil, aynı zamanda varoluşsal belirsizlikler de üretmektedir. Manyika ve arkadaşları (2017), otomasyonun milyonlarca işi dönüştüreceğini öngörürken, Wajcman (2017) teknolojik değişimin hızının bireylerin psikolojik uyum kapasitesini zorladığını ifade etmektedir. Schwartz'ın (2004) Seçim Paradoksu Yaklaşımı çerçevesinde değerlendirildiğinde, artan kariyer seçeneklerinin gençlerde karar verme stresini artırdığı görülmektedir. Smith'in (2019) bulguları, gençlerin yapay zekâ sistemlerine karşı temkinli bir güven geliştirdiğini ortaya koymakta; Suchman (2007) ise insan-makine etkileşiminin bireysel kimlik algılarını yeniden yapılandırıldığını belirtmektedir.

Türkiye'de üniversite öğrencileriyle gerçekleştirilen çalışmalar benzer biçimde yapay zekâ ve dijital teknolojilerin genç bireylerin iş yaşamına yönelik algıları üzerinde hem umut hem de kaygı yarattığını ortaya koymaktadır (Korkmaz, 2019; Yıldız & Yıldırım, 2020; Aksoy, 2021).

Yapay zekânın sunduğu yeni kariyer olanakları umut üretirken, dijital platformlarda dolaşıma giren risk söylemleri kırılganlık duygusunu artırmaktadır. Bu ikili yapı, gençlerin kariyer beklentilerini, risk değerlendirmelerini ve mesleki yönelimlerini sürekli olarak yeniden şekillendirmekte; iş yaşamına yönelik algılarını dinamik ve çok katmanlı bir süreç hâline getirmektedir.

1.8.2. Dijital Aktivizmin Kariyer Beklentileri ve Risk Algısı Üzerindeki Rolü

Dijital aktivizm, genç bireylerin kariyer beklentilerini ve iş yaşamına ilişkin risk algılarını şekillendiren önemli bir sosyo-teknolojik bağlam oluşturmaktadır. Dijital platformlar aracılığıyla paylaşılan deneyimler, kampanyalar ve kolektif söylemler, bireysel kaygıların toplumsal sorunlar olarak yeniden çerçevelenmesine olanak tanımakta; bu durum genç bireylerin çalışma yaşamına ilişkin değerlendirmelerini doğrudan etkilemektedir. Castells (2012), dijital ağların bireylerin kolektif bilinç geliştirmesinde merkezi bir rol oynadığını belirtirken, Bennett ve Segerberg (2013) dijital ortamların kişisel deneyimleri kamusal söylemlere dönüştürme kapasitesine dikkat çekmektedir.

Dijital aktivizm bağlamında paylaşılan güvencesiz çalışma deneyimleri, genç bireylerin kariyer tahayyüllerini daha eleştirel bir çerçevede kurmalarına yol açmaktadır. Dubal (2017) ve Graham ve Woodcock (2018), platform emekçilerinin maruz kaldığı kırılganlıkların dijital kampanyalar yoluyla görünürlük kazandığını göstermektedir. Howard ve Hussain (2013), dijital kolektiflerin toplumsallık üretmedeki rolüne dikkat çekerken, Hargittai (2010) dijital okuryazarlık düzeyinin gençlerin kariyer beklentilerinde belirleyici olduğunu vurgulamaktadır. Bu süreçte dijital aktivizm, yalnızca protesto aracı değil, aynı zamanda genç bireylerin kariyer risklerini anlamlandırdığı bir bilişsel çerçeve sunmaktadır.

Dijital aktivizm bağlamında dolaşıma giren işten çıkarma anlatıları, güvencesizlik deneyimleri ve algoritmik yönetim eleştirileri, genç bireylerin iş piyasasını daha kırılgan ve öngörülemez bir alan olarak algılamalarına neden olmaktadır. Papacharissi (2015), dijital ortamlarda üretilen içeriklerin yalnızca bilişsel değil, aynı zamanda duygusal mobilizasyon yarattığını ifade etmektedir. Bu durum, kariyer planlamasının rasyonel bir süreç olmaktan çıkarak duygusal tepkilerle iç içe geçen bir yapıya dönüşmesine yol açmaktadır. Tufekci (2017), dijital ağların bireylerin risk algısını kolektif biçimde şekillendirdiğini ve iş yaşamına yönelik tasavvurlarını dönüştürdüğünü belirtmektedir.

Turkle'ye (2015) göre dijital ortamlarda kurulan kolektif bağlar, genç bireylerin kimlik inşasında ve toplumsal aidiyet geliştirmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Dijital aktivizm, yalnızca politik bir katılım biçimi değil; aynı zamanda bireysel anlam üretiminin gerçekleştiği bir sosyal alan olarak değerlendirilebilir.

Platform ekonomisi ve yapay zekâ temelli çalışma modellerine yönelik dijital aktivist söylemler, özellikle genç bireylerde güvencesizlik algısını güçlendirmektedir. Rosenblat (2018) ve Gray ve Suri (2019), algoritmik yönetim altında çalışan bireylerin sınırlı özerklik deneyimlediklerini ve bu durumun psikolojik baskı yarattığını ortaya koymaktadır. Standing (2011) ise dijitalleşmeyle birlikte yaygınlaşan esnek çalışma biçimlerinin uzun vadeli kariyer güvenliğini zayıflattığını vurgulamaktadır. Bu tür bulgular, dijital aktivizm aracılığıyla daha geniş kitlelere ulaşarak gençlerin kariyer beklentilerinin daha temkinli ve belirsizlik odaklı biçimde şekillenmesine katkı sunmaktadır.

Bununla birlikte dijital aktivizm yalnızca risk söylemlerini dolaşıma sokmakla kalmamakta; aynı zamanda dayanışma, kolektif öğrenme ve hak temelli öne çıkma yoluyla genç bireylerin kariyer stratejilerini yeniden yapılandırmalarına da katkı sağlamaktadır. Earl ve Kimport (2011), dijital ortamların düşük maliyetli katılım imkânı sunarak gençlerin kolektif süreçlere daha kolay dâhil olabildiğini belirtmektedir. Halupka (2014), dijital aktivizmin bireylerin toplumsal meselelerde özneleşmesine olanak tanıdığını ifade etmektedir. Dijital aktivizm, genç bireylerin yalnızca iş piyasasındaki riskleri algılamalarını değil; aynı zamanda bu risklere karşı kolektif çözümler geliştirme potansiyellerini de güçlendirmektedir.

Dijital aktivizm aracılığıyla paylaşılan deneyimler, genç bireylerin kariyer beklentilerinde etik duyarlılık, sosyal adalet ve anlam arayışı gibi unsurların öne çıkmasına yol açmaktadır. Noble (2018) ve Crawford (2021), yapay zekâ sistemlerinin toplumsal eşitsizlikleri yeniden üretebildiğini ortaya koyarken, bu eleştirilerin dijital aktivizm yoluyla yaygınlaşması gençlerin

teknoloji temelli kariyerlere daha sorgulayıcı bir perspektifle yaklaşımlarını sağlamaktadır. Bu durum, özellikle Yönetim Bilişim Sistemleri öğrencilerinin teknik yeterliliklerin yanı sıra toplumsal sorumluluk bilinci geliştirmelerine katkı sunmaktadır.

Sonuç olarak literatür, dijital aktivizmin genç bireylerin kariyer beklentileri ve risk algıları üzerinde çift yönlü bir algı yarattığını düşündürmektedir. Dijital platformlarda dolaşıma giren güvencesizlik ve iş kaybı söylemleri iş yaşamına yönelik kaygıları artırırken; kolektif dayanışma pratikleri gençlerin öz yeterlik algılarını güçlendirebilmektedir. Bu ikili yapı, gençlerin kariyer planlarını daha esnek, temkinli ve toplumsal duyarlılık içeren bir çerçevede yeniden yapılandırmalarına yol açmakta; dijital aktivizmi iş yaşamına yönelik algıların şekillenmesinde merkezi bir faktör hâline getirmektedir.

Türkiye bağlamında yapılan araştırmalar, dijital platformlar üzerinden yürütülen tartışmaların genç bireylerin kariyer beklentileri ve risk algıları üzerinde belirleyici bir rol oynadığını göstermektedir (Çaycı & Korkmaz, 2018; Karagöz, 2020).

Dijital aktivizm bağlamında yürütülen çalışmalar, genç bireylerin dijital ağlar aracılığıyla yalnızca toplumsal sorunları değil, aynı zamanda kariyer risklerini de kolektif biçimde tartıştığını göstermektedir. Ağ temelli katılım biçimleri, bireysel deneyimlerin kamusal söyleme dönüşmesini kolaylaştırmakta ve gençlerin kariyer beklentilerini daha eleştirel bir çerçevede yeniden yapılandırmalarına katkı sağlamaktadır (Bakardjieva, 2009; Cammaerts, 2015; Loader, Vromen & Xenos, 2014). Dijital okuryazarlık düzeyi yüksek bireylerin, çalışma yaşamına ilişkin belirsizlikleri daha analitik biçimde değerlendirdiği; dijital eşitsizliklerin ise iş yaşamına yönelik algılarda farklılaşmalara yol açtığı belirtilmektedir (Hargittai, 2010; Ragnedda & Muschert, 2018).

1.8.3. Teknolojik Dönüşüm Bağlamında Kavramsal Sentez

Dijital aktivizm, yapay zekâ uygulamaları ve iş yaşamına yönelik algılar arasındaki ilişki, günümüzün hızla dönüşen sosyo-teknolojik yapısı içerisinde karşılıklı etkileşim hâlinde gelişmektedir. Literatür, bu üç alanın ayrı ayrı incelenmesinin, genç bireylerin çalışma yaşamına ilişkin deneyimlerini ve beklentilerini açıklamakta yetersiz kaldığını; bütüncül bir çerçevenin gerekliliğini ortaya koymaktadır (Castells, 2012; Bennett & Segerberg, 2013; Brynjolfsson & McAfee, 2014).

Teknolojik dönüşümün yarattığı yapısal baskılar karşısında genç bireyler, kariyer uyum stratejileri geliştirmeye yönelmektedir. Gati, Krausz ve Osipow (1996), kariyer karar süreçlerinin belirsizlikle doğrudan ilişkili olduğunu ortaya koyarken, Patton (2015) ve Saldaña

(2016) bireylerin anlam inşa süreçlerinin nitel bağlamda ele alınması gerektiğini vurgulamaktadır. Christensen, Raynor ve McDonald'ın (2015) yıkıcı inovasyon yaklaşımı, yapay zekânın iş piyasasında radikal kırılmalar yarattığını açıklarken; Zuboff (2019) gözetim kapitalizmi kavramıyla dijital emeğin yeni kontrol biçimlerini görünür kılmaktadır. Gençlerin iş yaşamına ilişkin düşünceleri, teknolojik hız, etik belirsizlik ve bireysel uyum kapasitesi arasında şekillenmektedir.

Pariser (2011), algoritmik filtreleme sistemlerinin bireylerin bilgiye erişimini daraltarak iş yaşamına yönelik tahayyüllerini sınırlayabildiğini belirtmektedir. Bu durum, genç bireylerin kariyer olanaklarını değerlendirirken karşılaştıkları seçenekleri fark etme kapasitelerini de etkileyebilmektedir.

Yapay zekâ odaklı dönüşüm, iş gücü piyasasında yeni fırsatlar yaratırken aynı zamanda belirsizlik, güvencesizlik ve sürekli uyum baskısını da beraberinde getirmektedir (Autor, 2015; Acemoglu & Restrepo, 2020). Bu dönüşüm süreci, genç bireylerin kariyer beklentilerini yalnızca ekonomik göstergeler üzerinden değil; psikolojik dayanıklılık, öz yeterlik algısı ve sosyal destek mekanizmaları çerçevesinde yeniden değerlendirmelerine yol açmaktadır (Bandura, 1997; Savickas, 2013). Dijital aktivizm ise bu belirsizlik ortamında bireysel deneyimlerin kolektif söylemlere dönüşmesini sağlayarak, gençlerin risk algılarını paylaşmalarına ve ortak anlam üretmelerine olanak tanımaktadır (Papacharissi, 2015; Tufekci, 2017).

Platform ekonomisi, algoritmik yönetim ve dijital emek süreçlerine ilişkin eleştiriler, dijital aktivizm aracılığıyla görünürlük kazanmakta; bu durum genç bireylerin çalışma yaşamını daha sorgulayıcı bir perspektifle değerlendirmelerine katkı sunmaktadır (Rosenblat, 2018; Gray & Suri, 2019; Kellogg, Valentine & Christin, 2020). Noble (2018) ve Crawford (2021), yapay zekâ sistemlerinin toplumsal eşitsizlikleri yeniden üretebildiğini ortaya koyarken, bu eleştirilerin dijital ağlarda yaygınlaşması gençlerin teknoloji temelli kariyerlere etik ve sosyal sorumluluk boyutuyla yaklaşmalarını teşvik etmektedir.

Dijital aktivizm, yalnızca bir katılım veya ifade alanı değil; aynı zamanda genç bireylerin teknolojik dönüşümü anlamlandırdıkları, kariyer stratejilerini yeniden yapılandırdıkları ve iş yaşamına yönelik algılarını kolektif biçimde şekillendirdikleri bir öğrenme hâline gelmektedir. Standing'in (2011) güvencesizlik kavramı ve Beck'in (2000) risk toplumu yaklaşımı birlikte değerlendirildiğinde, dijital çağda genç bireylerin iş yaşamına yönelik algılarının yapısal belirsizlikler ve bireysel uyum kapasitesi arasında konumlandığı görülmektedir.

Bu çalışma, dijital aktivizm, yapay zekâ uygulamaları ve iş yaşamına yönelik algıları bütünleşik bir analitik çerçevede ele alarak literatürdeki parçalı yaklaşımların ötesine geçmeyi amaçlamaktadır. Yönetim Bilişim Sistemleri öğrencilerinin hem teknolojik üretim süreçlerine yakın olmaları hem de dönüşen iş gücü piyasasına dâhil olmaya hazırlanmaları, bu grubu söz konusu etkileşimin anlaşılması açısından stratejik bir konuma taşımaktadır. Bu doğrultuda geliştirilen kavramsal model, yapay zekâ odaklı dönüşümün yarattığı yapısal etkiler ile dijital aktivizm aracılığıyla üretilen kolektif söylemlerin genç bireylerin iş yaşamına yönelik algılarını nasıl birlikte şekillendirdiğini açıklamayı hedeflemektedir.

Teknolojik dönüşümün yarattığı belirsizlik ortamında genç bireylerin kariyer karar süreçleri daha karmaşık hâle gelmektedir. Kariyer uyumu ve karar verme güçlüklerine ilişkin çalışmalar, bireylerin seçenek fazlalığı karşısında artan stres ve yönelim kaybı yaşadığını göstermektedir (Gati, Krausz & Osipow, 1996; Schwartz, 2004). Yapay zekâ ve dijital platformların gündelik yaşama entegrasyonu, insan-makine ilişkisini yeniden tanımlamakta ve bireysel kimlik algılarını dönüştürmektedir (Suchman, 2007; Gillespie, 2018). Bu süreçte yıkıcı inovasyon dinamikleri, gençlerin mesleki beklentilerini sürekli güncellemesine neden olmakta; gözetim kapitalizmi bağlamında dijital emek süreçleri daha yoğun denetime açılmaktadır (Christensen, Raynor & McDonald, 2015; Zuboff, 2019).

Bu sentez doğrultusunda, bir sonraki bölümde sunulan kavramsal model; dijital aktivizm, yapay zekâ uygulamaları ve iş yaşamına yönelik algılar arasındaki karşılıklı ilişkileri görselleştirerek çalışmanın kuramsal temelini oluşturmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

DIJİTAL AKTİVİZM VE YAPAY ZEKÂ UYGULAMALARI BAĞLAMINDA İŞ YAŞAMINA YÖNELİK ALGILARIN İNCELENMESİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

2.1.Araştırmanın Konusu ve Problemi

Dijitalleşme sürecinin hız kazanmasıyla birlikte iş yaşamı, meslek tanımları ve kariyer yapıları köklü bir dönüşüm sürecine girmiştir. Yapay zekâ, büyük veri analitiği ve otomasyon teknolojileri, üretim ve hizmet süreçlerinde verimlilik artışı sağlarken; aynı zamanda istihdam yapılarında belirsizlik, mesleklerin dönüşümü ve çalışan rollerinin yeniden tanımlanması gibi önemli değişimleri beraberinde getirmektedir. Dünya Ekonomik Forumu'nun Geleceğin Meslekleri raporlarında, önümüzdeki yıllarda mevcut işlerin önemli bir bölümünün dönüşeceği ve dijital becerilerin iş gücü piyasasında belirleyici hâle geleceği vurgulanmaktadır (World Economic Forum, 2023). Benzer biçimde OECD (2022), yapay zekâ teknolojilerinin yalnızca ekonomik süreçleri değil, bireylerin çalışma yaşamına ilişkin beklentilerini, güven algılarını ve kariyer yönelimlerini de derinden etkilediğini belirtmektedir.

Bu teknolojik dönüşüm süreci, özellikle üniversite öğrencilerinin kariyer planlamaları, mesleki kimlik algıları ve geleceğe yönelik beklentileri üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Brynjolfsson ve McAfee (2014), yapay zekâ temelli sistemlerin iş gücü piyasasında hem yeni fırsatlar yarattığını hem de nitelik uyumsuzluğu ve iş kaybı risklerini artırdığını ifade etmektedir. Acemoglu ve Restrepo (2020) ile Autor (2015), otomasyonun bazı sektörlerde istihdam daralmasına yol açarken yeni beceri alanlarının önem kazandığını işaret etmektedir. Frey ve Osborne (2017) ise birçok mesleğin bilgisayarlaşmaya açık olduğunu vurgulayarak genç bireylerin geleceğe ilişkin belirsizlik algılarının artmasına dikkat çekmektedir. Bu çerçevede üniversite öğrencileri, bir yandan teknoloji temelli kariyer fırsatlarını değerlendirirken, diğer yandan iş güvencesi, sürekli beceri güncelleme gerekliliği ve rekabet baskısı gibi yeni risklerle karşı karşıya kalmaktadır.

Teknolojik dönüşümün bu çok boyutlu etkileri, dijital aktivizm olgusuyla birlikte daha görünür hâle gelmektedir. Dijital aktivizm, bireylerin dijital platformlar aracılığıyla toplumsal ve çalışma yaşamına ilişkin sorunları dile getirdiği, kolektif söylemler ürettiği yeni bir kamusal alan sunmaktadır (Bennett & Segerberg, 2013; Castells, 2012; Tufekci, 2017). Dijital platformlar üzerinden yürütülen kampanyalar, dayanışma ağları ve çevrim içi tartışmalar; işten

çıkarmalar, güvencesiz istihdam, algoritmik yönetim ve çalışan hakları gibi konuların genç kuşaklar arasında yoğun biçimde gündeme gelmesine olanak tanımaktadır. Van Dijck, Poell ve de Waal (2018), dijital platformların bireylerin gündelik yaşam algılarını şekillendiren yapısal aktörler hâline geldiğini belirtirken, Kellogg, Valentine ve Christin (2020) algoritmik sistemlerin çalışma yaşamındaki denetim ve kontrol mekanizmalarını dönüştürdüğünü vurgulamaktadır.

Dijital aktivizm, genç bireylerin çalışma yaşamına ilişkin beklentilerini ve kaygılarını görünür kılan; aynı zamanda kolektif anlam üretiminin gerçekleştiği sosyo-teknolojik bir alan olarak ortaya çıkmaktadır. Dijital platformlarda dolaşıma giren yapay zekâ, otomasyon ve mesleklerin geleceğine ilişkin söylemler, genç bireylerin kariyer stratejilerini ve mesleki yönelimlerini doğrudan algılayabilmektedir. Türkiye bağlamında yapılan çalışmalar da dijital aktivizmin gençlerin toplumsal sorumluluk algılarını, risklerini ve iş yaşamına yönelik beklentilerini algılayan dönüştürücü bir pratik olduğunu göstermektedir (Özdemir & Yıldırım, 2019).

Yönetim Bilişim Sistemleri öğrencileri, bu dönüşümün hem öznesi hem de doğrudan algılanan gruplarından biridir. Bu öğrenciler, bir yandan yapay zekâ ve dijital teknolojilerin teknik boyutuna hâkim bireyler olarak yetişirken, diğer yandan bu teknolojilerin dönüştürdüğü iş gücü piyasasında yer almaya hazırlanmaktadır. Bu durum, YBS öğrencilerinin iş yaşamına yönelik algılarının yalnızca teknik yeterlilikle değil; dijital söylemler, ekonomik belirsizlikler ve bireysel uyum kapasitesiyle birlikte şekillendiğini göstermektedir. Savickas'ın (2013) Kariyer Uyum Kuramı da bireylerin değişen iş piyasasında yalnızca beceri değil, psikolojik esneklik ve uyum algısının geliştirmelerinin önemine işaret etmektedir.

Ancak mevcut literatür incelendiğinde, yapay zekâ uygulamaları ile dijital aktivizm arasındaki etkileşimi üniversite öğrencilerinin iş yaşamına yönelik algıları üzerinden ele alan nitel çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Yapay zekânın istihdam üzerindeki algıları çoğunlukla nicel analizlerle incelenirken, dijital aktivizm daha çok siyasal katılım veya toplumsal hareketler bağlamında ele alınmaktadır. Bu durum, genç bireylerin öznel deneyimlerini ve algı dünyalarını merkeze alan bütüncül araştırmalara duyulan ihtiyacı ortaya çıkarmaktadır. Bu araştırmanın temel problemi; dijital aktivizm ve yapay zekâ uygulamalarının, Yönetim Bilişim Sistemleri öğrencilerinin iş yaşamına yönelik algılarıyla nasıl ilişkilendirildiğinin ve bu süreçlerin katılımcılar tarafından nasıl anlamlandırıldığının ortaya konulmasıdır.

2.2.Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın temel amacı, Yönetim Bilişim Sistemleri öğrencilerinin dijital aktivizm ve yapay zekâ uygulamalarına ilişkin algılarını inceleyerek, bu iki unsurun iş yaşamına yönelik algılarıyla ilişkisini ortaya koymaktır. Dijital dönüşümle birlikte yapay zekâ temelli teknolojiler, çalışma yaşamının örgütlenme biçimlerini ve istihdam ilişkilerini dönüştürmektedir.; bu dönüşüm bireylerin kariyer beklentileri, mesleki kimlik algıları ve geleceğe yönelik planları üzerinde belirgin algılar yaratmaktadır (Brynjolfsson & McAfee, 2014; OECD, 2022).

Bu doğrultuda araştırmada, öğrencilerin dijital aktivizme yönelik düşünceleri, yapay zekâ uygulamalarına bakış açıları ve bu unsurların kariyer beklentileriyle ilişkisi nitel araştırma yöntemi aracılığıyla derinlemesine analiz edilmiştir. Bu kapsamda oluşturulan temalar doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- Dijital aktivizm kavramı nasıl tanımlanmaktadır ve toplum ile iş dünyasındaki rolü nasıl değerlendirilmektedir?
- Dijital aktivizmin iş dünyasında çalışan haklarını savunma ve iş ortamını dönüştürme potansiyeli nasıl algılanmaktadır?
- Dijital aktivizmin iş yaşamında hangi alanlarda etkili olduğu düşünülmektedir?
- Yapay zekâ uygulamalarına ilişkin bilgi ve farkındalıklarını nasıl ifade etmektedirler?
- Yapay zekâ teknolojilerinin iş yaşamı açısından taşıdığı temel riskler nelerdir?
- Dijital aktivizmin, yapay zekâ uygulamalarının kullanım sınırlarının belirlenmesindeki rolü katılımcılar tarafından nasıl değerlendirilmektedir?
- Yapay zekâ ve dijital aktivizmin kesişiminde çalışan haklarının korunmasına ilişkin nasıl çözüm ve öneriler dile getirilmektedir?
- Katılımcılar, dijital aktivizm ve yapay zekâ uygulamalarının etkisiyle iş yaşamına yönelik geleceklerini nasıl anlamlandırmaktadır?

Araştırmanın önemi üç temel düzeyde ele alınmaktadır. Birinci olarak bu çalışma, dijital aktivizm ve yapay zekâ kavramlarını birlikte ele alarak bireylerin iş yaşamına yönelik algıları bu iki dinamik bağlamında inceleyen sınırlı sayıdaki nitel araştırmalardan biri olma özelliği taşımaktadır. Literatürde yapay zekânın istihdam üzerindeki algıları çoğunlukla nicel veriler üzerinden tartışılırken (Acemoglu & Restrepo, 2020), dijital aktivizm daha çok siyasal katılım bağlamında ele alınmaktadır.

İkinci olarak araştırma, Yönetim Bilişim Sistemleri öğrencileri gibi geleceğin dijital profesyonelleri olacak bir grubun görüşlerini merkeze almaktadır. Bu öğrenciler, hem yapay zekâ teknolojilerinin üreticisi ve uygulayıcısı olma potansiyeline sahip bireylerdir hem de bu dönüşümün istihdam boyutundan doğrudan etkilenecek gruplar arasında yer almaktadır.

Üçüncü olarak çalışma, üniversiteler, özel sektör ve politika yapıcılar için iş gücünün geleceğine ilişkin önemli çıkarımlar üretme potansiyeline sahiptir. Dünya Ekonomik Forumu'nun raporlarında vurgulandığı üzere yapay zekâ çağında yalnızca teknik beceriler değil, eleştirel düşünme, uyum kapasitesi ve yaşam boyu öğrenme yetkinlikleri de önem kazanmaktadır (World Economic Forum, 2023). Araştırmanın bulguları, yükseköğretimde yürütülen eğitim programlarının yeniden yapılandırılmasına ve kariyer rehberliği süreçlerinin güçlendirilmesine katkı sağlayabilecek niteliktedir.

Bu yönleriyle çalışma, dijital aktivizm, yapay zekâ ve iş yaşamına yönelik algılar arasındaki bağlantıyı genç bireylerin öznel deneyimleri üzerinden ortaya koyarak hem kuramsal literatüre hem de uygulamaya dönük alanlara özgün katkılar sunmayı amaçlamaktadır.

2.3.Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırma, dijital aktivizm ve yapay zekâ uygulamalarının bireylerin iş yaşamına yönelik algılarıyla nasıl ilişkilendirildiğini ve bu algıların hangi yönleriyle anlamlandırıldığını incelemek amacıyla nitel araştırma modeli temelinde tasarlanmıştır. Araştırmada, katılımcıların söz konusu olgulara dair deneyimleri, yorumları ve algıları derinlemesine anlaşılmasına çalışılmıştır. Dijitalleşme olgusu, bireylerin gündelik yaşam pratiklerini, toplumsal katılım biçimlerini ve çalışma yaşamına dair beklentilerini çok boyutlu bir biçimde dönüştürmektedir. Benzer şekilde yapay zekâ teknolojilerinin hızlı gelişimi, genç bireylerin hem mesleki kimlik algılarını hem de geleceğe dair kaygı ve umutlarını yeniden şekillendirmektedir. Bu tür olgular, yalnızca ölçülebilir davranışlara indirgenemeyecek kadar zengin ve bağlamsaldır. Bu nedenle, bireylerin dijital deneyimlere ve teknolojik dönüşümlere ilişkin öznel anlamlandırma süreçlerini görünür kılmayı hedefleyen nitel araştırma yaklaşımı, çalışmanın kapsamına ve amacına en uygun yöntemi oluşturmaktadır (Creswell, 2013).

Nitel araştırma modelinin tercih edilmesinin temel nedeni; dijital aktivizm, yapay zekâ ve iş yaşamına yönelik algılar arasındaki ilişkilerin ancak katılımcıların kendi anlatıları, söylemleri ve deneyimsel dünyaları üzerinden derinlemesine anlaşılabilir olmasıdır. Dijital aktivizm ve yapay zekâ uygulamalarının iş yaşamına yönelik algılar üzerindeki etkisi nicel bir nedensellik testi ile sınanmamıştır. Çünkü nicel ölçümler bu tür karmaşık ve duygusal yönü güçlü olguları tanımlamakta yetersiz kalabilmekte, araştırmacıyı yüzeysel çıktılarla sınırlandırabilmektedir.

Buna karşılık fenomenolojik desen çerçevesinde katılımcıların bu olgulara ilişkin deneyimleri ve anlamlandırma biçimleri incelenerek söz konusu etkinin nasıl ortaya çıktığı açıklanmaya çalışılmıştır. Bu yaklaşım, bireylerin yaşantılarını kendi bağlamları içerisinde çok katmanlı biçimde ele alma fırsatı sunmaktadır. Böylece dijital aktivizm pratiklerinin bireylerde nasıl bir bilinç oluşturduğu, yapay zekânın zihinsel dünyalarında nasıl konumlandığı ve geleceğe ilişkin hangi bilişsel ve duygusal süreçlerin geliştiği bütüncül bir bakış açısıyla değerlendirilebilmektedir.

Yarı yapılandırılmış görüşmelerden elde edilen veriler tematik analiz yoluyla analiz edilmiş; katılımcı ifadelerinde öne çıkan temalar, örüntüler ve bağlamsal anlatımlar üzerinden dijital aktivizm ve yapay zekâ uygulamalarının algıları nasıl şekillendirdiği yorumlanmıştır. Bu bağlamda çalışma, nedensel bir ilişkiyi test etmekten ziyade, katılımcıların algı dünyasında bu etkinin nasıl inşa edildiğini ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Bu doğrultuda araştırmada olgubilim (phenomenology) deseni benimsenmiştir. Olgubilimsel yaklaşım, bireylerin belirli bir olguya ilişkin yaşam deneyimlerini, bu deneyimlerin özünü ve bireylerin bu olgulara yükledikleri anlamları ortaya çıkarmayı amaçlar (Van Manen, 1990). Olgubilim, özellikle teknolojik dönüşüm gibi hızlı, çok boyutlu ve bireyler üzerinde hem bilişsel hem de duygusal etkiler yaratan konuların anlaşılmasında etkili bir çerçeve sunmaktadır. Çalışma, katılımcıların deneyimlerine “yakından bakarak” olgunun özünü anlamayı amaçlayan bir yaklaşımla yürütülmüştür.

Araştırma kapsamında olgubilimsel desenin sağladığı esneklik ve derinlik sayesinde şu noktalar ayrıntılı şekilde incelenmiştir:

1. Katılımcıların dijital aktivizmi nasıl tanımladığı, bu olguyu kişisel ve toplumsal düzeyde nasıl konumlandığı ve hangi motivasyonlarla dijital aktivizme yöneldiği,
2. Yapay zekâ uygulamalarını bireysel yaşamlarında ve geleceğin iş ortamı bağlamında nasıl algıladıkları; bu uygulamaları fırsat, tehdit, belirsizlik veya dönüşüm aracı olarak nasıl konumlandıkları,
3. İş yaşamına yönelik algılarını oluşturan bilişsel şemalar, duygusal tepkiler, beklentiler, kaygılar ve mesleki özyeterlilik algılarının nasıl şekillendiğidir.

Bu yönleriyle olgubilimsel yaklaşım, araştırmanın temel sorularına yalnızca yanıt üretmekle kalmayıp, aynı zamanda katılımcıların deneyimlerinden hareketle olgunun özsel yapısını, altında yatan temaları ve anlamlandırma süreçlerini görünür kılmayı mümkün kılmaktadır. Dolayısıyla, bu model araştırmanın bütüncül amacına hem yöntemsel hem kavramsal açıdan doğrudan katkı sağlayarak çalışmanın çerçevesini sağlam bir temele oturtmaktadır. Yorumsamacı yaklaşım, özellikle karmaşık, hızla değişen ve bireyler arasında farklılaşan

olguların araştırılmasında tercih edilmektedir. Dijital aktivizm ve yapay zekâ uygulamaları da tam olarak bu tür olgulardandır:

- Teknolojik gelişmeler bireyler tarafından farklı şekillerde algılanabilir,
- Dijital aktivizm kişide hem toplumsal hem kişisel düzeyde çok farklı anlamlar taşıyabilir,
- Yapay zekâyâ ilişkin umut, kaygı, beklenti ve tehdit algıları bireysel yaşam öyküleriyle iç içe geçebilir,
- İş yaşamına yönelik algılar kişisel deneyim, sosyoekonomik koşullar ve eğitim alanına göre değişebilir.

Dolayısıyla, böylesine çoğul ve öznel bir yapıyı anlamlandırabilmek için araştırmanın deseni, yorumsamacı yaklaşımın temel ilkeleri üzerine inşa edilmiştir.

Araştırmada geçerlik ve güvenilirliği artırmak amacıyla katılımcı ifadelerinin doğrudan alıntılarla desteklenmesine, analiz sürecinin ayrıntılı biçimde raporlanmasına ve temaların tekrar gözden geçirilerek anlam bütünlüğünün sağlanmasına özen gösterilmiştir. Yorumların araştırma verileriyle tutarlı olmasına dikkat edilerek bulgular sistematik biçimde yapılandırılmıştır (Yıldırım & Şimşek, 2021).

Kodlama ve tema oluşturma sürecinde MAXQDA 2022 nitel veri analiz yazılımından yararlanılmıştır. Program aracılığıyla görüşme dökümleri sisteme aktarılmış, açık kodlama metoduyla başlangıç kodları oluşturulmuş ve benzer kodlar bir araya getirilerek temalar geliştirilmiştir. MAXQDA'nın görsel haritalama araçları kullanılarak tema–kod ilişkileri modellenmiş ve bulgular bu yapı üzerinden yorumlanmıştır. Yazılım, verilerin sistematik biçimde organize edilmesine ve temalar arası ilişkilerin bütüncül olarak değerlendirilmesine olanak sağlamıştır.

Veri analizi süreci Braun ve Clarke (2006) tarafından önerilen altı aşamalı tematik analiz süreci doğrultusunda yürütülmüştür. Araştırmada geçerlik ve güvenilirliğin sağlanması amacıyla nitel araştırmalara özgü ölçütler dikkate alınmıştır. Bu kapsamda inandırıcılığı (credibility) artırmak amacıyla katılımcı ifadeleri doğrudan alıntılarla desteklenmiş, veri toplama ve analiz süreci ayrıntılı biçimde raporlanmış ve temalar tekrar gözden geçirilerek anlam bütünlüğü sağlanmıştır. Aktarılabilirlik (transferability) kapsamında araştırma süreci, çalışma grubu ve veri toplama yöntemi ayrıntılı şekilde açıklanarak benzer bağlamlarda yapılacak çalışmalara karşılaştırma imkânı sunulmuştur. Tutarlılık (dependability) açısından veri toplama ve analiz sürecinde izlenen adımlar sistematik bir biçimde ortaya konulmuş, tematik analiz süreci belirli aşamalar doğrultusunda yürütülmüştür.

Teyit edilebilirlik (confirmability) bağlamında ise araştırmacının yorumlarının verilerle uyumlu olmasına özen gösterilmiş ve bulgular katılımcı ifadeleriyle desteklenmiştir. Bu süreçte araştırmacı, veri toplama ve analiz aşamalarında tarafsızlığını korumaya özen göstermiş, yönlendirici yaklaşımlardan kaçınarak katılımcıların görüşlerini özgürce ifade edebilecekleri bir araştırma ortamı sağlamıştır (Lincoln & Guba, 1985; Creswell, 2013; Yıldırım & Şimşek, 2021; Silverman, 2016).

2.4. Araştırma Grubu ve Örneklem

Bu araştırmanın çalışma grubunu, Türkiye’de bir üniversitenin Yönetim Bilişim Sistemleri (YBS) lisans programında öğrenim görmekte olan tüm öğrenciler oluşturmaktadır. Dijital aktivizm ve yapay zekâ uygulamaları bağlamında genç bireylerin iş yaşamına yönelik algılarını incelemeye yönelik bir çalışma yürütüldüğünden, hedef olarak seçilen çalışma grubunun teknolojiyle yoğun etkileşim hâlinde olan, dijital kültüre aşina, yapay zekâ temelli araçları aktif olarak kullanan ve dijital alanlarda deneyime sahip bir grup olması araştırmanın kapsamı açısından büyük önem taşımaktadır. Katılımcıların dijital aktivizme aşinalığı, araştırma sürecinin başında uygulanan kısa bir ön değerlendirme süreci ile belirlenmiştir. Bu kapsamda, katılımcılara dijital aktivizm kavramına ilişkin farkındalık düzeyleri, sosyal medya ve dijital platformlarda toplumsal içerikli kampanya, paylaşım veya etkileşim deneyimleri olup olmadığı ve bu tür dijital faaliyetleri takip edip etmediklerine yönelik sorular yöneltilmiştir. Katılımcıların kendi beyanları doğrultusunda, dijital aktivizm hakkında en az gözlemsel düzeyde bilgi veya deneyime sahip olan bireyler araştırmaya dahil edilmiştir.

Araştırmada örneklem seçiminde amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme tercih edilmiştir. Ölçüt örnekleme, araştırmanın odağındaki olguyu anlamaya katkı sağlayabilecek belirli özelliklere sahip bireylerin bilinçli olarak seçilmesine olanak tanır (Patton, 2015). Bu kapsamda, çalışmanın amacı doğrultusunda belirlenen ölçütleri karşılayan katılımcıların seçilmesine özen gösterilmiştir. Araştırmanın örneklemini, Türkiye’de bir üniversitenin Yönetim Bilişim Sistemleri (YBS) lisans programında öğrenim gören ve dijital teknolojiler ile yapay zekâ uygulamalarına aşinalığı bulunan 40 öğrenci oluşturmaktadır. Katılımcılar, gönüllülük esasına dayalı olarak araştırmaya dahil edilmiştir.

Katılımcıların seçiminde belirlenen ölçütler; (1) YBS lisans bölümünde aktif olarak kayıtlı olmak, (2) dijital teknolojiler ve yapay zekâ uygulamalarına ilişkin en az temel düzeyde bilgi, farkındalık veya deneyime sahip olmak ve (3) dijital aktivizm kavramına ilişkin en az gözlemsel düzeyde bilgi sahibi olmaktır. Bu ölçütler, araştırma konusunun katılımcılar tarafından anlamlandırılmasını mümkün kılacak bir bilgi ve deneyim düzeyini garanti altına almak amacıyla belirlenmiştir.

Katılımcılar, gönüllülük esasına dayalı olarak araştırmaya davet edilmiş ve uygun ölçütleri karşılayan bireyler arasından seçilmiştir. Bu süreçte erişilebilir katılımcılarla görüşmeler gerçekleştirilmiş, veri toplama süreci 40 öğrenci ile tamamlanmıştır. Görüşmeler, elde edilen verilerde tekrar eden temaların ortaya çıkması ve yeni bilgi üretiminin sınırlanmasıyla birlikte veri doygunluğuna ulaşıldığı değerlendirildiğinde sonlandırılmıştır.

Katılımcıların belirlenmesinde kolay ulaşılabilirlik ve gönüllülük ilkeleri de dikkate alınmış, uygun katılımcılara ulaşılmasının ardından yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler, veri doygunluğuna ulaşıldığı değerlendirilen 40 katılımcı ile tamamlanmıştır.

2.5. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Araştırmacının Rolü

Bu araştırma, belirli sınırlılıklar çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örnekleme, yalnızca Yönetim Bilişim Sistemleri programında öğrenim gören 40 lisans öğrencisi ile sınırlandırılmış olup, bu durum elde edilen bulguların farklı örneklemlere genellenebilirliğini kısıtlamaktadır. Araştırma verileri, yarı yapılandırılmış görüşmeler yoluyla elde edilmiş ve katılımcıların öznel değerlendirmelerine dayanmaktadır. Bu nedenle bulgular, katılımcıların bireysel algı, deneyim ve ifade biçimlerinden etkilenmektedir.

Veri toplama sürecinin büyük ölçüde dijital platformlar aracılığıyla yürütülmesi, katılımcıların teknolojik yeterlilikleri ve iletişim biçimlerine bağlı olarak veri derinliğini etkileyebilmektedir. Ayrıca görüşmelerin belirli bir zaman diliminde gerçekleştirilmiş olması, katılımcıların o anki düşünce ve deneyimlerini yansıtmakta olup zaman içerisinde değişebilecek algıları kapsamamaktadır. Bununla birlikte, araştırmada kullanılan tematik analiz yöntemi, araştırmacının yorumlayıcı rolünü içermekte olup farklı araştırmacılar tarafından yapılan analizlerde temaların farklı biçimlerde yorumlanma olasılığı bulunmaktadır.

Bu araştırmada araştırmacı, veri toplama ve analiz süreçlerinde aktif bir rol üstlenmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşmeler sırasında araştırmacı ile katılımcılar arasında doğrudan etkileşim kurulmuş, bu durum nitel araştırmanın doğası gereği veri üretim sürecine araştırmacının da dahil olmasına neden olmuştur. Araştırmacı, veri toplama sürecinde tarafsız bir tutum sergilemeye özen göstermiş, katılımcıların görüşlerini yönlendirmemeye dikkat etmiştir. Açık uçlu sorular aracılığıyla katılımcıların kendi deneyim ve düşüncelerini özgürce ifade etmeleri sağlanmıştır. Veri analizi sürecinde ise araştırmacı, tematik analiz yaklaşımı doğrultusunda kodlama ve tema oluşturma aşamalarını sistematik bir şekilde yürütmüştür. Bu süreçte araştırmacının bilgi birikimi ve deneyimleri analiz sürecine yansıtılabilmektedir. Bu nedenle araştırmada, bulguların katılımcı ifadelerine dayandırılmasına ve doğrudan alıntılarla desteklenmesine özen gösterilmiştir.

Araştırmacı ayrıca çalışmanın güvenilirliğini artırmak amacıyla analiz sürecinde tutarlılık sağlamaya ve verileri mümkün olduğunca nesnel bir biçimde yorumlamaya dikkat etmiştir.

2.6. Etik Kurul Onayı

Bu araştırma Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu 21.03.2025 tarihli 06 sayılı 2025/209 numaralı kararı ile nitel araştırma yöntemlerinin gerektirdiği etik ilkelere uygun olarak yürütülmüştür. Nitel araştırma yaklaşımı, bireylerin deneyimlerini ve anlamlandırma süreçlerini derinlemesine incelemeye olanak tanıyan bir yöntem olarak değerlendirilmektedir (Silverman, 2016).

Veri toplama süreci başlamadan önce araştırmanın amacı, kapsamı, yöntemi ve veri kullanımına ilişkin esasları içeren gerekli bilgiler katılımcılara açık ve anlaşılır bir biçimde sunulmuştur. Katılımcıların araştırmaya gönüllü olarak dahil edilmesi, veri gizliliğinin korunması, kimlik bilgilerinin anonimleştirilmesi ve verilerin yalnızca akademik amaçla kullanılması temel etik ilkeler doğrultusunda sağlanmıştır.

Araştırma verileri, Helsinki Bildirgesi, YÖK Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK, 6698) ve nitel araştırmalara ilişkin temel etik standartlarla uyumlu biçimde toplanmış ve işlenmiştir. Bu doğrultuda araştırmada aşağıdaki etik ilkeler titizlikle uygulanmıştır:

1. Gönüllü Katılım ve Bilgilendirilmiş Onam

Görüşmelere katılan tüm öğrenciler, araştırmanın amacı, süresi, olası algıları ve veri kullanım biçimi hakkında bilgilendirilmiş; araştırmaya katılmanın tamamen gönüllülük esasına dayandığı açıkça ifade edilmiştir. Katılım öncesinde her öğrenci sözlü ve yazılı Aydınlatılmış Onam Formunu kabul etmiş, veri kullanımına dair izin vermiştir.

Katılımcılara ayrıca:

- İstedikleri zaman görüşmeyi sonlandırabilecekleri,
- Soruları yanıtlamak zorunda olmadıkları,
- Ses kaydı alınmasına onay vermeme haklarının bulunduğu hatırlatılmıştır.

Bu uygulamalar, nitel araştırmalarda “katılımcı özerkliği” ilkesinin gereğidir.

2. Gizlilik, Mahremiyet ve Anonimlik

Araştırmada elde edilen tüm veriler gizlilik ilkesi doğrultusunda korunmuştur. Katılımcıların kimlikleri hiçbir aşamada açıkça yazılmamış; her katılımcı K1, K2, ... K40 şeklinde kodlanmıştır. Bu kodlar yalnızca analiz sürecini yönetmek amacıyla kullanılmış olup kimlik belirleyici hiçbir bilgi saklanmamıştır.

Ses kayıtları, transkriptler ve dijital belgeler sadece araştırmacının erişimine açık güvenli bir dijital ortamda saklanmıştır. Veriler üçüncü kişilerle paylaşılmamış, sosyal medya, kurum içi platformlar veya bulut sistemlerinde depolanmamıştır.

Bu süreç:

- KVKK'nın "Veri Minimizasyonu ve Sınırlı İşleme" ilkesi,
- Nitel araştırmalarda "mahremiyete saygı" ilkesi çerçevesinde yürütülmüştür.

3. Zarar Vermeme İlkesi

Araştırmanın hiçbir aşamasında katılımcıların psikolojik, sosyal veya akademik açıdan zarar görmemesi için gerekli tedbirler alınmıştır. Sorular katılımcıları baskı altına almayacak şekilde yapılandırılmış; hassas alanlara girildiğinde katılımcının rahatsızlık düzeyi gözetilmiştir.

Ayrıca görüşmeler sırasında:

- Yargılayıcı bir dil kullanılmamış,
- Katılımcıların duygu ve düşüncelerine saygı gösterilmiş,
- Zorlayıcı veya yönlendirici ifadelerden kaçınılmıştır.

Bu yaklaşım, nitel araştırmalarda "zarar vermeme" ve "saygı" ilkelerinin gereğidir.

4. Verilerin Güvenli Biçimde Saklanması ve İmhası

Araştırma kapsamında toplanan ses kayıtları ve transkriptler, yalnızca araştırmanın yürütüldüğü süreçte saklanmış; çalışma tamamlandıktan sonra kalıcı biçimde silinmek üzere planlanmıştır. Verilerin imha süreci, etik ilkeler doğrultusunda araştırma tamamlandıktan sonra gerçekleştirilecektir. Bu uygulama, bilimsel araştırma etiğinde yer alan "gerektiği kadar saklama" ilkesine uygundur.

5. Araştırmacı Nesneliği ve Etik Sorumluluğu

Araştırmacı, analiz sürecinde kişisel inanç ve sınırlarını veriye yansıtmamış; yorumlamayı katılımcı ifadeleri ve literatür temelli gerçekleştirmiştir.

Araştırmacının yanlılık oluşturmaması için sistematik kodlama, temaların veriye dönük olarak doğrulanması ve veriye tekrar dönme döngüleri uygulanmıştır.

Bu yaklaşım, güvenilirliği artırmakta ve araştırmanın etik bütünlüğünü güçlendirmektedir.

6. Kurumsal ve Akademik Etik Onay

Araştırma, üniversitenin belirlediği etik kurallar doğrultusunda planlanmış ve sürece ilişkin tüm bilgilendirmeler yapılmıştır. Veriler yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılacak olup, ticari, yönetimsel veya başka bir amaçla işlenmeyecektir.

7. Katılımcıların Haklarına Saygı

Katılımcılara araştırma süreci boyunca araştırma etiğinin vazgeçilmez olarak tanımlan haklarını şu şekilde tanımlamak mümkündür:

- Soruları yanıtsız bırakma,
- Görüşmeyi durdurma,
- Ses kaydına izin vermeme,
- Verilerinin silinmesini talep etmeleridir.

2.7. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veri toplama yöntemi olarak yarı yapılandırılmış bireysel görüşme tekniği kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşmeler, nitel araştırmalarda sıkça tercih edilen, hem araştırmacıya belirli bir soru çerçevesi sunan hem de katılımcının düşüncelerini özgürce ifade edebilmesine olanak tanıyan esnek bir veri toplama tekniğidir (Yıldırım & Şimşek, 2021). Dijital aktivizm ve yapay zekâ gibi çok katmanlı, hızla değişen ve bireyler arasında farklı deneyimlere sahip olguların incelenmesinde, bu tekniğin esneklik ve derinlik sağlaması araştırmanın amaçlarıyla doğrudan uyumludur (Creswell & Poth, 2018).

Araştırmada yarı yapılandırılmış görüşmenin tercih edilmesinin temel gerekçeleri aşağıda sıralanmaktadır (Patton, 2015; Yıldırım & Şimşek, 2021):

- **Kavramsal esneklik:** Dijital aktivizm ve yapay zekâ algıları, bireylerin yaşam deneyimleri, teknolojik okuryazarlık düzeyleri ve sosyal medya pratiklerine göre değişiklik gösterdiğinden, katı bir soru formu yerine esnek bir yapı daha zengin ve bağlama duyarlı veri üretmiştir (Patton, 2015).

- **Derinleştirici sorulara imkân tanınması:** Araştırmacı, katılımcının belirli bir konu üzerinde daha fazla açıklama yapmasını sağlayan sondalar kullanabilmiş; bu durum, katılımcı ifadelerinin derinleşmesine ve anlam katmanlarının ortaya çıkarılmasına olanak tanımıştır (Creswell & Poth, 2018).
- **Doğal veri üretimi:** Katılımcıların kendi kelimeleriyle konuşmaları, söylemsel, duygusal ve bilişsel verilerin daha doğal ve bütünlüklü biçimde toplanmasını sağlamıştır. Bu durum, katılımcı deneyimlerinin araştırma metnine daha özgün biçimde yansıtılmasına katkı sunmaktadır (Merriam & Tisdell, 2016).
- **Bağlamsal zenginlik:** Yarı yapılandırılmış görüşmeler, katılımcıların yaşadıkları kültürel, toplumsal ve teknolojik bağlamı daha kapsamlı biçimde aktarmalarına olanak vermiştir. Böylece veriler, yalnızca bireysel görüşleri değil, bu görüşlerin oluştuğu bağlamsal koşulları da içerecek biçimde zenginleşmiştir (Yıldırım & Şimşek, 2021).

Bu kapsamda araştırmanın veri toplama süreci, sistematik ve etik ilkeler doğrultusunda aşağıdaki aşamalar izlenerek yürütülmüştür:

- **Görüşme planlaması:** Görüşme yapılacak katılımcılarla önceden iletişim kurulmuş, görüşme tarihleri ve yöntemleri (yüz yüze veya çevrim içi) karşılıklı olarak belirlenmiştir. Katılımcıların görüşmeye gönüllü olarak katılımı sağlanmış, görüşmelerin uygun ve güvenli bir ortamda gerçekleştirilmesi için gerekli koşullar oluşturulmuştur (Creswell & Poth, 2018).
- **Görüşmelerin uygulanması:** Görüşmeler 2025 yılı boyunca gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların erişilebilirliği ve tercihleri doğrultusunda görüşmeler yüz yüze ya da Zoom ve Microsoft Teams gibi çevrim içi platformlar aracılığıyla yürütülmüştür. Çevrim içi görüşmeler, yüz yüze görüşmelerle aynı etik ve yöntemsel hassasiyetler gözetilerek gerçekleştirilmiştir (Kvale & Brinkmann, 2015).

Veri toplama sürecinde görüşmeler başlamadan önce katılımcılara ses kaydı alınacağı açıkça belirtilmiş ve gerekli izinler alınmıştır. Ses kaydı alınması, katılımcı ifadelerinin eksiksiz biçimde kaydedilmesini sağlamış; araştırmacının not alma yükünü azaltarak görüşmenin doğal akışını desteklemiş ve daha güvenilir, doğrulanabilir bir veri seti oluşturulmasına katkı sunmuştur (Kvale & Brinkmann, 2015).

Görüşmelerin süresi ortalama 10-20 dakika arasında değişmiş; bazı katılımcıların konuya yüksek ilgi göstermesi nedeniyle görüşme süresi 20 dakikanın üzerine çıkmıştır. Görüşme süresindeki bu esneklik, nitel araştırmaların doğasına ve katılımcı merkezli veri toplama ilkelerine uygunluk göstermektedir (Patton, 2015).

Elde edilen görüşme kayıtları, araştırmacı tarafından katılımcıların ifadeleri hiçbir değişikliğe uğratılmadan, dilsel özellikleri korunarak ve anlam kayması yaratacak düzenlemeler yapılmadan metne aktarılmıştır. Bu yaklaşım, kodlama sürecinde verinin doğruluğunu artırmakta, katılımcı sesinin araştırma metninde duyulmasını mümkün kılmakta ve tematik analiz sürecinde anlam bütünlüğünün korunmasına katkı sağlamaktadır (Braun & Clarke, 2006; Yıldırım & şimşek, 2021).

Araştırmacı öznelliğinin etkisini azaltmak amacıyla kodlama sürecinde benzer ifadeler karşılaştırmalı olarak değerlendirilmiş, temalar literatürde yer alan kavramsal çerçevelerle tutarlılık aısından sürekli gözden geçirilmiştir. Kodlama süreci, şeffaflık ve izlenebilirlik ilkeleri doğrultusunda MAXQDA yazılımı aracılığıyla yürütülmüştür.

2.8. Verilerin Analizi

Bu araştırmada temel veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış formun tercih edilme nedeni, hem katılımcılar arasında karşılaştırılabilir veri üretme olanağı sunması hem de katılımcıların kendi deneyimlerini, algılarını ve duygularını özgür biçimde ifade edebilmelerine imkân tanınmasıdır (Yıldırım & şimşek, 2021). Araştırmaya uygun olarak görüşme formu, kapsamlı literatür taraması, mevcut kuramsal yaklaşımlar ve çalışmanın amacı doğrultusunda araştırmacı tarafından geliştirilmiştir.

Araştırmada kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme formu toplam sekiz açık uçlu sorudan oluşmaktadır. Soruların hazırlanmasında dijital aktivizm ve yeni medya katılımına ilişkin Castells (2012), Jenkins (2006) ve Hands (2011); yapay zekâ adaptasyonu ve teknoloji kabulüne ilişkin Davis'in (1989) Teknoloji Kabul Modeli (TAM) ve Venkatesh vd. (2003) tarafından geliştirilen UTAUT modeli; dijital etik perspektifi bağlamında Floridi (2019); çalışma yaşamının dönüşümü ve güvencesizleşme süreçlerine ilişkin Sennett (1998), Bauman (2000) ve Standing (2011); gelecek algısı ve risk toplumu bağlamında Beck (1992) ve Giddens'in (1991) kuramsal yaklaşımlarından yararlanılmıştır. Bu çerçevede sorular, öğrencilerin dijital aktivizmi nasıl anlamlandırdıklarını, yapay zekâyâ ilişkin bilgi ve deneyimlerini, iş yaşamına yönelik algılarını ve bu iki olgu arasındaki ilişkiye dair değerlendirmelerini ortaya koyacak biçimde yapılandırılmıştır.

Oluşturulan görüşme soruları, Yönetim Bilişim Sistemleri alanında iki ve dijital sosyoloji alanında bir akademisyenin görüşüne sunulurken kapsam geçerliği, açık uçluluk düzeyi,

anlaşılabilirlik ve yönlendirici ifade içerip içermediği açısından değerlendirilmiştir. Uzman geri bildirimleri doğrultusunda bazı sorular sadeleştirilmiş, kavramsal olarak örtüşen maddeler birleştirilmiş ve görüşme akışını olumsuz etkileyebilecek sorular çıkarılmıştır. Son aşamada üç öğrenciyle pilot görüşmeler gerçekleştirilmiş; anlaşılmayan ifadeler yeniden düzenlenmiş ve görüşme akışı iyileştirilerek formun nihai hâli oluşturulmuştur.

Görüşmelerden elde edilen ses kayıtları yazıya dökülmüş ve tüm metinler MAXQDA 2022 nitel veri analiz yazılımına aktarılmıştır. Veri analizi süreci Braun ve Clarke'ın (2006) tematik analiz yaklaşımı temel alınarak yürütülmüştür. Bu yaklaşım doğrultusunda analiz süreci altı aşamada gerçekleştirilmiştir: (1) verilere aşinalık kazanma, (2) başlangıç kodlarının oluşturulması, (3) temaların belirlenmesi, (4) temaların gözden geçirilmesi, (5) temaların adlandırılması ve tanımlanması ve (6) raporlaştırma.

İlk aşamada görüşme metinleri tekrar tekrar okunarak veriyle bütünleşme sağlanmıştır. İkinci aşamada katılımcı ifadelerinden hareketle açık kodlama yapılmış ve anlamlı veri parçaları kodlanmıştır. Üçüncü aşamada benzer içeriklere sahip kodlar bir araya getirilerek alt temalar oluşturulmuş; bu alt temalar araştırma soruları doğrultusunda ana temalar altında yapılandırılmıştır. Dördüncü aşamada temalar arası ilişkiler gözden geçirilmiş ve iç tutarlılıkları değerlendirilmiştir.

MAXQDA yazılımı, kodlama sürecinin sistematik biçimde yürütülmesi, tema–kod ilişkilerinin incelenmesi, kod yoğunluklarının karşılaştırılması ve temalar arası örüntülerin görselleştirilmesi amacıyla aktif olarak kullanılmıştır. Bulgular bölümünde sunulan kod haritaları, tema matrisleri ve görsel modeller MAXQDA üzerinden oluşturulmuştur.

Analiz sürecinde tümevarımsal bir yaklaşım benimsenmiş; temalar önceden belirlenmek yerine doğrudan katılımcı ifadelerinden türetilmiştir. Araştırmanın güvenilirliğini artırmak amacıyla kodlama süreci farklı zaman aralıklarında yeniden gözden geçirilmiş, benzer kodlar birleştirilmiş ve temaların kapsayıcılığı kontrol edilmiştir. Ayrıca bulgular bölümünde katılımcı ifadelerine doğrudan alıntılarla yer verilerek analiz sürecinin şeffaflığı ve doğrulanabilirliği güçlendirilmiştir.

Araştırmanın güvenilirliğini ve geçerliğini artırmak amacıyla analiz sürecinde birden fazla strateji kullanılmıştır. Kodlama süreci farklı zaman aralıklarında yeniden gözden geçirilmiş, temalar arasında tutarlılık sağlanmıştır. Elde edilen temalar, literatürde yer alan kavramsal çerçevelerle karşılaştırılarak yorumlanmış ve araştırma süreci izlenebilirlik ilkesi doğrultusunda ayrıntılı biçimde raporlanmıştır.

Bu doğrultuda elde edilen temalar, dijital aktivizm, yapay zekâ uygulamaları ve iş yaşamına yönelik algılar arasındaki ilişkileri bütüncül biçimde ortaya koyacak şekilde yorumlanmıştır. MAXQDA 2022 destekli tematik analiz, katılımcı deneyimlerinin derinlemesine anlaşılmasına ve kavramsal bağlam içerisinde sistematik biçimde değerlendirilmesine olanak sağlamıştır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde, araştırmaya katılan öğrencilerin sosyo-demografik özelliklerine, katıldıkları dijital aktivizm hareketlerine ve yarı yapılandırılmış görüşmeler sonucunda elde edilen tematik bulgulara yer verilmektedir. Elde edilen veriler, dijital aktivizm ve yapay zekâ uygulamalarının iş yaşamına yönelik algı üzerindeki rolünü ortaya koyacak şekilde analiz edilmiştir. Bulgular, katılımcı ifadeleri, tema-kod ilişkileri ve MAXQDA programı aracılığıyla oluşturulan görselleştirmeler doğrultusunda yapılandırılmıştır.

3.1. Katılımcılara İlişkin Tanıtıcı Bilgiler

Bu araştırmaya, Türkiye’de bir üniversitenin Yönetim Bilişim Sistemleri lisans programında öğrenim gören toplam 40 öğrenci katılmıştır. Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri Tablo 1’de sunulmuştur. Katılımcıların yaşları 18 ile 25 arasında değişmekte olup yaş ortalaması 21’dir. Cinsiyet dağılımı incelendiğinde, örneklemin 18 kadın ve 22 erkek öğrenciden oluştuğu görülmektedir. Katılımcılar her sınıf düzeyinden 10’ar kişi olacak şekilde dağıtılmıştır. Bu dağılım, öğrencilerin farklı akademik aşamalarındaki deneyim ve beklentilerinin araştırmaya yansıtılmasına olanak sağlamıştır.

Gelir düzeyi bakımından katılımcılar 0–10.000 TL, 10.000–20.000 TL ve 20.000 TL ve üzeri olmak üzere üç farklı grupta toplanmıştır. Bu durum, iş yaşamına yönelik algıların yalnızca teknolojik dönüşüm üzerinden değil, aynı zamanda ekonomik koşullar bağlamında da değerlendirilmesini mümkün kılmıştır. Özellikle ekonomik farklılaşmanın, öğrencilerin iş güvencesi, kariyer beklentisi ve risk algısı üzerindeki etkisini yorumlamada önemli bir arka plan sunduğu düşünülmektedir.

Katılımcıların tamamının Yönetim Bilişim Sistemleri öğrencisi olması, araştırmanın amacı açısından önemli bir avantaj sağlamaktadır. Çünkü bu öğrenciler bir yandan dijital teknolojilere ve yapay zekâ uygulamalarına görece aşina bireylerdir; diğer yandan gelecekte yapay zekâ temelli dönüşümden doğrudan etkilenecek meslek alanlarına yönelmektedirler. Bu nedenle örneklem, üç kavram arasındaki ilişkiyi incelemek açısından uygun ve anlamlı bir grup oluşturmaktadır.

Genel olarak değerlendirildiğinde, farklı yaş, cinsiyet, gelir ve sınıf düzeylerinden katılımcıların araştırmaya dâhil edilmesi, elde edilen bulguların tek tip bir öğrenci profiline indirgenmesini engellemiş; böylece temaların daha çeşitli deneyimler üzerinden yorumlanmasına katkı sağlamıştır.

Tablo 1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Katılımcı	Cinsiyet	Yaş	Gelir	Sınıf Durumu
K1	Kadın	20	10.000–20.000	1.sınıf
K2	Kadın	21	10.000–20.000	1.sınıf
K3	Kadın	20	10.000–20.000	1.sınıf
K4	Erkek	25	20.000 ve üzeri	1.sınıf
K5	Kadın	18	20.000 ve üzeri	1.sınıf
K6	Erkek	19	10.000–20.000	1.sınıf
K7	Kadın	20	10.000–20.000	1.sınıf
K8	Erkek	23	20.000 ve üzeri	1.sınıf
K9	Erkek	20	10.000–20.000	1.sınıf
K10	Erkek	18	20.000 ve üzeri	1.sınıf
K11	Erkek	20	20.000 ve üzeri	2.sınıf
K12	Erkek	24	0-10.000	2.sınıf
K13	Erkek	24	20.000 ve üzeri	2.sınıf
K14	Kadın	19	20.000 ve üzeri	2.sınıf
K15	Kadın	25	10.000–20.000	2.sınıf
K16	Erkek	22	0-10.000	2.sınıf
K17	Erkek	19	0-10.000	2.sınıf
K18	Kadın	20	20.000 ve üzeri	2.sınıf
K19	Erkek	22	0-10.000	2.sınıf
K20	Erkek	24	10.000–20.000	3.sınıf
K21	Kadın	21	0-10.000	3.sınıf
K22	Kadın	20	10.000–20.000	3.sınıf
K23	Erkek	21	0-10.000	3.sınıf
K24	Kadın	22	20.000 ve üzeri	3.sınıf
K25	Erkek	19	10.000–20.000	3.sınıf
K26	Erkek	23	20.000 ve üzeri	3.sınıf
K27	Erkek	20	0-10.000	3.sınıf
K28	Erkek	22	10.000–20.000	3.sınıf
K29	Erkek	23	20.000 ve üzeri	3.sınıf
K30	Erkek	18	10.000–20.000	3.sınıf
K31	Erkek	22	10.000–20.000	4.sınıf
K32	Kadın	20	20.000 ve üzeri	4.sınıf
K33	Erkek	18	10.000–20.000	4.sınıf
K34	Kadın	21	10.000–20.000	4.sınıf
K35	Kadın	20	0-10.000	4.sınıf
K36	Kadın	19	10.000–20.000	4.sınıf
K37	Kadın	20	10.000–20.000	4.sınıf
K38	Kadın	25	10.000–20.000	4.sınıf
K39	Kadın	24	20.000 ve üzeri	4.sınıf
K40	Erkek	23	20.000 ve üzeri	4.sınıf

Öğrencilerin katıldığı dijital aktivizm hareketleri toplumsal alanlara odaklanan dijital platform ve kampanyalardan oluşmaktadır. Bu doğrultuda araştırmada, katılımcıların katıldığı bu yapı hâlihazırda belirlenmiş ve bu platformları şu şekilde sınıflandırılmak mümkündür:

- Çevre Bilinci Hareketi
- Gençlik İklim Hareketi
- İşçi Hakları Dijital Dayanışması
- Hayvan Hakları Dijital Platformu
- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Forumu
- Kadın Hakları Dijital Kampanyası

Tablo 2. Katılımcıların Katıldığı Dijital Aktivizm Hareketleri

Katıldığı Dijital Aktivizm Hareketleri	Frekans	%
Çevre Bilinci Hareketi	7	17,5
Gençlik İklim Hareketi	12	30
İşçi Hakları Dijital Dayanışması	3	7,5
Hayvan Hakları Dijital Platformu	4	10
Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Forumu	5	12,5
Kadın Hakları Dijital Kampanyası	9	22,5

Tablo 2 incelendiğinde, katılımcılar arasında en yüksek katılımın Gençlik İklim Hareketi'nde (%30; f=12) gerçekleştiği görülmektedir. Bunu Kadın Hakları Dijital Kampanyası (%22,5; f=9) ve Çevre Bilinci Hareketi (%17,5; f=7) izlemektedir. Buna karşılık İşçi Hakları Dijital Dayanışmasına katılımın görece düşük düzeyde kaldığı (%7,5; f=3) anlaşılmaktadır. Bu dağılım, öğrencilerin dijital aktivizm deneyimlerinin daha çok çevresel sürdürülebilirlik, toplumsal cinsiyet eşitliği ve hak temelli görünürlük alanlarında yoğunlaştığını göstermektedir. Bu bulgu, katılımcıların dijital aktivizmi öncelikle kamusal farkındalık üretme ve toplumsal duyarlılığı artırma aracı olarak konumlandıklarını düşündürmektedir. İşçi hakları temelli katılımın sınırlı kalması ise öğrencilerin çalışma yaşamına ilişkin sorunları daha çok dolaylı ya da gözlemsel düzeyde deneyimlediklerine işaret edebilir. Başka bir ifadeyle, öğrenciler henüz tam zamanlı çalışan konumunda olmadıkları için emek temelli dijital dayanışmaya doğrudan katılımları daha düşük kalırken; iklim, kadın hakları ve eşitlik gibi gündelik dijital dolaşımda daha görünür olan alanlara daha yoğun yönelmiş olabilirler.

3.2 Dijital Aktivizm ve Yapay Zekâ Uygulamaları Bağlamında İş Yaşamına Yönelik Oluşan Algılara Ait Bulgular

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış görüşmelerden elde edilen veriler tematik analiz yöntemiyle çözümlenmiş ve MAXQDA 2022 programı kullanılarak sistematik biçimde kodlanmıştır. Analiz sürecinde katılımcı ifadeleri önce anlamlı birimlere ayrılmış, ardından benzer içerikler bir araya getirilerek kodlar oluşturulmuş ve bu kodlar daha üst düzey kavramsal kategoriler altında toplanarak temalar belirlenmiştir. Bu süreç, dijital aktivizm ve yapay zekâ uygulamaları bağlamında oluşan iş yaşamına yönelik algıları bütüncül biçimde ortaya koymayı amaçlamıştır.

Elde edilen bulgular doğrultusunda analizler üç temel eksen altında değerlendirilmiştir: dijital aktivizm algısı, yapay zekâ uygulamaları algısı ve bu iki alanın iş yaşamına yönelik algılarla ilişkisi. Bu çerçevede toplam sekiz alt tema belirlenmiştir:

- Dijital aktivizm algısı
- Dijital aktivizmin çalışan hakları ve iş ortamı açısından değerlendirilmesi
- Dijital aktivizmin iş yaşamında etkili olduğu alanlar
- Yapay zekâ uygulamaları algısı
- Yapay zekâ uygulamalarının çalışanlar bağlamında değerlendirilmesi
- Yapay zekâ teknolojilerinin iş yaşamı açısından taşıdığı risklerinin değerlendirilmesi
- Dijital aktivizmin yapay zekâ uygulamalarının kullanım sınırlarını belirlemesi
- Yapay zekâ ile dijital aktivizmin çalışan haklarının korunması bağlamında değerlendirilmesi

Belirlenen bu temalar, katılımcıların dijital dönüşüm sürecini nasıl anlamlandırdıklarını ve bu dönüşümün iş yaşamına yönelik beklentilerini hangi boyutlarda şekillendirdiğini ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle temalar yalnızca katılımcı görüşlerinin betimlenmesini değil; aynı zamanda dijital aktivizm ve yapay zekâ teknolojilerinin genç bireylerin çalışma yaşamına ilişkin algıları üzerindeki çok boyutlu etkilerinin yorumlanmasını mümkün kılmaktadır. Bu bağlamda temalar, öğrencilerin teknolojik gelişmeleri yalnızca teknik bir dönüşüm olarak değil, aynı zamanda çalışma yaşamında hak, adalet ve eşitlik tartışmalarıyla ilişkili bir toplumsal süreç olarak değerlendirdiklerini göstermektedir. Aşağıdaki bölümlerde her bir tema ayrı başlık altında ele alınarak katılımcı görüşleri, kod ilişkileri ve tema haritaları üzerinden ayrıntılı bir şekilde değerlendirilmiştir.

Şekil 3’te yer alan kod haritası, dijital aktivizm ve yapay zekâ uygulamaları bağlamında iş yaşamına yönelik algıların incelenmesi neticesinde bütün katılımcıların ifadelerinden elde edilen kodlar arasındaki ilişkileri göstermektedir. Harita incelendiğinde özellikle “çalışan hakları”, “şeffaflık”, “adalet”, “kolektif dayanışma” ve “iş güvencesi” gibi kavramların ağın merkezinde konumlandığı görülmektedir. Bu durum, katılımcıların dijital aktivizm ve yapay zekâ tartışmalarını çoğunlukla çalışma yaşamındaki haklar ve örgütsel adalet bağlamında değerlendirdiklerini göstermektedir.

Kodlar arasındaki yoğun bağlantılar, katılımcıların bu katılım biçimini birbirinden bağımsız iki olgu olarak değil; iş yaşamındaki güç ilişkilerini, çalışma koşullarını ve geleceğe yönelik kariyer beklentilerini birlikte etkileyen bir dönüşüm süreci olarak algıladıklarını düşündürmektedir. Özellikle “çalışan hakları” ve “şeffaflık” kodlarının güçlü bağlantılar kurması, dijital platformlar aracılığıyla ortaya çıkan görünürlük mekanizmasının işveren davranışlarını daha hesap verebilir hale getirebileceğine yönelik bir algının bulunduğunu düşündürmektedir.

Bununla birlikte “iş güvencesi”, “otomasyon”, “verimlilik” ve “denetim” gibi kodların ağın farklı noktalarında yer alması, katılımcıların yapay zekâ teknolojilerini hem fırsatlar hem de dezavantajlar barındıran çok boyutlu bir dönüşüm olarak değerlendirdiklerini göstermektedir. Genel olarak harita, dijital aktivizm ve yapay zekâ uygulamalarının genç bireylerin iş yaşamına yönelik algılarını şekillendiren, birbirleriyle ilişkili çok sayıda kavramın kesişiminde yer alan karmaşık bir anlam ağı oluşturduğunu işaret etmektedir.

Tablo 3. Dijital Aktivizm ve Yapay Zekâ Uygulamaları Bağlamında İş Yaşamına Yönelik Algıları İçeren Katılımcıların Kod- Alt Kod-Frekans Analizi

Kodlar	Frekans	Yüzde
Çalışan Hakları	23	57,5
Şeffaflık ve Açıklık	21	52,5
Toplumsal Farkındalık	19	47,5
Emeğin Görünmezliği	18	45
Ücret Politikası	13	32,5
Baskı unsuru	12	30
Denetim Mekanizması Rolü	10	25
Denge	10	25
Kamoyu Bilinçlendirilmesi	8	20

İş Performansına Algısı	8	20
Cinsiyet Eşitliği	8	20
Görünürlük	8	20
Mobbing veya Ayrımcılık	7	17,5
Sınırlandırıcı Algısı	7	17,5
Kamuoyu Baskısı	7	17,5
Sosyal Eşitsizlik	6	15
Kollektif Hareket	6	15
Algoritmalar Tarafından Yönetilme	6	15
Etik Sınırlarının Oluşması	5	12,5
Yapay Zekâ Algısı	5	12,5
Güçlendirici Algısı	5	12,5
Çalışan Verimliliği	5	12,5
Değersizlik	4	10
Dijital Aktivizmin Görünürlüğü	4	10
Tehdit Unsuru	4	10
Kolaylaştırıcı Algısı	4	10
Belirsizlik	4	10
Adaletin Sağlanmasında	3	7,5
Sürdürülebilirlik	3	7,5
Eşitlik	3	7,5
İş Baskısı	3	7,5
İş Sağlığı ve İş Güvenliği	3	7,5
Toplumsal Baskı	2	5
Mücadele	2	5
Fırsat Eşitliği	2	5
İnsan Merkezli	2	5
Örgütlenme Bilinci	2	5
İş Dünyasında Denge	2	5
Denetim Rolü	1	2,5
İşe Yabancılaşma	1	2,5
Kontrolsüzlük	1	2,5
İş Yükü	1	2,5
İşe Alım Süreçleri	1	2,5
Toplam	40	100

Tablo 3'te yer alan tüm temalara ait kod, alt kod ve frekans analizi genel olarak değerlendirildiğinde, katılımcıların önemli bir kısmının yapay zekâ ve dijital aktivizm konularında bilgiye sahip olduğu görülmektedir. Bu durum, katılımcıların bilişim dünyasına belirli bir düzeyde aşina olduklarını ve konuya ilişkin değerlendirmelerini deneyim ve gözlemlerine dayandırdıklarını göstermektedir. Bulgular incelendiğinde en yüksek frekansa sahip kodların çalışan hakları (%57,5), şeffaflık ve açıklık (%52,5) ve toplumsal farkındalık (%47,5) olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar, katılımcıların yapay zekâ ve dijital aktivizmin iş yaşamındaki etkilerini büyük ölçüde çalışan haklarının korunması, kurumların daha şeffaf hale gelmesi ve toplumsal bilinç oluşması çerçevesinde değerlendirdiklerini işaret etmektedir.

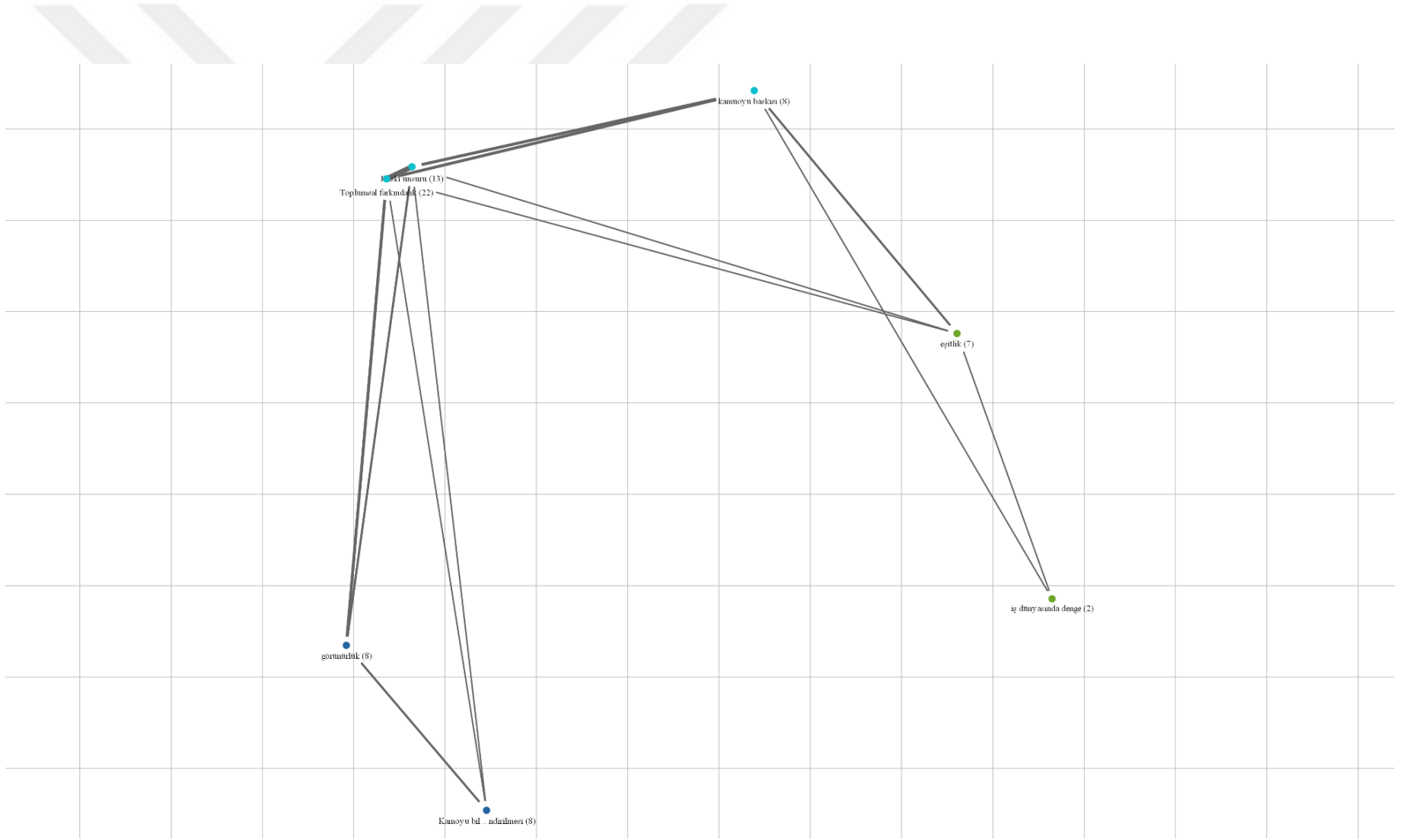
Bunlara ek olarak emeğin görünmezliği (%45), ücret politikası (%32,5) ve baskı unsuru (%30) gibi kodların da yüksek oranlara sahip olması, teknolojik dönüşümün çalışanların emeğinin algılanma biçimini, ücretlendirme süreçlerini ve iş ortamındaki baskı unsurlarını etkileyebileceğine yönelik bir farkındalık bulunduğunu göstermektedir. Ayrıca denetim mekanizması rolü, denge, kamuoyu bilinçlendirilmesi, iş performansı, cinsiyet eşitliği ve görünürlük gibi kodlar, dijital aktivizmin hem çalışan haklarını destekleyebilen hem de iş yaşamındaki uygulamaları görünür kılan bir araç olarak algılandığını düşündürmektedir.

Düşük düzeye sahip olan frekanslı kodlar ise yapay zekâ ve dijital aktivizmin etik sınırlar, eşitlik, sürdürülebilirlik, örgütlenme bilinci ve insan merkezli yaklaşım gibi daha spesifik boyutlarıyla ilişkilendirildiğini göstermektedir. Sonuç olarak, bulgular katılımcıların yapay zekâ ve dijital aktivizmi iş yaşamında çalışan hakları, şeffaflık, toplumsal farkındalık ve denetim mekanizmaları açısından önemli bir araç olarak gördüklerini; ancak aynı zamanda emeğin görünmezliği, baskı, eşitsizlik ve belirsizlik gibi deneyimlerinin olduğunu ve bu deneyimlere de dikkat çekmek istedikleri ortaya çıkmaktadır.

Şekil 4'te yer alan kelime bulutu, katılımcı görüşlerinden elde edilen kodların hangi kavramlar etrafında yoğunlaştığını görsel olarak göstermektedir. Kelime bulutunda en büyük ve en sık kullanılan kavramların “dijital”, “yapay zekâ”, “iş”, “aktivizm” ve “hak” olduğu görülmektedir. Bu durum, katılımcıların dijital aktivizm ve yapay zekâ tartışmalarını özellikle çalışma yaşamı bağlamında ele aldıklarını göstermektedir.

Kelime bulutunda “çalışan”, “hakları”, “cinsiyet”, “eşitlik”, “uygulamaları” ve “toplumsal” gibi kavramların da öne çıkması, katılımcıların dijital aktivizmi yalnızca bireysel görüşlerin ifade edildiği bir alan olarak değil; aynı zamanda çalışma yaşamındaki adalet, eşitlik ve hak arama süreçleriyle ilişkilendirdiklerini açıklamaktadır. Özellikle “iş” ve “çalışan” kavramlarının merkezi konumu, bu yapının iş yaşamının geleceğine ilişkin tartışmalarla güçlü bir şekilde bağlantılı olduğunu göstermektedir.

Bununla birlikte “düşünüyorsunuz”, “görüş”, “bilgi” ve “düzey” gibi ifadelerin kelime bulutunda yer alması, katılımcıların dijital teknolojilere ilişkin değerlendirmelerinin yalnızca deneyimlere değil, aynı zamanda algı ve bilgi düzeylerine dayalı bir anlamlandırma sürecine işaret ettiğini göstermektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde kelime bulutu, söz konusu süreçteki katılımcıların iş yaşamına yönelik algılarını şekillendiren temel kavramlar etrafında yoğunlaştığına görsel olarak dikkat çekmektedir.



Şekil 5. Dijital Aktivizm Algısına Ait Kod Haritası

Şekil 5'te yer alan kod haritası, dijital aktivizm algısının özellikle görünürlük, bilinçlendirme, eşitlik ve toplumsal baskı kavramları etrafında şekillendiğini göstermektedir. Kodlar arasındaki bağlantılar, katılımcıların bu kavramı yalnızca tepki verme alanı olarak değil; toplumsal sorunların daha geniş çevrelerce fark edilmesini sağlayan bir anlam üretim alanı olarak gördüklerini ifade etmektedir. Bu bağlamda dijital aktivizm, öğrencilerin iş yaşamına ilişkin beklentilerini doğrudan etkileyen bir arka plan oluşturmaktadır.

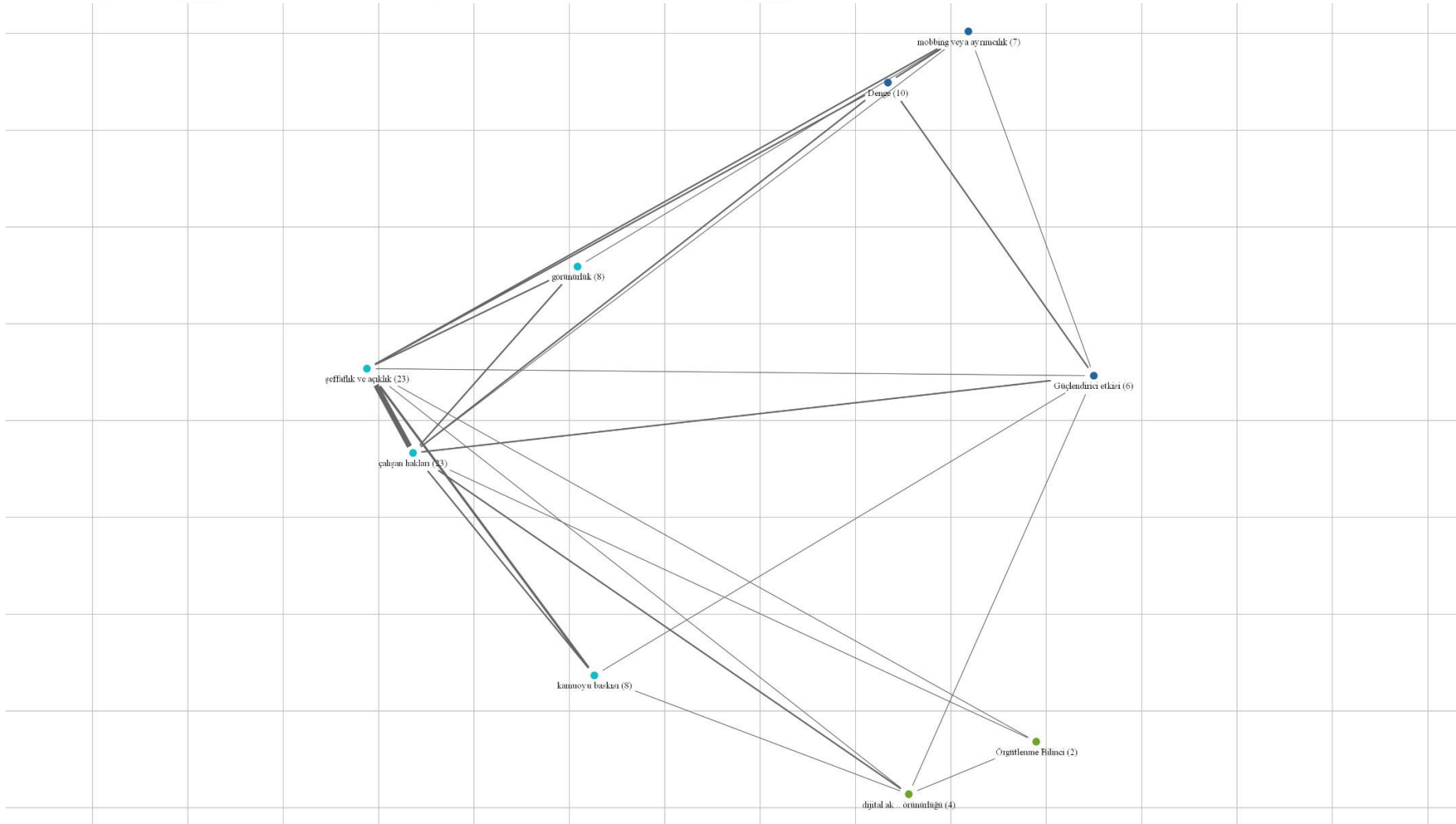
Tablo 4. Dijital Aktivizm Algısına Ait Kod- Alt Kod-Frekans Analizi

Tema	Kod	Frekans	Yüzde
Dijital Aktivizm Algısı	Şeffaflık ve Açıklık	21	52,5
	Toplumsal Farkındalık	19	47,5
	Baskı Unsuru	12	30
	Kamuoyu Bilinçlendirilmesi	8	20
	Görünürlük	8	20
	Kamuoyu Baskısı	7	17,5
	Kollektif Hareket	6	15
	Eşitlik	3	7,5
	İş Dünyasında Denge	2	10
	Toplam	40	100

Tablo 4'e göre katılımcıların dijital aktivizm algılarının çeşitli alt temalar altında toplandığı görülmektedir. En yüksek frekansa sahip alt tema şeffaflık ve açıklık (%52,5) olmuştur. Bu durum, katılımcıların dijital aktivizmi özellikle kurumların, şirketlerin ve kamu otoritelerinin faaliyetlerini daha görünür ve denetlenebilir hale getiren bir araç olarak yorumladıklarını göstermektedir. Bilgi teknolojileri ve veri yönetimi alanında eğitim alan öğrencilerin, dijital ortamların bilgiye erişim ve hesap verebilirlik sağlamadaki rolünü güçlü şekilde algıladıkları söylenebilir. İkinci olarak öne çıkan kod toplumsal farkındalık (%47,5) olmuştur. Bu bulgu, öğrencilerin dijital platformları toplumsal sorunlara dikkat çekme ve kamuoyunu bilgilendirme aracı olarak gördüklerini göstermektedir. Özellikle sosyal medya ve dijital iletişim kanallarının hızlı yayılım gücü sayesinde bireylerin sosyal konular hakkında daha kolay bilinçlenebildiği düşünülmektedir. Bir diğer dikkat çeken tema baskı unsuru (%30) olmuştur. Bu durum, öğrencilerin dijital aktivizmi yalnızca farkındalık yaratma aracı olarak değil, aynı zamanda kurumlar ve karar vericiler üzerinde toplumsal baskı oluşturabilen bir mekanizma olarak değerlendirdiklerini göstermektedir. Dijital kampanyalar, hashtag hareketleri ve çevrim içi imza kampanyaları bu algının oluşmasında etkili olabileceği kanısına varılmıştır. Orta düzeyde frekansa sahip temalar arasında kamuoyu bilinçlendirilmesi (%20) ve görünürlük (%20) yer almaktadır. Bu bulgular, dijital aktivizmin özellikle toplumsal konuların daha geniş kitlelere ulaşmasını sağladığını ifade etmektedir. Benzer şekilde kamuoyu baskısı (%17,5) ve kolektif

hareket (%15) temaları da dijital ortamların bireyleri ortak bir amaç etrafında bir araya getirme potansiyeline işaret etmektedir. Daha düşük düzey frekansında olan temalar arasında eşitlik (%7,5), iş dünyasında denge (%5) ve mücadele (%5) yer almaktadır. Bu durum, öğrencilerin dijital aktivizmi daha çok bilgilendirme ve farkındalık boyutuyla ilişkilendirdiğini, doğrudan sosyal adalet veya ekonomik mücadele bağlamında ise daha sınırlı biçimde değerlendirdiğini göstermektedir. Bu kapsamda YBS öğrencilerinin dijital aktivizm algısının ağırlıklı olarak şeffaflık, farkındalık oluşturma ve kamuoyu algısı yaratma boyutlarında yoğunlaştığı görülmektedir. Bu sonuç, teknoloji ve bilişim alanında eğitim alan öğrencilerin dijital platformlarda bilgi akışının, görünürlüğün ve toplumsal algı oluşturma gücünü önemli bir araç olarak algıladıkları ortaya çıkarılmıştır.





Şekil 6. Dijital Aktivizmin Çalışan Hakları ve İş Ortamı Açısından Değerlendirilmesine Ait Tema–Kod İlişki Haritası

Görüşmelerde dijital aktivizm ve yapay zekâ uygulamaları bağlamında iş yaşamına yönelik algılarını ortaya çıkarmak üzere katılımcılara “Dijital aktivizmin iş dünyasında çalışanların haklarını savunma ve iş ortamını değiştirme konusundaki etkisini nasıl değerlendirirsiniz?” şeklinde soru yöneltilmiş olup, elde edilen cevaplara göre Dijital Aktivizmin Çalışanların Hakları ve İş Ortamı Açısından Değerlendirilmesi teması ortaya çıkarılmıştır. Bu tema doğrultusunda katılımcıların ifadelerine şu şekilde yer vermek mümkündür:

K3: *“Özellikle kadın çalışanların yaşadığı eşitsizliklerin görünür olmasını sağladığını düşünüyorum. Bu sayede bazı şirketler kadın istihdamı ve eşit ücret politikalarını güçlendirmek zorunda kalıyor.”*

K4: *“Dijital aktivizm sayesinde çalışanlar yaşadıkları haksızlıkları daha görünür hale getirebiliyor. Bu da işverenleri daha dikkatli davranmaya, mobbing gibi davranışlardan kaçınmaya ve daha adil bir çalışma ortamı oluşturmaya zorlayabiliyor.”*

K19: *“Dijital aktivizm sayesinde çalışanlar daha hızlı organize olabiliyor. Bir sorun yaşandığında insanlar sosyal medyada destek verdiğinde bu, işveren üzerinde ciddi bir baskı oluşmasını sağlıyor. Bu da çalışma ortamının dönüşmesini sağlayabiliyor.”*

K21: *“Dijital aktivizm sayesinde çalışanlar bireysel değil, kolektif bir güç oluşturabiliyor. Bir haksızlık yaşandığında bunu dijital platformlarda paylaşmaları, işverenler üzerinde ciddi bir kamuoyu baskısı yaratıyor. Bu durum iş ortamlarında daha adil kararlar alınmasına neden oluyor.”*

Dijital aktivizm ve yapay zekâ uygulamaları bağlamında iş yaşamına yönelik algıların incelendiği çalışmada katılımcılar en çok şeffaflık ve açıklık ile çalışan hakları kavramlarına vurgu yapmıştır. Bu iki kavram, haritanın merkezinde yer alarak dijital aktivizmin iş yaşamında adalet, hakların korunması ve şeffaflık boyutlarıyla güçlü bir ilişkiye sahip olduğunu göstermektedir. Haritada ayrıca denge ve mobbing/ayırmıcılık kavramlarının şeffaflık ve çalışan hakları ile bağlantılı olması, iş yaşamındaki olumlu ve olumsuz etkilerin birlikte değerlendirildiğini ortaya koymaktadır.

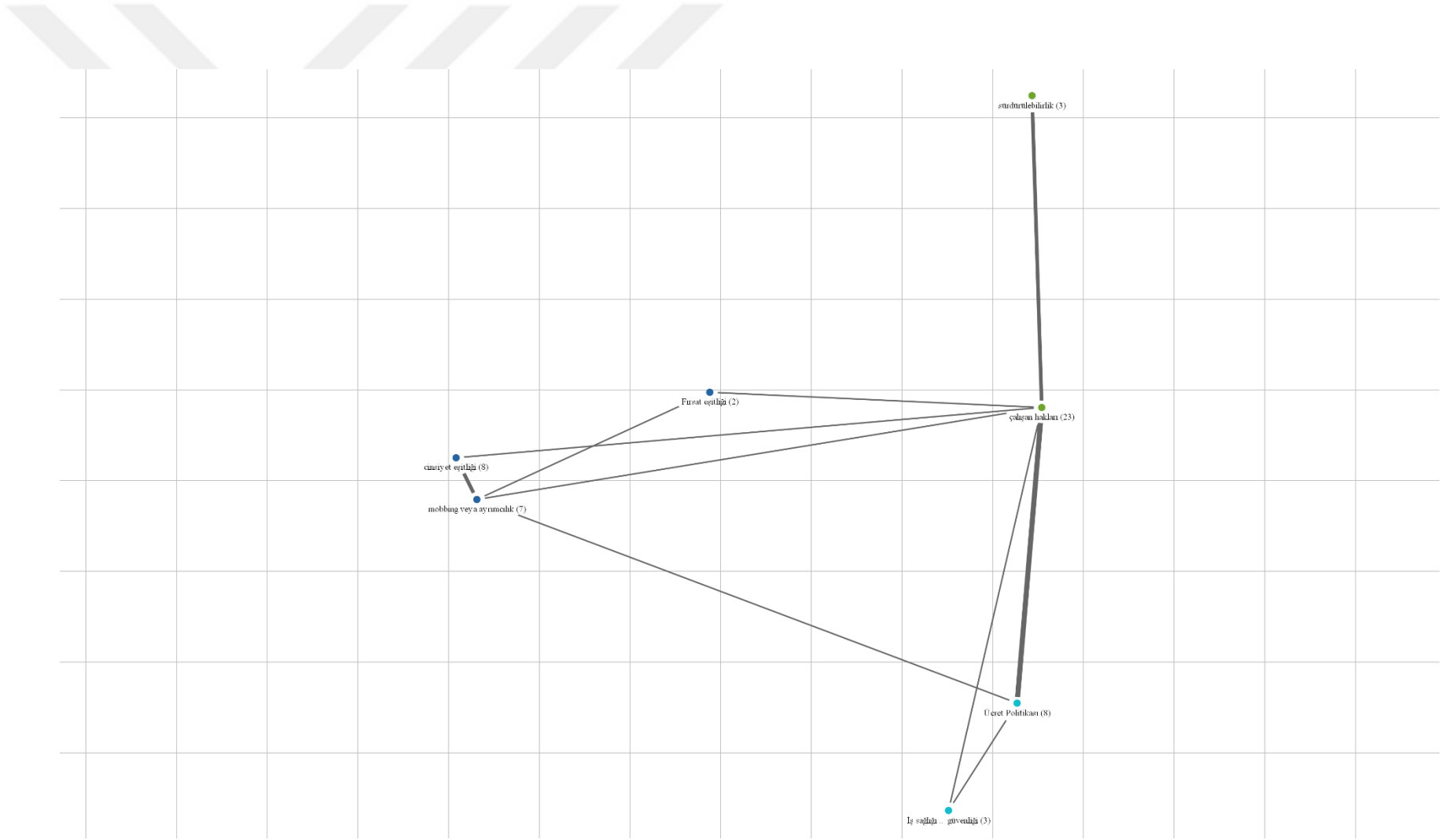
Şekil 6, dijital aktivizmin çalışan hakları ve iş ortamı açısından değerlendirilmesine ilişkin katılımcı ifadelerinden elde edilen tema ve kodlar arasındaki ilişkileri görsel olarak göstermektedir. Harita incelendiğinde “çalışan hakları”, “şeffaflık”, “adalet”, “kolektif dayanışma” ve “dijital bilinç” kavramlarında yoğun bağlantıyla merkezde konumlandığı görülmektedir. Bu durum, katılımcıların dijital aktivizmi yalnızca bireysel görüşlerin ifade edildiği bir alan olarak değil; aynı zamanda çalışma yaşamında hak arama, eşitsizlikleri görünür kılma ve örgütsel dönüşümü tetikleme potansiyeline sahip kolektif bir mekanizma olarak deneyimlediklerini göstermektedir.

Haritada özellikle “şeffaflık” ile “çalışan hakları” kodları arasındaki güçlü bağlantı dikkat çekmektedir. Bu bağlantı, dijital platformlarda ortaya çıkan görünürlük sayesinde işverenlerin uygulamalarının daha geniş kitleler tarafından izlenebilir hâle geldiğini ve bu durumun kurumsal davranışlar üzerinde dolaylı bir denetim algısı oluşturduğunu düşündürmektedir. Benzer şekilde “mobbing/ayrımcılık” kodunun merkezî kavramlarla ilişki kurması, katılımcıların dijital aktivizmi işyerindeki görünmeyen eşitsizlikleri ifşa eden bir alan olarak algıladıklarını işaret etmektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde, dijital aktivizmin iş yaşamında şeffaflık beklentisini güçlendiren, çalışan haklarına ilişkin farkındalığı artıran ve kolektif dayanışma yoluyla örgütsel davranışları etkileyebilen çok boyutlu bir algı alanı oluşturduğunu göstermektedir. Bu bulgu, özellikle dijital teknolojilere aşina olan YBS öğrencilerinin dijital aktivizmi çalışma yaşamındaki güç ilişkilerini dengeleyebilecek bir toplumsal mekanizma olarak konumlandıklarını göstermektedir.

Tablo.5 Dijital Aktivizmin Çalışan Hakları ve İş Ortamı Açısından Değerlendirilmesine Ait Kod- Alt Kod-Frekans Analizi

Tema	Kod	Frekans	Yüzde
Dijital Aktivizmin Çalışan Hakları ve İş Ortamı Açısından Değerlendirilmesi	Çalışan Hakları	23	57,5
	Şeffaflık ve Açıklık	21	52,5
	Baskı unsuru	12	30
	Denge	10	25
	Görünürlük	8	20
	Mobbing veya Ayrımcılık	7	17,5
	Kamuoyu Baskısı	7	17,5
	Güçlendirici Algısı	5	12,5
	Dijital Aktivizmin Görünürlüğü	4	10
	Eşitlik	3	7,5
	Örgütlenme Bilinci	2	5
	Toplam	40	100

Tablo 5' e göre en yüksek oran “Çalışan Hakları” (%57,5) koduna aittir. Katılımcıların dijital aktivizmi en çok çalışan haklarının savunulması ve korunması açısından önemli bir araç olarak gördüklerini göstermektedir. Sosyal medya, çevrimiçi kampanyalar ve dijital platformlar aracılığıyla çalışanların hak ihlallerini daha kolay duyurabildiği ve bu sayede hak taleplerinin görünür hale geldiği düşünülmektedir. İkinci en yüksek oran “Şeffaflık ve Açıklık” (%52,5) kodundadır. Katılımcılar dijital aktivizmin kurumlar üzerinde daha şeffaf ve hesap verebilir bir yapı oluşturma baskısı yarattığını ifade etmektedir. Özellikle teknoloji ve veri odaklı bir bölümde okuyan öğrencilerin, dijital ortamların bilgi yayılımını hızlandırması nedeniyle kurumların gizli kalması zor uygulamalarının açığa çıkabileceğini düşündükleri söylenebilir. “Baskı Unsuru” (%30) ve “Kamuoyu Baskısı” (%17,5) kodları, dijital aktivizmin kurumlar üzerinde toplumsal ve çevrimiçi baskı oluşturabilen bir mekanizma olduğunu göstermektedir. Katılımcılar sosyal medya kampanyaları veya çevrimiçi tepkilerin şirketleri politika değiştirmeye zorlayabileceğini düşünmektedir. “Denge” (%25) kodu, öğrencilerin dijital aktivizmi tamamen olumlu veya olumsuz değil, iki yönlü bir algı olarak gördüklerini göstermektedir. Bir yandan hak savunusunu güçlendirirken, diğer yandan yanlış bilgi, aşırı tepki veya kurumsal itibar kaybına yol açabileceği düşünülmektedir. “Görünürlük” (%20) ve “Dijital Aktivizmin Görünürlüğü” (%10) kodları, dijital platformların çalışan sorunlarını daha geniş kitlelere ulaştırma gücünü vurgulamaktadır. Katılımcılar, dijital ortamların bilginin hızlı yayılması sayesinde işyeri sorunlarının saklanmasını zorlaştırdığını düşünmektedir. “Mobbing veya Ayrımcılık” (%17,5) ve “Eşitlik” (%7,5) kodları, dijital aktivizmin özellikle işyerinde adalet ve eşitlik taleplerini gündeme getiren bir araç olarak algılandığını göstermektedir. Öğrenciler, dijital ortamların bu tür sorunların ifşa edilmesine katkı sağlayabileceğini belirtmektedir. “Güçlendirici Algısı” (%12,5) ve “Örgütlenme Bilinci” (%5) kodları daha düşük oranlarda olsa da dijital aktivizmin çalışanların birlikte hareket etmesini kolaylaştıran bir araç olarak görüldüğünü ifade etmektedir. Buradan hareketle YBS öğrencilerinin deneyimlerine göre bu yapı, en çok çalışan haklarını savunan, şeffaflığı artıran ve kurumlar üzerinde kamuoyu baskısı oluşturabilen bir mekanizma olarak algılanmaktadır. Bununla birlikte öğrenciler, dijital aktivizmin tamamen olumlu bir araç olmadığını; bazı durumlarda kurumsal baskı, yanlış yönlendirme veya denge sorunları yaratabileceğini de düşünmektedir. Bu nedenle öğrencilerin dijital aktivizmi hem güçlendirici hem de dikkatli kullanılması gereken bir araç olarak değerlendirdikleri söylenebilir.

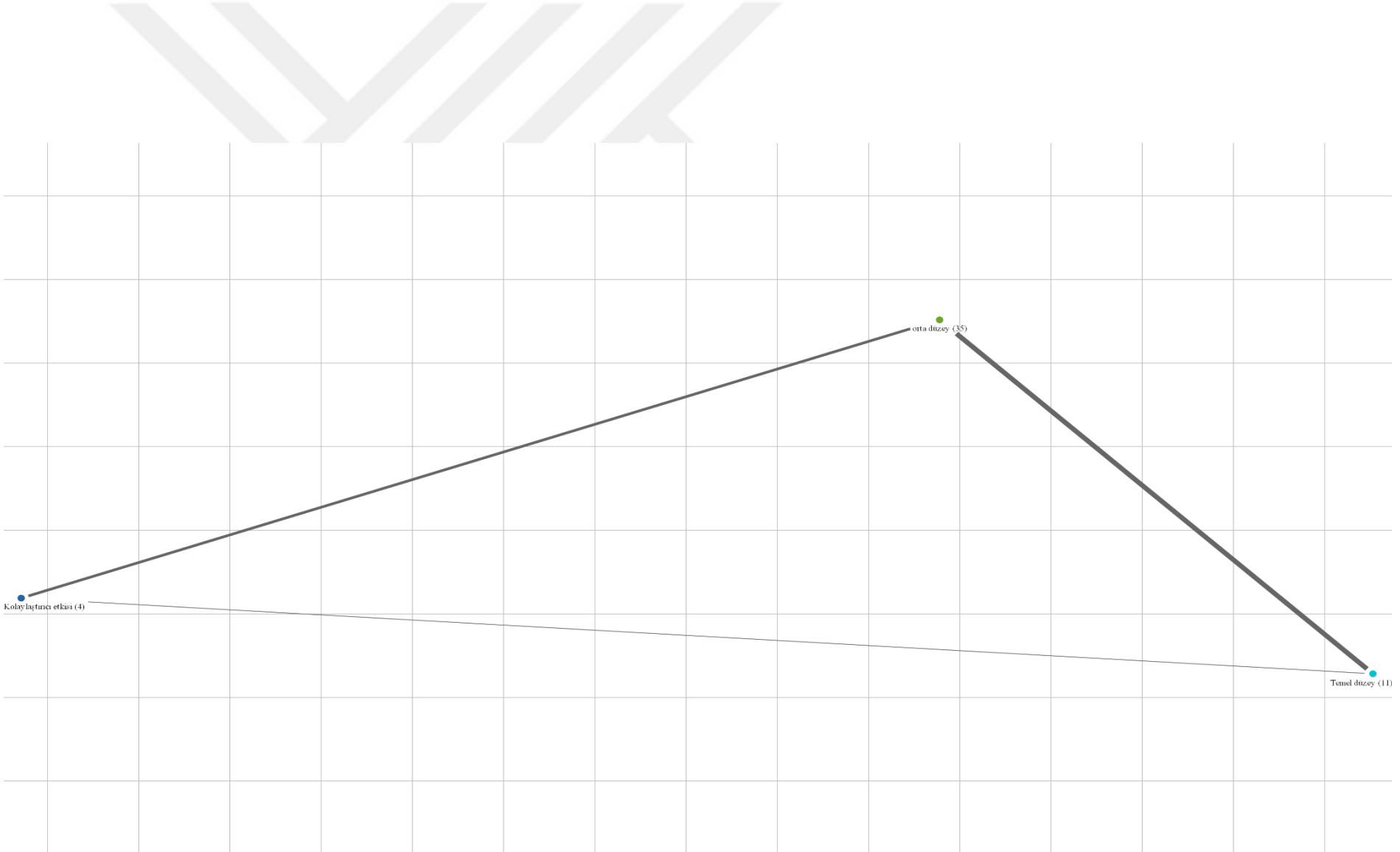


Şekil 7. Dijital Aktivizmin İş Yaşamında Etkili Olduğu Alanlara Ait Tema-Kod İlişki Haritası

Tablo.6 Dijital Aktivizmin İş Yaşamında Etkili Olduğu Alanlara Ait Kod- Alt Kod-Frekans **Analizi**

Tema	Kod	Frekans	Yüzde
Dijital Aktivizmin İş Yaşamında Etkili Olduğu Alanlar	Çalışan Hakları	23	57,5
	Ücret Politikası	13	32,5
	Denetim Mekanizması Rolü	10	25
	Cinsiyet Eşitliği	8	20
	Mobbing veya Ayrımcılık	7	17,5
	Sürdürülebilirlik	3	7,5
	İş Sağlığı ve İş Güvenliği	3	7,5
	Fırsat Eşitliği	2	5
	İşe Alım Süreçleri	1	2,5
	Toplam	40	100

Tablo 6'daki bulgular, Katılımcıların dijital aktivizmin iş yaşamı üzerindeki etkilerinin farklı boyutlarda değerlendirildiğini göstermektedir. Katılımcıların en çok vurguladığı konu çalışan hakları (%57,5) olmuştur. Bu durum, dijital platformların çalışanların hak taleplerini dile getirmeleri ve hak ihlallerini görünür kılmaları açısından önemli bir araç olarak algılandığını göstermektedir. Bunun ardından ücret politikası (%32,5) gelmektedir. Katılımcılar, dijital aktivizm sayesinde ücret eşitsizlikleri veya adil olmayan maaş politikalarının daha kolay gündeme taşınabildiğini ve kurumlar üzerinde düzenleyici bir baskı oluşabildiğini ifade etmektedir. Dijital aktivizmin bir diğer önemli algısı denetim mekanizması rolü (%25) olarak ortaya çıkmıştır. Katılımcılar, dijital ortamların kurumların uygulamalarını kamuoyu önünde daha görünür hale getirdiğini ve bu durumun kurumların daha hesap verebilir davranmasına katkı sağladığını düşünmektedir. Ayrıca cinsiyet eşitliği (%20) ve mobbing veya ayrımcılık (%17,5) gibi konular da öğrencilerin dikkat çektiği alanlar arasında yer almaktadır. Bu bulgular, dijital aktivizmin iş yerlerinde eşitlik ve adalet taleplerinin dile getirilmesinde önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Bunun yanında bazı katılımcılar dijital aktivizmin sürdürülebilirlik (%7,5) ile iş sağlığı ve iş güvenliği (%7,5) konularında da farkındalık oluşturabileceğini belirtmiştir. Daha düşük oranlarda olsa da fırsat eşitliği (%5) ve işe alım süreçleri (%2,5) gibi alanların da dijital aktivizm aracılığıyla tartışmaya açılabilirliği görülmektedir. Buradan hareketle YBS öğrencileri dijital aktivizmi iş yaşamında özellikle çalışan hakları, ücret politikaları ve kurumsal denetim konularında etkili bir araç olarak görmekte; aynı zamanda eşitlik, adalet ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi açısından da belirli bir farkındalık yarattığını ifade etmektedir.



Şekil 8. Yapay Zekâ Uygulamaları Algısına Ait Tema–Kod İlişki Haritası

Görüşmelerde dijital aktivizm ve yapay zekâ uygulamaları bağlamında iş yaşamına yönelik algıları ortaya çıkarmak üzere katılımcılara “Yapay zekâ uygulamaları hakkında ne kadar bilgi sahibisiniz?” şeklinde soru yöneltilmiş olup, elde edilen cevaplara göre Yapay Zekâ Uygulamaları Algısına yönelik tema ortaya çıkarılmıştır. Bu tema doğrultusunda katılımcıların ifadelerine şu şekilde yer vermek mümkündür:

K1: *“Kendimi orta düzeyde bilgi sahibi olarak görüyorum. Üniversitedeki derslerde yapay zekâ ve algoritmalarla ilgili temel bilgiler alıyoruz. Ayrıca ChatGPT, çeviri araçları, öneri sistemleri gibi uygulamaları da aktif olarak kullanıyorum ve bu konuda bireysel araştırmalar yapıyorum.”*

K17: *“Kendimi orta seviyede bilgi sahibi olarak görüyorum. Üniversitedeki teknoloji derslerinden ve çeşitli dijital içerik üreticilerinden bu konudaki bilgilerimi geliştiriyorum.”*

K24: *“Orta düzeyde bilgiye sahibim. Üniversitedeki teknolojik dersler ve kişisel merakımla bu alanda kendimi geliştirmeye çalışıyorum.”*

K30: *“Temel ile orta seviye arasında bilgiye sahibim. Üniversitedeki dersler ve online kaynaklar aracılığıyla yapay zekâyı öğrenmeye çalışıyorum.”*

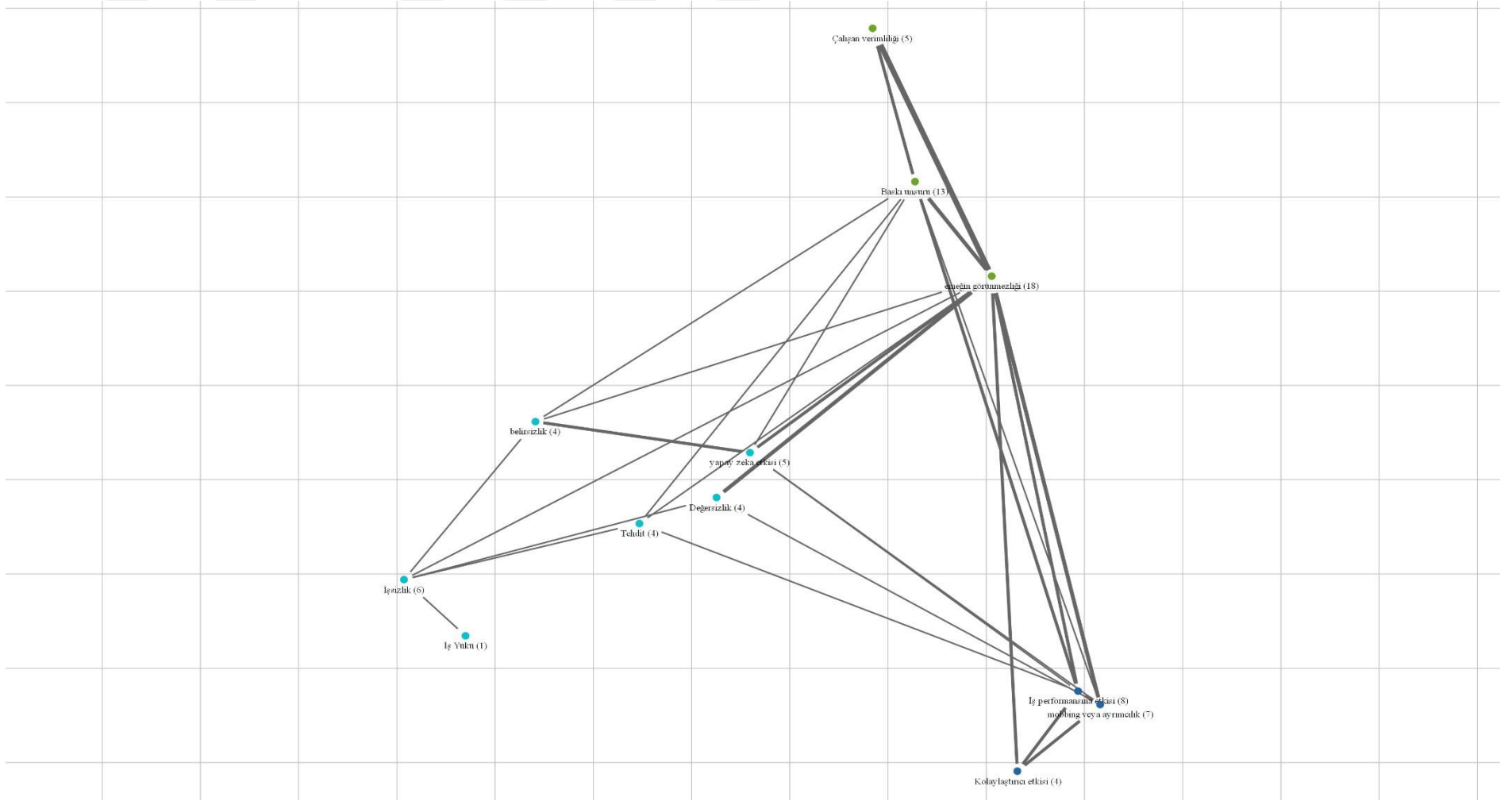
K40: *“Yapay zekâ konusunda kendimi temel ile orta düzey arasında görüyorum. Üniversitede bu konuya dokunan birkaç derste temel kavramları öğrendik, özellikle algoritma ve veri analitiği tarafında. Bunun dışında sosyal medyada, YouTube’da ve teknoloji haber sitelerinde karşıma çıkan içerikleri takip ediyorum. Teknik olarak çok derin bir bilgiye sahip olmasam da yapay zekânın nerelerde kullanıldığını, hangi alanlarda yaygınlaştığını ve günlük hayatı nasıl etkilediğini genel hatlarıyla biliyorum.”*

Katılımcıların ifadeleri dijital aktivizm ve yapay zekâ uygulamalarının iş yaşamına yönelik algısı bağlamında katılımcıların özellikle orta ve temel düzey yapay zekâ etkisine sahip olmalarının, iş yaşamında haklara ilişkin farkındalıklarını artıran kolaylaştırıcı bir algı yarattığını göstermektedir. Yapay zekâ araçlarını temel ve orta düzeyde kullanabilen bireylerin, orta ve temel düzey yapay zekâ etkisinin dijital aktivizm bağlamında iş yaşamına yönelik katılımı kolaylaştıran bir araç olarak konumlandığını işaret etmektedir.

Tablo 7.Yapay Zekâ Uygulamaları Algısına Ait Kod- Alt Kod-Frekans Analizi

Tema	Kod	Frekans	Yüzde
Yapay Zekâ Uygulamaları Algısı	Orta Düzey	34	85
	Temel Düzey	11	27,5
	Toplam	40	100

Katılımcıların yapay zekâ uygulamalarına yönelik yetkinlik düzeylerine göre büyük çoğunluğu yapay zekâ uygulamaları konusunda orta düzey algıya (%85) sahip olduğunu belirtirken, daha az bir kısmı temel düzey algıya (%27,5) sahip olduğunu ifade etmiştir. Bu durum, YBS öğrencilerinin önemli bir bölümünün yapay zekâ araçlarını kullanma konusunda belirli bir deneyime sahip olduğunu göstermektedir. YBS öğrencilerinde yetkinlik düzeyi arttıkça risk algısının daha bilinçli ve çok boyutlu bir şekilde değerlendirildiğini göstermektedir. Orta düzey algıya sahip öğrenciler, yapay zekâ teknolojilerinin sunduğu avantajların farkında olmakla birlikte veri güvenliği, etik sorunlar, algoritmik önyargı ve iş gücü üzerindeki algıları gibi potansiyel deneyimleri de daha fazla dile getirmiştir. Bu durum, teknolojiye daha aşina olan bireylerin yalnızca faydaları değil, aynı zamanda olası olumsuz sonuçları da daha net bir şekilde değerlendirebildiklerini göstermektedir. Temel düzey algıya sahip öğrencilerin risk algısı daha sınırlı ve genel ifadelerle ortaya çıkmaktadır. Bu gruptaki katılımcılar genellikle yapay zekânın iş kaybına yol açabileceği veya bazı hatalı sonuçlar üretebileceği gibi daha genel deneyimlere odaklanırken, teknik veya etik boyutlara ilişkin değerlendirmeler daha az görülmektedir. YBS öğrencilerinin yapay zekâ uygulamalarına yönelik algıları arttıkça risk algısının da daha bilinçli, eleştirel ve kapsamlı bir hale geldiği söylenebilir. Bu bulgu, teknolojik bilgi ve deneyimin yalnızca kullanım becerisini değil, aynı zamanda teknolojinin olası algılarını değerlendirme kapasitesini de geliştirdiğini göstermektedir.



Şekil 9. Yapay Zekâ Uygulamalarının Çalışanlar Bağlamında Değerlendirilmesine Ait Tema-Kod İlişki Haritası

Görüşmelerde dijital aktivizm ve yapay zekâ uygulamaları bağlamında iş yaşamına yönelik algıları ortaya çıkarmak üzere katılımcılara “Yapay zekâ uygulamalarının iş dünyasında çalışanlar üzerindeki etkilerini nasıl değerlendirirsiniz?” şeklinde soru yöneltilmiş olup, elde edilen cevaplara göre Yapay Zekâ Uygulamalarının Çalışanlar Bağlamında Değerlendirilmesine yönelik tema ortaya çıkarılmıştır. Bu tema doğrultusunda katılımcıların ifadelerine şu şekilde yer vermek mümkündür:

K5: *“Yapay zekâ birçok işi kolaylaştırıyor ve hızlandırıyor. Ancak özellikle tekrarlayan ve rutin işleri yapan çalışanlar için iş kaybı riski doğuruyor. Bu durum çalışanlarda iş güvencesi kaygısı ve geleceğe dair belirsizlik hissi yaratıyor.”*

K14: *“Yapay zekâ bazı işleri hızlandırarak çalışanların iş yükünü azaltabiliyor, bu olumlu bir durum. Ancak özellikle performans ölçümü ve işe alım gibi süreçlerde kullanılması çalışanlar üzerinde ekstra stres oluşturabiliyor. Bu da iş ortamında psikolojik baskıyı artırabiliyor.”*

K26: *“Yapay zekâ birçok alanda işleri hızlandırıyor ve hataları azaltıyor. Ancak insanın yerini alma ihtimali çalışanlar üzerinde ciddi bir gelecek kaygısı yaratıyor. Bu da iş ortamındaki psikolojik dayanıklılığı olumsuz etkileyebiliyor.”*

K31: *“Bence en büyük algısı, çalışanların kendilerini sürekli geliştirmek zorunda hissetmeleri. Çünkü bazı işler yapay zekâ tarafından yapılmaya başlandı. Bu da çalışanlarda hem motivasyon hem de stres yaratıyor.”*

K40: *“Yapay zekânın iş dünyasında iki yönlü bir algısı olduğunu düşünüyorum. Bir taraftan süreçleri hızlandırıyor, hataları azaltıyor ve maliyetleri düşürüyor. Bu, şirketler açısından büyük bir avantaj. Ancak çalışanlar açısından bakıldığında, özellikle rutin işleri yapan kişilerin yerini otomasyonun alması gibi bir risk ortaya çıkıyor. Bu da çalışanlarda “yerime sistem geçer mi?” endişesi yaratıyor. Ayrıca performans takibi gibi alanlarda yapay zekâ kullanıldığında, sürekli izleniyormuş hissi çalışanların psikolojisini olumsuz etkileyebilir.”*

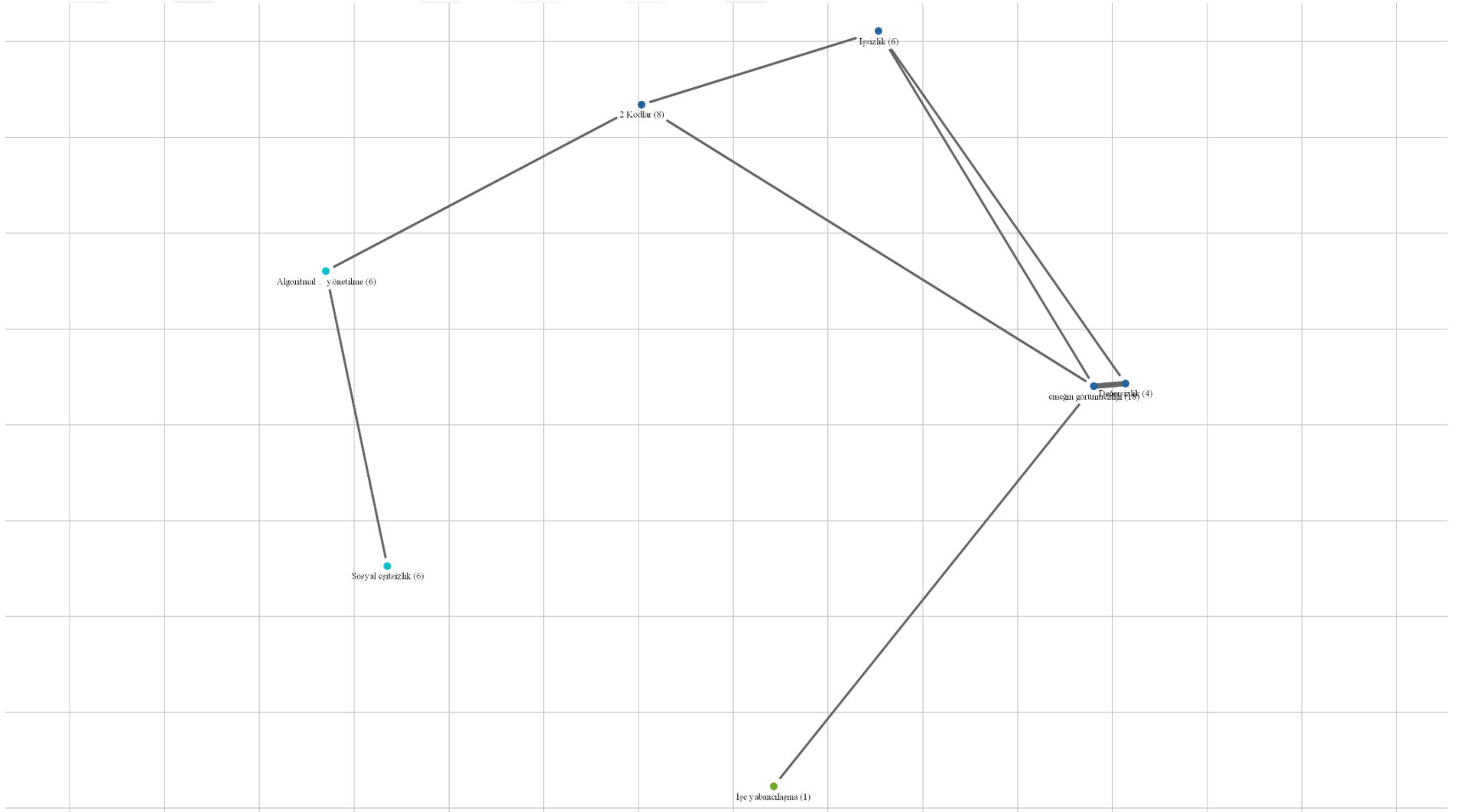
Katılımcıların yapay zekâyı iş yaşamında hem fırsatlar hem de riskler barındıran çok boyutlu bir dönüşüm unsuru olarak algıladıkları görülmektedir. Katılımcı ifadeleri incelendiğinde, bu etkinin genellikle verimlilik, iş güvencesi, beceri dönüşümü, denetim-kontrol mekanizmaları ve etik kaygılar etrafında şekillendiği görülmektedir. Katılımcılara göre yapay zekâ, çalışan performansını destekleyen ve iş yükünü hafifleten bir araç olmaktadır. Özellikle karar destek sistemleri ve otomasyon uygulamalarının iş verimliliğini artırdığına dair olumlu bir gelecek algısı öne çıkmaktadır.

Tablo 8. Yapay Zekâ Uygulamalarının Çalışanlar Bağlamında Değerlendirilmesine Ait Kod-Alt Kod-Frekans Analizi

Tema	Kod	Frekans	Yüzde
Yapay Zekâ Uygulamalarının Çalışanlar Bağlamında Değerlendirilmesi	Emeğin Görünmezliği	18	45
	Ücret Politikası	13	32,5
	Baskı Unsuru	12	30
	İş Performansına Algısı	8	20
	Mobbing veya Ayrımcılık	7	17,5
	Yapay Zekâ Algısı	5	12,5
	Çalışan Verimliliği	5	12,5
	Belirsizlik	4	10
	Kolaylaştırıcı Algısı	4	10
	Tehdit Unsuru	4	10
	Değersizlik	4	10
	İş Baskısı	3	7,5
	İş Yüğü	1	2,5
	Toplam	40	100

Tablo.8'deki bulgular, katılımcıların yapay zekâ uygulamalarını çalışanlar bağlamında büyük ölçüde emeğin değeri, çalışma koşulları ve iş baskısı çerçevesinde değerlendirdiklerini göstermektedir. En yüksek frekansın “emeğin görünmezliği” (%45) kodunda olması, öğrencilerin yapay zekâ kullanımının çalışanların bireysel katkılarının fark edilmesini zorlaştırabileceğini düşündüklerini ifade etmektedir. Yapay zekâ destekli sistemlerde birçok sürecin otomatikleşmesine, yapılan işin insan emeğinin daha az görünür hale gelmesine neden olabileceği şeklinde yorumlanmaktadır. İkinci sırada yer alan “ücret politikası” (%32,5) kodu, yapay zekâ uygulamalarının çalışanların ücretlendirilmesi üzerinde etkili olabileceği algısını göstermektedir. Katılımcılar, otomasyon ve veri temelli performans ölçümlerinin ücret politikalarını yeniden şekillendirebileceğini ve bazı durumlarda ücret eşitsizliklerine yol açabileceğini düşünmektedir. Benzer şekilde “baskı unsuru” (%30) kodu da yapay zekâ teknolojilerinin çalışanlar üzerinde performans baskısı yaratabileceğine işaret etmektedir. Dijital izleme sistemleri ve veri odaklı değerlendirme mekanizmaları, çalışanların sürekli ölçülmesi ve denetlenmesi nedeniyle iş ortamında baskı hissini artırabilecek bir faktör olarak görülmektedir. Ayrıca “iş performansına algısı” (%20) ve “çalışan verimliliği” (%12,5) kodları, yapay zekânın iş süreçlerinde performansı artırabilecek potansiyele sahip olduğuna yönelik bir algının da bulunduğunu göstermektedir. Katılımcılar, yapay zekâ araçlarının bazı görevleri hızlandırarak iş süreçlerini daha verimli hale getirebileceğini ifade etmektedir. Bununla birlikte

“kolaylaştırıcı algısı” (%10) kodu da yapay zekânın çalışanlara destek olabilecek yönlerine işaret etmektedir. Başka bir açıdan değerlendirildiğinde “mobbing veya ayrımcılık” (%17,5), “belirsizlik” (%10), “tehdit unsuru” (%10) ve “değersizlik” (%10) gibi kodlar, yapay zekâ kullanımının çalışanlar açısından bazı psikolojik ve sosyal değişkenlikleri barındırabileceğine yönelik algıları ortaya koymaktadır. Özellikle algoritmik karar verme süreçlerinin adil olup olmayacağı veya çalışanların iş güvencesi üzerindeki etkileri konusunda belirsizlikler bulunmaktadır. Ayrıca “iş baskısı” (%7,5) ve “iş yükü” (%2,5) kodları, bazı durumlarda yapay zekânın işleri kolaylaştırmak yerine çalışanlardan daha yüksek performans beklentisi oluşturabileceğini düşündüren bulgular olarak değerlendirilebilir. Buradan hareketle YBS öğrencileri yapay zekâ uygulamalarını iş dünyasında hem verimliliği artıracak hem de çalışanlar üzerinde baskı ve belirsizlik yaratabilecek çift yönlü bir unsur olarak algılamaktadır. Ancak bulguların dağılımı incelendiğinde, öğrencilerin özellikle emeğin görünmezleşmesi, ücret politikaları ve performans baskısı gibi konulara daha fazla vurgu yaptıkları ve yapay zekânın çalışan deneyimini dönüştüren önemli bir faktör olduğunu ortaya çıkarılmıştır.



Şekil 10. Yapay Zekâ Teknolojilerinin İş Yaşamı Açısından Taşıdığı Risklerinin Değerlendirilmesine Ait Tema-Kod İlişki Haritası

Görüşmelerde dijital aktivizm ve yapay zekâ uygulamaları bağlamında iş yaşamına yönelik algılarını ortaya çıkarmak üzere katılımcılara “Yapay zekâ teknolojilerinin iş yaşamı açısından taşıdığı risklerini nasıl değerlendirirsiniz?” şeklinde soru yöneltilmiş olup, elde edilen cevaplara göre Yapay Zekâ Teknolojilerinin İş Yaşamı Açısından Taşıdığı Risklerin Değerlendirilmesine yönelik tema ortaya çıkarılmıştır. Bu tema doğrultusunda katılımcıların ifadelerine şu şekilde yer vermek mümkündür:

K1: *“En büyük riskin insan emeğinin değersizleşmesi olduğunu düşünüyorum. Ayrıca yapay zekânın verdiği kararlarda hata olması durumunda sorumluluğun kimde olacağının belirsizliği ciddi bir problem. Bu durum çalışanların kendini güvende hissetmemesine yol açıyor.”*

K15: *“En büyük riskin, çalışanların insani yönünün göz ardı edilmesi olduğunu düşünüyorum. Her şey veriye dayandırıldığında, bireysel farklılıklar ve insani ihtiyaçlar geri plana itilebilir. Bu da çalışma hayatını daha mekanik ve stresli bir hale getirebilir.”*

K21: *“En büyük riskin, çalışanların karar alma süreçlerinden dışlanması olduğunu düşünüyorum. Eğer her şey algoritmalara bırakılırsa, çalışanların insiyatif kullanma alanı daralabilir.”*

K31: *“En büyük riskin, insanların işsiz kalma korkusunun artması ve psikolojik olarak yıpranması olduğunu düşünüyorum. Herkesin teknolojiye uyum sağlayabilecek imkânı yok.”*

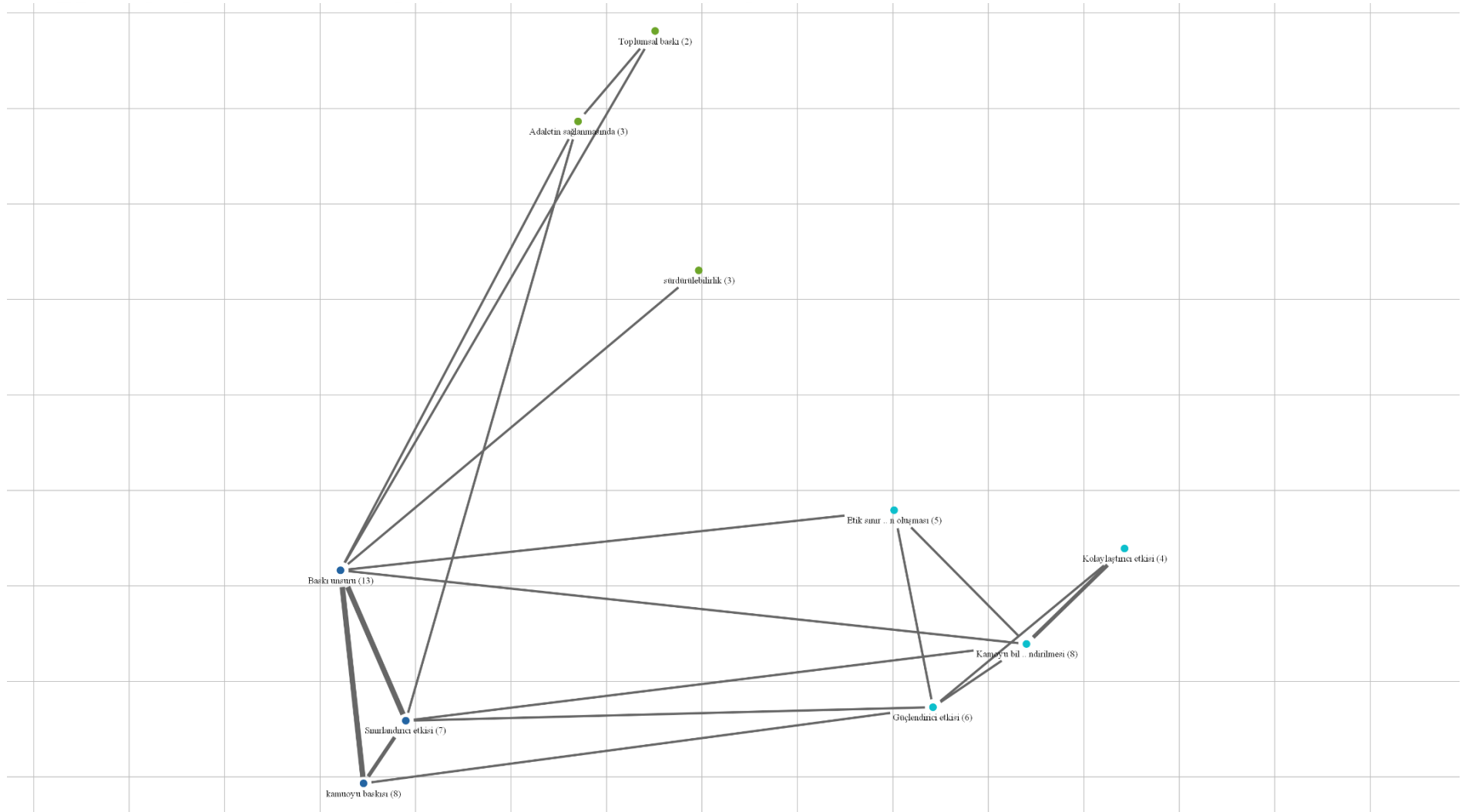
Katılımcıların ifadeleri, yapay zekâyı yalnızca teknik bir dönüşüm değil, aynı zamanda insani, psikolojik ve etik sonuçları olan bir süreç olarak algıladıklarını göstermektedir. Katılımcı görüşleri incelendiğinde risk algısının özellikle emeğin değersizleşmesi, insani boyutun geri plana itilmesi, karar alma süreçlerinden dışlanma ve psikolojik güvencesizlik ekseninde yoğunlaştığı görülmektedir. Katılımcı ifadeleri yapay zekâ teknolojilerinin iş yaşamı açısından en büyük riskinin insan unsurunun geri plana itilmesi olduğunu göstermektedir. Bu risk; emeğin değersizleşmesi, çalışanların karar süreçlerinden dışlanması, iş güvencesinin zayıflaması ve psikolojik baskının artması gibi çok boyutlu sonuçlarla açıklanmaktadır. Dijital aktivizm bağlamında çalışanların yapay zekâ uygulamalarına karşı hak, adalet, etik ve insani çalışma koşulları temelinde eleştirel bir duruş geliştirdiklerini göstermektedir.

Tablo 9. Yapay Zekâ Teknolojilerinin İş Yaşamı Açısından Taşıdığı Risklerin Değerlendirilmesine Ait Kod-Alt Kod-Frekans Analizi

Tema	Kod	Frekans	Yüzde
Yapay Zekâ Teknolojilerinin İş Yaşamı Açısından Taşıdığı Risklerin Değerlendirilmesi	Çalışan Hakları	23	57,5
	Şeffaflık ve Açıklık	21	52,5
	Emeğin Görünmezliği	18	45
	Ücret Politikası	13	32,5
	Sosyal Eşitsizlik	6	15
	Algoritmalar Tarafından Yönetilme	6	15
	Yapay Zekâ Algısı	5	12,5
	Değersizlik	4	10
	Tehdit unsuru	4	10
	Belirsizlik	4	10
	Eşitlik	3	7,5
	Kontrolsüzlük	1	2,5
	İşe Yabancılaşma	1	2,5
	Toplam	40	100

Tablo 9'daki bulgular, Katılımcıların yapay zekâ teknolojilerinin iş yaşamı açısından oluşturabileceği riskleri ağırlıklı olarak çalışan hakları, şeffaflık ve emeğin değeri çerçevesinde değerlendirdiklerini göstermektedir. Katılımcıların en çok vurguladığı konu “çalışan hakları” (%57,5) olmuştur. Özellikle teknolojinin iş süreçlerine daha fazla entegre olmasıyla birlikte çalışanların haklarının nasıl korunacağına yönelik kaygıların ön plana çıktığı görülmektedir. Bir diğer yüksek orana sahip olan “şeffaflık ve açıklık” (%52,5) kodu, yapay zekâ sistemlerinin karar alma süreçlerinin çoğu zaman yeterince anlaşılır veya denetlenebilir olmamasına yönelik bir risk algısını göstermektedir. Katılımcılar, algoritmik sistemlerin nasıl çalıştığının açık olmamasının hem çalışanlar hem de kurumlar açısından hesap verebilirlik sorunlarına yol açabileceğini düşünmektedir. Benzer şekilde “emeğin görünmezliği” (%45) kodu da yapay zekâ teknolojilerinin insan emeğinin değerinin arka planda kalmasına neden olabileceği yönündeki algıyı yansıtmaktadır. Otomasyon ve yapay zekâ destekli sistemler, yapılan işin arkasındaki insan katkısının daha az fark edilmesine yol açabileceği şeklinde değerlendirilmektedir. Tablo.9'da bir diğer kod “ücret politikası” (%32,5) olup, yapay zekâ uygulamalarının ücretlendirme süreçlerini etkileyebileceğine yönelik bir algıyı ifade etmektedir. Katılımcılar, veri temelli performans değerlendirme sistemleri veya otomasyonun bazı işlerin değerini değiştirmesi nedeniyle ücret politikalarının yeniden şekillenebileceğini düşünmektedir. Bunun yanı sıra “sosyal eşitsizlik” (%15) ve “algoritmalar tarafından yönetilme” (%15) kodları, yapay zekâ teknolojilerinin iş dünyasında yeni eşitsizlikler yaratabileceği veya çalışanların karar

süreçlerinde algoritmik sistemlere daha fazla bağımlı hale gelebileceği yönündeki kaygıları ortaya çıkarmaktadır. Daha düşük oranlar arasında yer alan “değersizlik” (%10), “tehdit unsuru” (%10) ve “belirsizlik” (%10) kodları, yapay zekâ teknolojilerinin çalışanlar açısından psikolojik ve mesleki güvensizlik hissi yaratabileceğini göstermektedir. Ayrıca “eşitlik” (%7,5) kodu yapay zekâ sistemlerinin adil olup olmayacağına dair tartışmaları yansıtırken, “kontROLSÜZLÜK” (%2,5) ve “işe yabancılaşma” (%2,5) kodları teknolojinin kontrolünün zorlaşabileceği veya çalışanların iş süreçlerinden uzaklaşabileceği yönündeki daha sınırlı fakat önemli algılara işaret etmektedir. Buradan hareketle YBS öğrencileri yapay zekâ teknolojilerinin iş yaşamında önemli fırsatlar sunabileceğini kabul etmekle birlikte, özellikle çalışan hakları, şeffaflık eksikliği ve emeğin görünmezleşmesi gibi konuların ciddi belirsizlikler oluşturabileceğini düşünmektedir. Bu bulgular, öğrencilerin yapay zekâ teknolojilerine eleştirel bir perspektiften yaklaştıklarını ve teknolojinin iş dünyasında oluşturabileceği sosyal, ekonomik ve etik sonuçlara yönelik belirli bir farkındalığa sahip olduklarını göstermektedir.



Şekil 11. Dijital Aktivizmin Yapay Zekâ Uygulamalarının İş Yaşamında Kullanım Sınırlarını Belirlemesine Ait Tema- Kod İlişki Haritası

Görüşmelerde dijital aktivizm ve yapay zekâ uygulamaları bağlamında iş yaşamına yönelik algıları ortaya çıkarmak üzere katılımcılara “Dijital Aktivizmin Yapay zekâ uygulamalarının iş yaşamında kullanım sınırlarının belirlenmesinde etkili olabileceğini düşünüyor musunuz?” şeklinde soru yöneltilmiş olup, elde edilen cevaplara göre Dijital Aktivizmin Yapay Zekâ Uygulamalarının İş Yaşamında Kullanım Sınırlarını Belirlemesi şeklinde tema ortaya çıkarılmıştır. Bu tema doğrultusunda katılımcıların ifadelerine şu şekilde yer vermek mümkündür:

K4: “... özellikle çalışan izleme sistemleri ve veri kullanımı konusunda dijital aktivizmin kamuoyu baskısı oluşturarak sınır çizmede etkili olabileceğini düşünüyorum.”

K18: “Evet düşünüyorum. Çünkü çalışanlar bu sistemlerin haksız veya baskıcı olduğunu düşündüğünde dijital platformlarda bunu dile getirebiliyor. Bu da kamuoyu baskısı oluşturuyor ve şirketleri sınır koymaya zorluyor.”

K27: “... Evet, özellikle kadın örgütlerinin ve dijital kadın topluluklarının bu konuda çok etkili olacağını düşünüyorum.”

K36: “Evet, hatta bu konuda en etkili toplumsal mekanizmalardan biri olduğunu düşünüyorum. Çünkü teknolojinin hızına sadece yasalar yetişemiyor ama toplumsal tepki daha hızlı oluyor.”

Katılımcıların ifadeleri, dijital aktivizmi yapay zekâ uygulamalarının iş yaşamındaki kullanımını denetleyen ve sınırlayan önemli bir toplumsal güç olarak algıladıklarını göstermektedir. İfadelerde, dijital aktivizmin algısı özellikle kamuoyu baskısı oluşturma, görünürlük sağlama, kırılğan grupların sesi olma ve hukuki düzenlemelerin önünü açma boyutlarında öne çıkmaktadır. Katılımcıların ifadeleri dijital aktivizmin yapay zekâ uygulamalarının iş yaşamında etik, insani ve adil sınırlar içinde kullanılmasını sağlamada etkili bir rol oynayabileceği yönünde ortaklaştığını göstermektedir. Dijital aktivizm; kamuoyu oluşturma, kolektif açığı yaratma ve kırılğan grupların sesini duyurma yoluyla, işverenlerin ve karar alıcıların yapay zekâ uygulamalarını yeniden gözden geçirmelerine zemin hazırlayan önemli bir toplumsal mekanizma olarak algılanmaktadır.

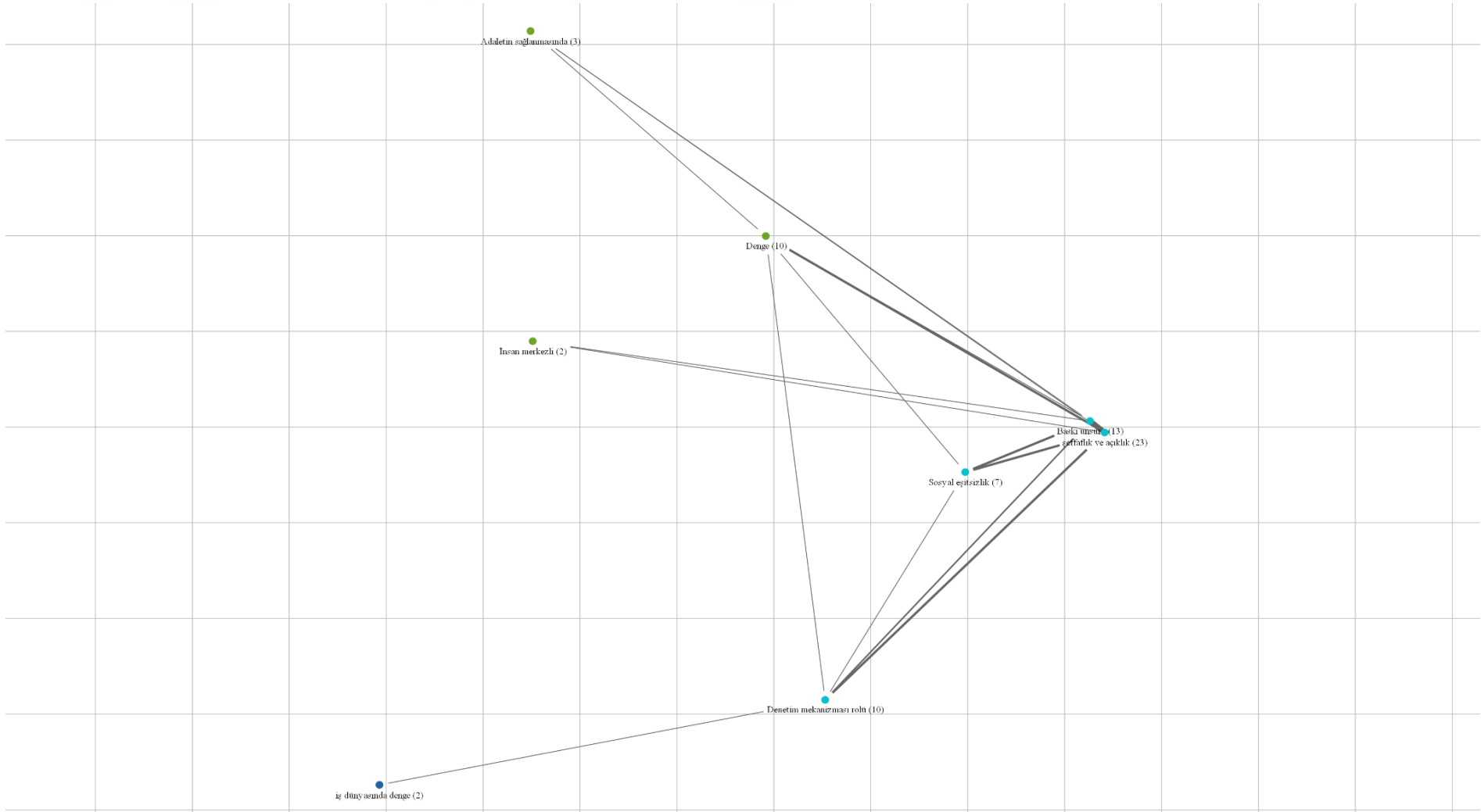
Bu bulgu, dijital aktivizmin yalnızca dikkat çekici bir alan değil, aynı zamanda genç bireylerin iş yaşamına yönelik kaygılarını kolektif düzeyde yapılandırdıkları bir anlamlandırma mekânı olduğunu göstermektedir.

Tablo 10. Dijital Aktivizmin Yapay Zekâ Uygulamalarının İş Yaşamında Kullanım Sınırlarını Belirlemesine Ait Kod- Alt Kod-Frekans Analizi

Tema	Kod	Frekans	Yüzde
Dijital Aktivizmin Yapay Zekâ Uygulamalarının İş Yaşamında Kullanım Sınırlarını Belirlemesi	Çalışan Hakları	23	57,5
	Toplumsal Farkındalık	19	47,5
	Baskı Unsuru	12	30
	Kamuoyu Bilinçlendirilmesi	8	20
	Sınırlandırıcı Algısı	7	17,5
	Kamuoyu Baskısı	7	17,5
	Sosyal Eşitsizlik	6	15
	Güçlendirici Algısı	5	12,5
	Etik Sınırlarının Oluşması	5	12,5
	Yapay Zekâ Algısı	5	12,5
	Dijital Aktivizmin Görünürlüğü	4	10
	Kolaylaştırıcı Algısı	4	10
	Eşitlik	3	7,5
	Adaletin Sağlanmasında	3	7,5
	Sürdürülebilirlik	3	7,5
	İş Dünyasında Denge	2	5
	Toplumsal Baskı	2	5
	Denetim Rolü	1	2,5
Toplam	40	100	

Tablo 10'daki bulgulara göre, katılımcıların dijital aktivizm ve yapay zekâ uygulamalarının iş yaşamında kullanım sınırlarına ilişkin değerlendirmelerinin ağırlıklı olarak çalışan hakları, toplumsal farkındalık ve kamuoyu algısı çerçevesinde şekillendiğini göstermektedir. Katılımcıların en yüksek oranda ifade ettiği kod “çalışan hakları” (%57,5) olmuştur. Bu durum, öğrencilerin yapay zekâ teknolojilerinin iş yaşamında kullanımına ilişkin sınırların belirlenmesinde çalışan haklarının korunmasının temel bir unsur olması gerektiğini düşündüklerini göstermektedir. Yapay zekâ uygulamalarının çalışma koşulları, iş güvencesi ve çalışanların haklarına zarar vermeyecek şekilde kullanılması gerektiği yönünde bir farkındalık bulunduğu söylenebilir. Bir diğer yüksek orana sahip olan “toplumsal farkındalık” (%47,5) kodu, yapay zekâ teknolojilerinin iş yaşamındaki etkilerine yönelik toplumda artan bilinç düzeyine işaret etmektedir. Katılımcılar, dijital platformlar ve kamusal tartışmalar aracılığıyla yapay zekâ kullanımının sınırlarının daha görünür hale geldiğini ve bu durumun kurumların uygulamalarını yeniden değerlendirmelerine katkı sağlayabileceğini düşünmektedir. Benzer şekilde “baskı unsuru” (%30), “kamuoyu bilinçlendirilmesi” (%20) ve “kamuoyu baskısı” (%17,5) kodları, toplumsal tepki ve kamuoyu etkisinin yapay zekâ uygulamalarının iş yaşamındaki kullanımını belirli ölçülerde sınırlandırabilecek önemli bir faktör olarak algılandığını göstermektedir.

Tablo.10’da yer alan “sınırlandırıcı algısı” (%17,5) ve “etik sınırlarının oluşması” (%12,5) kodları, yapay zekâ teknolojilerinin kullanımında etik ilkelerin ve belirli düzenlemelerin gerekli olduğunu ortaya koymaktadır. Katılımcılar, teknolojinin kontrolsüz kullanımının çeşitli tehditler doğurabileceğini ve bu nedenle belirli etik çerçeveler ve kurumsal politikalarla sınırlandırılması gerektiğini düşünmektedir. Ayrıca “sosyal eşitsizlik” (%15) kodu, yapay zekâ uygulamalarının bazı durumlarda toplumdaki eşitsizlikleri derinleştirebileceğine yönelik bir risk algısının bulunduğunu göstermektedir. Diğer taraftan ise “güçlendirici algısı” (%12,5) ve “kolaylaştırıcı algısı” (%10) kodları, yapay zekâ teknolojilerinin iş süreçlerini destekleyen ve çalışanların bazı görevlerini kolaylaştıran yönlerine de dikkat çekildiğini göstermektedir. Bunun yanı sıra “eşitlik” (%7,5), “adaletin sağlanması” (%7,5) ve “sürdürülebilirlik” (%7,5) gibi kodlar, yapay zekâ kullanımının doğru şekilde yönetildiğinde iş yaşamında daha adil ve sürdürülebilir bir yapı oluşturabileceğine yönelik beklentileri yansıtmaktadır. Daha düşük oranlarda ifade edilen “iş dünyasında denge” (%5), “toplumsal baskı” (%5) ve “denetim rolü” (%2,5) kodları ise yapay zekâ uygulamalarının sınırlarının belirlenmesinde toplumsal ve kurumsal denetim mekanizmalarının da belirli bir rol oynayabileceğini göstermektedir. YBS öğrencilerinin yapay zekâ teknolojilerinin iş yaşamında kullanımının tamamen sınırsız olmaması gerektiğini; özellikle çalışan hakları, etik ilkeler ve toplumsal farkındalık çerçevesinde belirli sınırlar içinde uygulanması gerektiğini düşünmektedir. Bu bulgular, öğrencilerin yapay zekâ teknolojilerine yönelik eleştirel bir yaklaşım geliştirdiklerini ve teknolojinin iş yaşamındaki kullanımının toplumsal, etik ve kurumsal dengeler gözetilerek düzenlenmesi gerektiğine inandıklarını göstermektedir.



Şekil 12. Yapay Zekâ ve Dijital Aktivizmin Çalışan Haklarının Korunması Bağlamında Değerlendirilmesine Ait Tema-Kod İlişki Haritası

Görüşmelerde dijital aktivizm ve yapay zekâ uygulamaları bağlamında iş yaşamına yönelik algıları ortaya çıkarmak üzere katılımcılara “Yapay zekâ ve dijital aktivizmin birleştiği noktada çalışan haklarının korunması için hangi denge adımlarının atılması gerektiğini düşünüyorsunuz?” şeklinde soru yöneltilmiş olup, elde edilen cevaplara göre Yapay Zekâ ve Dijital Aktivizmin Çalışan Haklarının Korunması Bağlamında Değerlendirilmesi göre tema ortaya çıkarılmıştır. Bu tema doğrultusunda katılımcıların ifadelerine şu şekilde yer vermek mümkündür:

K10: *“Teknolojinin ilerlemesi engellenmemeli fakat bu süreçte insan onuru ön planda tutulmalı. Şeffaf, denetlenebilir ve adil bir yapay zekâ kullanımı sağlanmalı. Ayrıca çalışanların bu süreçte söz sahibi olması gerektiğini düşünüyorum.”*

K17: *“Yapay zekâ uygulanırken özellikle kadınlar ve dezavantajlı çalışanların durumu göz önünde bulundurulmalı. Adalet ve şeffaflık bu dengede en önemli unsurlar olmalı.”*

K29: *“Genç çalışanların eğitime erişimi artırılmalı ve teknolojiye uyum süreçlerinde desteklenmeli.”*

K40: *“Bana göre bu dengenin temelinde şeffaflık ve insan odaklı yaklaşım olmalı. Çalışanlara, yapay zekâ sistemlerinin hangi amaçla, hangi verilerle ve nasıl kullanıldığı açıkça anlatılmalı. Sadece şirketlerin çıkarını değil, çalışanların psikolojik ve sosyal haklarını da gözeten bir çerçeve oluşturulmalı. Dijital aktivizm de bu sürecin denetleyici gücü olabilir; yanlış uygulamalar kamuoyu önünde eleştirildiğinde, şirketler daha dikkatli davranmak zorunda kalacaktır. Kısacası teknoloji ilerlerken, insan onurunun ve çalışan haklarının geride kalmaması için hem hukuki düzenlemeler hem de toplumsal farkındalık birlikte geliştirilmelidir.”*

Katılımcıların ifadeleri, teknoloji-insan ilişkisini bir karşıtlık üzerinden değil, denge ve birlikte var olma perspektifini ortaya çıkardıklarını göstermektedir. Katılımcı görüşleri, yapay zekânın ilerlemesinin kaçınılmaz olduğu kabulüyle birlikte, bu ilerlemenin çalışan haklarını zedelemeyecek şekilde etik, şeffaf ve kapsayıcı bir çerçeveye oturtulması gerektiği yönünde yoğunlaşmaktadır. Katılımcıların ifadeleri yapay zekâ ve dijital aktivizmin birleştiği noktada çalışan haklarının korunmasının; şeffaflık, adalet, insan onuru, katılımcılık ve kapsayıcılık ilkeleri etrafında şekillendiğini göstermektedir. Dijital aktivizm, bu ilkelerin hayata geçirilmesinde yalnızca bir tepki mekanizması değil, aynı zamanda yapay zekâ uygulamalarını etik ve insani bir çerçevede tutan tamamlayıcı bir güç olarak algılanmaktadır.

Tablo.11 Yapay Zekâ ve Dijital Aktivizmin Çalışan Haklarının Korunması Bağlamında Değerlendirilmesine Ait Kod- Alt Kod-Frekans Analizi

Tema	Kod	Frekans	Yüzde
Yapay Zekâ ve Dijital Aktivizmin Çalışan Haklarının Korunması Bağlamında Değerlendirilmesi	Çalışan Hakları	23	57,5
	Şeffaflık ve Açıklık	21	52,5
	Baskı unsuru	12	30
	Denetim Mekanizması Rolü	10	25
	Denge	10	25
	Cinsiyet Eşitliği	8	20
	Sosyal Eşitsizlik	6	15
	Dijital Aktivizmin Görünürlüğü	4	10
	Eşitlik	3	7,5
	Adaletin Sağlanması	3	7,5
	İnsan Merkezli	2	5
	Toplam	40	100

Tablo 11’deki bulgular incelendiğinde Katılımcıların yapay zekâ ve dijital aktivizmin çalışan haklarının korunması bağlamında büyük ölçüde hak temelli, şeffaflık odaklı ve denetleyici bir perspektifle değerlendirdiklerini göstermektedir. Katılımcıların en yüksek oranda ifade ettiği kod “çalışan hakları” (%57,5) olmuştur. Bu durum, öğrencilerin hem yapay zekâ teknolojilerinin hem de dijital aktivizmin iş yaşamında çalışanların haklarının korunması açısından önemli bir rol oynayabileceğini düşündüklerini ifade etmektedir. Özellikle dijital platformlar aracılığıyla çalışanların yaşadığı sorunların daha görünür hale gelmesi ve bu sorunların kamuoyuna taşınabilmesi, çalışan haklarının savunulmasında etkili bir araç olarak değerlendirilmektedir. Yüksek orana sahip olan kodlardan bir diğeri ise “şeffaflık ve açıklık” (%52,5), yapay zekâ sistemlerinin ve kurumsal uygulamaların daha şeffaf ve hesap verebilir olması gerektiğine yönelik güçlü bir farkındalığa işaret etmektedir. Öğrenciler, dijital teknolojiler ve aktivizm sayesinde kurumların uygulamalarının daha fazla denetlenebilir hale geldiğini ve bu durumun çalışan haklarının korunmasına katkı sağlayabileceğini düşünmektedir. Benzer şekilde “baskı unsuru” (%30) ve “denetim mekanizması rolü” (%25) kodları, dijital aktivizm ve teknolojik araçların kurumlar üzerinde belirli bir toplumsal veya kurumsal baskı oluşturarak çalışan haklarının ihlal edilmesini engelleyebilecek bir denetim işlevi görebileceğini göstermektedir.

Tablo.11’de yer alan “denge” (%25) kodu ise öğrencilerin yapay zekâ ve dijital aktivizmin etkilerini tek yönlü değerlendirmedigini, bu teknolojilerin hem fırsatlar hem de belirsizlikler barındırabileceğini düşündüklerini aktarmaktadır. Bu bağlamda teknolojinin doğru ve dengeli bir şekilde kullanılması gerektiği yönünde bir görüşün olduğu söylenebilir. Ayrıca “cinsiyet eşitliği” (%20) ve “sosyal eşitsizlik” (%15) kodları, yapay zekâ ve dijital aktivizmin iş yaşamındaki eşitlik ve adalet konularıyla da yakından ilişkilendirildiğini göstermektedir. Katılımcılar, bu araçların iş yerinde ayrımcılık ve eşitsizliklerin görünür hale getirilmesine katkı sağlayabileceğini ifade etmektedir. Daha düşük oranlara sahip olan “dijital aktivizmin görünürlüğü” (%10), “eşitlik” (%7,5) ve “adaletin sağlanması” (%7,5) kodları, dijital ortamların çalışan hakları konusunda farkındalık yaratma ve adalet arayışını güçlendirme potansiyeline işaret etmektedir. Bunun yanı sıra “insan merkezli” (%5) kodu, teknolojinin iş yaşamında kullanılmasının temelinde insan odaklı bir yaklaşımın bulunması gerektiği yönündeki görüşleri yansıtmaktadır. YBS öğrencilerinin yapay zekâ ve dijital aktivizmi çalışan haklarının korunmasında şeffaflığı artırdığı ve kurumlar üzerinde denetim ile baskı oluştururken eşitlik temelli bir farkındalık geliştiren önemli araç olarak görmektedir. Bununla birlikte öğrenciler, bu teknolojilerin etkilerinin dengeli bir şekilde yönetilmesi ve insan odaklı bir yaklaşımın benimsenmesi gerektiğini de vurgulamışlardır.

SONUÇ

Bu çalışma, Yönetim Bilişim Sistemleri öğrencilerinin iş yaşamına yönelik algılarını dijital aktivizm ve yapay zekâ uygulamaları bağlamında nitel bir yaklaşımla incelemeyi amaçlamıştır. Bu doğrultuda yarı yapılandırılmış görüşmeler yoluyla elde edilen veriler MAXQDA 2022 programı kullanılarak analiz edilmiş ve öğrencilerin dijital aktivizm algıları, yapay zekâyâ yönelik değerlendirmeleri ve kariyer beklentileri arasındaki ilişkiler sekiz ana tema çerçevesinde ele alınmıştır. Araştırma, genç bireylerin dijital dönüşüm sürecini nasıl anlamlandırdıklarını öznel deneyimleri üzerinden ortaya koymayı hedeflemiştir.

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular, üniversite öğrencilerinin iş yaşamına yönelik algılarının çok boyutlu bir yapı sergilediğini göstermektedir. Yapay zekâ bazı öğrenciler tarafından yeni kariyer olanakları sunan bir araç olarak görülürken, bazıları açısından insan emeğinin değersizleşmesi ve sürekli öğrenme baskısıyla ilişkilendirilmektedir.

Araştırma sonuçları, genç bireylerin iş yaşamına yönelik algılarının yalnızca teknolojik gelişmeler doğrultusunda şekillenmediğini; dijital aktivizm aracılığıyla üretilen söylemler, ekonomik belirsizlikler ve bireysel uyum kapasitesiyle birlikte biçimlendiğini göstermektedir. Bu durum, üniversite öğrencilerinin dijital dönüşüm sürecinde hem aktif özne hem de kırılgan bir grup olarak konumlandığını göstermektedir. Bir yandan yapay zekânın sunduğu fırsatlar umut yaratırken, diğer yandan dijital ortamlarda yaygınlaşan risk söylemleri öğrencilerin kırılganlık duygusunu artırmaktadır.

Çalışma, dijital aktivizm, yapay zekâ ve iş yaşamına yönelik algılar arasındaki etkileşimi bütüncül biçimde ele alarak genç bireylerin yalnızca teknik becerilerle değil, aynı zamanda psikolojik dayanıklılık, kariyer uyum algısı ve belirsizlikle başa çıkma kapasiteleriyle desteklenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Üniversitelerde yapay zekâ okuryazarlığına ek olarak kariyer rehberliği, psikososyal destek mekanizmaları ve gelecek odaklı beceri geliştirme programlarının güçlendirilmesi önem taşımaktadır. Dijital dönüşüm sürecinin yalnızca teknolojik değil, aynı zamanda insani boyutlarıyla eğitim politikalarına entegre edilmesi gerekmektedir.

Sonuç olarak bu çalışma, dijital aktivizm ve yapay zekâ uygulamalarının genç bireylerin iş yaşamına yönelik algılarını derin biçimde etkilediğini ortaya koymakta; bireylerin bu dönüşüm sürecinde umut ve belirsizlik arasında konumlandığını göstermektedir. Araştırma, yükseköğretim kurumları, politika yapıcılar ve iş dünyası için gençlerin dijital çağda daha bilinçli, uyumlu ve dayanıklı bireyler olarak desteklenmesine yönelik önemli çıkarımlar

sunmaktadır. Bu bulgu, Türkiye’de dijital aktivizmin genç bireyler açısından farkındalık ve kamusal bilinç geliştirme işlevi gördüğünü ortaya koyan çalışmalarla örtüşmektedir (Göker & Doğan, 2015; Özdemir & Yıldırım, 2019).

Bu çalışma, dijital aktivizm ve yapay zekâ uygulamalarının genç bireylerin iş yaşamına yönelik algılarını yalnızca teknik dönüşüm bağlamında değil; psikososyal uyum, kariyer kırılabilirliği ve kolektif söylem üretimi ekseninde ele alması bakımından literatüre özgün bir katkı sunmaktadır. Gelecek araştırmalarda farklı üniversitelerden ve disiplinlerden katılımcılarla karşılaştırmalı çalışmalar yapılması, nicel yöntemlerle desteklenmiş karma araştırma tasarımlarının kullanılması ve yapay zekâ temelli çalışma modellerinin uzun vadeli etkilerinin incelenmesi önerilmektedir.

Literatürde yapay zekâ çoğunlukla bireysel beceri uyumu çerçevesinde ele alınırken, bu çalışma dijital aktivizmin genç bireylerin iş yaşamına yönelik algılarını şekillendiren kolektif bir arayüz oluşturduğunu göstermektedir.

TARTIŞMA

Bu araştırmada Yönetim Bilişim Sistemleri öğrencilerinin iş yaşamına yönelik algıları dijital aktivizm ve yapay zekâ uygulamaları bağlamında nitel bir yaklaşımla incelenmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen bulgular, dijital dönüşüm sürecinin genç bireylerin kariyer beklentileri, risk algıları ve iş yaşamına yönelik tasavvurları üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir. Özellikle dijital platformlarda dolaşıma giren yapay zekâ temelli dönüşüm söylemlerinin, öğrencilerin iş yaşamına ilişkin belirsizlik ve kaygı algısını güçlendirdiği görülmektedir.

Araştırmanın ilk bulgularından biri, katılımcıların dijital aktivizmi büyük ölçüde farkındalık oluşturan bir alan olarak değerlendirmeleridir. Katılımcıların önemli bir bölümü dijital platformlar aracılığıyla toplumsal sorunların görünür hâle geldiğini ve bireylerin bu platformlar aracılığıyla kolektif bir bilinç geliştirebildiklerini ifade etmiştir. Bu bulgu, dijital aktivizmin bireylerin kamusal tartışmalara katılımını artırdığını belirten Castells (2012) ve Bennett ve Segerberg (2013) tarafından ortaya konulan çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Bununla birlikte Türkiye bağlamında yapılan çalışmalar da dijital platformların özellikle genç bireylerin toplumsal konulara ilişkin farkındalık geliştirmesinde önemli bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Göker ve Doğan (2015), Türkiye’de dijital aktivizmin geleneksel medya kanallarına alternatif bir kamusal alan yarattığını ve bireylerin çevrim içi ortamlar aracılığıyla toplumsal sorunlara yönelik daha aktif bir tutum geliştirebildiklerini belirtmektedir. Bu araştırmada elde edilen bulgular da benzer şekilde dijital aktivizmin öğrenciler tarafından bir bilinçlenme ve bilgi paylaşım alanı olarak değerlendirildiğini göstermektedir.

Araştırmada elde edilen bir diğer önemli bulgu, dijital platformlarda dolaşıma giren yapay zekâ ve otomasyon temelli söylemlerin öğrencilerin iş yaşamına yönelik algılarındaki kaygı ve belirsizlik duygularını artırdığıdır. Katılımcıların önemli bir bölümü yapay zekâ teknolojilerinin bazı meslekleri ortadan kaldırabileceğini ve bu durumun iş güvencesi açısından risk oluşturabileceğini ifade etmiştir. Bu bulgu, yapay zekâ ve otomasyon teknolojilerinin istihdam üzerindeki etkilerini inceleyen Frey ve Osborne (2017) ile Autor (2015) tarafından yapılan çalışmalarla paralellik göstermektedir. Söz konusu çalışmalar, otomasyon teknolojilerinin bazı meslek gruplarında iş kaybı riskini artırabileceğini ve çalışanların mesleki geleceklerine ilişkin belirsizlik yaşayabileceğini ortaya koymaktadır.

Türkiye’de yapılan araştırmalar da benzer bulgular ortaya koymaktadır. Aksoy (2021) tarafından gerçekleştirilen çalışmada dijital donüşüm ve otomasyon süreçlerinin özellikle genç çalışanlarda iş güvencesizliği algısını artırdığı belirtilmektedir. Aynı şekilde Aydın (2019) tarafından yapılan araştırmada üniversite öğrencilerinin yapay zekâ teknolojilerinin bazı meslekleri ortadan kaldıracabileceğine yönelik bir kaygı taşıdığı ifade edilmektedir. Bu araştırmanın bulguları da söz konusu çalışmalarla benzerlik göstermekte ve öğrencilerin yapay zekâ teknolojilerine ilişkin algılarının yalnızca fırsatlarla sınırlı olmadığını, aynı zamanda belirli risk ve belirsizlikleri de içerdini ortaya koymaktadır.

Bununla birlikte araştırmada elde edilen bulgular, öğrencilerin yapay zekâ teknolojilerini tamamen olumsuz bir gelişme olarak değerlendirmedini de göstermektedir. Katılımcıların bir kısmı yapay zekâyı yeni kariyer fırsatları yaratan bir teknoloji olarak görmekte ve bu teknolojinin verimlilik, hız ve yenilik potansiyeli sunduğunu ifade etmektedir. Bu bulgu, Brynjolfsson ve McAfee (2014) tarafından ileri sürülen teknolojik donüşümün yeni iş alanları ve meslekler ortaya çıkarabileceği yönündeki görüşle örtüşmektedir. Türkiye’de yapılan bazı çalışmalar da benzer biçimde yapay zekâ teknolojilerinin yeni meslek alanları ve beceri gereksinimleri yarattını göstermektedir (Kılıç, 2020). Bu durum, öğrencilerin yapay zekâyı ilişkin algılarının tek boyutlu olmadığını ve hem fırsat hem de risk perspektiflerini içeren karmaşık bir yapı sergiledini ortaya koymaktadır.

Araştırmanın bulguları ayrıca dijital aktivizm ile yapay zekâyı yönelik algılar arasında dolaylı bir ilişki bulunduğunu da göstermektedir. Katılımcıların önemli bir kısmı, sosyal medya ve dijital platformlarda yer alan içeriklerin yapay zekâyı ilişkin düşüncelerini etkiledini ifade etmiştir. Bu durum, dijital aktivizmin yalnızca toplumsal hareketler açısından değil, aynı zamanda bireylerin teknolojiye yönelik algılarının şekillenmesinde de etkili bir rol oynadını göstermektedir. Papacharissi (2015), dijital platformların bireylerin yalnızca bilgi edindiği değil aynı zamanda duygularını ve kaygılarını paylaştığı bir kamusal alan yarattını belirtmektedir. Bu bağlamda dijital platformlarda dolaşıma giren yapay zekâ ve otomasyon söylemlerinin genç bireylerin mesleki geleceklerine ilişkin algılarını etkileyebileceği söylenebilir.

Araştırma bulguları genel olarak değerlendirildiğinde, YBS öğrencilerinin iş yaşamına yönelik algılarının yalnızca teknolojik gelişmelerden değil; aynı zamanda dijital platformlarda üretilen söylemlerden, ekonomik belirsizliklerden ve toplumsal tartışmalardan da etkilendiği görülmektedir. Bu durum, genç bireylerin kariyer planlarının yalnızca bireysel beceri ve yetkinliklerle değil, aynı zamanda teknolojik donüşüm süreçlerine ilişkin toplumsal söylemlerle de şekillendiğini göstermektedir.

Bu bağlamda araştırma sonuçları yükseköğretim kurumları açısından da önemli çıkarımlar sunmaktadır. Yapay zekâ temelli dönüşüm sürecinde üniversitelerin yalnızca teknik becerilerin kazandırılmasına odaklanması yeterli olmayabilir. Aynı zamanda öğrencilerin değişen iş yaşamına uyum sağlayabilmelerini destekleyen kariyer uyum yetkinliklerinin ve psikolojik dayanıklılık becerilerinin geliştirilmesi de önem taşımaktadır. Özellikle teknoloji temelli bölümlerde öğrenim gören öğrencilerin belirsizlik ve risk algılarını yönetebilmeleri için kariyer planlama, dijital okuryazarlık ve yaşam boyu öğrenme becerilerinin desteklenmesi gerekmektedir.

Sonuç olarak bu araştırma, dijital aktivizm, yapay zekâ uygulamaları ve iş yaşamına yönelik algılar arasındaki ilişkiyi bütüncül bir çerçevede ele alarak literatüre katkı sunmaktadır. Çalışma, genç bireylerin dijital dönüşüm süreçlerini yalnızca teknik bir gelişme olarak değil; aynı zamanda kariyer beklentilerini ve iş yaşamına yönelik tasavvurlarını etkileyen toplumsal bir süreç olarak değerlendirdiklerini göstermektedir. Bu yönüyle araştırma, dijital aktivizm ve yapay zekâ literatürünü iş yaşamına yönelik algılar bağlamında bir araya getirerek özgün bir katkı sağlamaktadır.

Türkiye örneğinde yapılan çalışmalar da benzer biçimde yapay zekâyâ yönelik algıların hem kariyer fırsatları hem de iş güvencesine ilişkin kaygılar etrafında şekillendiğini göstermektedir (Korkmaz, 2019; Yıldız & Yıldırım, 2020). Bu araştırmanın bulguları da söz konusu çalışmalarla paralellik göstermekte ve genç bireylerin yapay zekâ teknolojilerini hem fırsat hem de belirsizlik kaynağı olarak değerlendirdiğini ortaya koymaktadır.

ÖNERİLER

Bu araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda, dijital aktivizm ve yapay zekâ uygulamalarının genç bireylerin iş yaşamına yönelik algıları üzerindeki etkisini daha sağlıklı yönetebilmek amacıyla çeşitli öneriler geliştirilmiştir.

Öncelikle üniversitelerde yürütülen eğitim programlarının yalnızca teknik yeterlilik kazandırmaya odaklanmakla sınırlı kalmaması; öğrencilerin belirsizliklerle başa çıkma, kariyer uyum algısı geliştirme ve psikolojik dayanıklılık kazanma süreçlerini destekleyecek biçimde yapılandırılması önerilmektedir. Yapay zekâ okuryazarlığı derslerinin etik bilinç ve insan odaklı teknoloji kullanımı perspektifiyle bütünleştirilmesi, öğrencilerin yapay zekâyı yalnızca bir tehdit ya da araç olarak değil; sorumlu biçimde yönetilmesi gereken sosyo-teknolojik bir dönüşüm süreci olarak değerlendirmelerine katkı sağlayacaktır.

Kariyer rehberliği hizmetlerinin dijital dönüşüm bağlamında yeniden ele alınması önem taşımaktadır. Üniversitelerde kariyer merkezlerinin yapay zekâ temelli meslek dönüşümleri hakkında güncel bilgilendirme yapması ve öğrencilerin bireysel beceri profillerini tanımlarına yardımcı olacak yönlendirme mekanizmaları geliştirmesi önerilmektedir. Bu kapsamda öğrencilere yaşam boyu öğrenme yaklaşımını destekleyen mikro sertifika programları, dijital beceri atölyeleri ve disiplinler arası proje temelli çalışmalar sunulabilir.

Araştırma bulguları, dijital platformlarda dolaşıma giren olumsuz söylemlerin genç bireylerin iş yaşamına yönelik algılarında kaygıyı artırabildiğini göstermektedir. Bu nedenle dijital aktivizm alanında daha dengeli ve çözüm odaklı içerik üretiminin teşvik edilmesi; yapay zekâ uygulamalarının yalnızca belirsizlikleri üzerinden değil, aynı zamanda etik kullanım örnekleri ve başarılı uyum modelleriyle birlikte ele alınması önerilmektedir. Bu bağlamda medya okuryazarlığı eğitimlerinin yaygınlaştırılması, öğrencilerin dijital içerikleri eleştirel biçimde değerlendirebilme becerilerini güçlendirebilir.

Politika yapıcılar açısından, yapay zekâ teknolojilerinin iş yaşamına entegrasyon sürecinde çalışan haklarını gözetilen düzenlemelerin geliştirilmesi önem taşımaktadır. Şeffaflık, veri güvenliği, algoritmik adalet ve insan onurunun korunmasına yönelik yasal çerçevelerin güçlendirilmesi; dijital aktivizm aracılığıyla dile getirilen toplumsal taleplerin karar alma süreçlerine daha fazla yansıtılması önerilmektedir.

Son olarak iş dünyasına yönelik olarak yapay zekâ uygulamalarının insan merkezli bir yaklaşımla hayata geçirilmesi gerekmektedir. Kurumların çalışanlarını dijital dönüşüm süreçlerine aktif biçimde dâhil etmesi, sürekli eğitim olanakları sunması ve psikososyal destek mekanizmaları geliştirmesi; genç bireylerin iş yaşamına yönelik algılarındaki belirsizlik ve kaygıyı azaltarak teknolojiyle daha sağlıklı bir uyum süreci yaşamalarına katkı sağlayabilir. Bu önerilerin hayata geçirilmesi, dijital dönüşüm sürecinin yalnızca verimlilik odaklı değil; aynı zamanda insani, etik ve sürdürülebilir bir çerçevede ilerlemesine katkı sağlayacaktır.



KAYNAKÇA

- Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2020). Artificial intelligence and jobs: Evidence from online vacancies. *Journal of Labor Economics*, 38(S1), S293–S337. <https://doi.org/10.1086/705716>
- Aksoy, S. (2021). Dijital dönüşüm sürecinde istihdamın geleceği: Türkiye örneği. *Çalışma ve Toplum*, 2021(3), 1451–1476.
- Autor, D. H. (2015). Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *Journal of Economic Perspectives*, 29(3), 3–30. <https://doi.org/10.1257/jep.29.3.3>
- Bakardjieva, M. (2009). Subactivism: Lifeworld and politics in the age of the Internet. *The Information Society*, 25(2), 91–104. <https://doi.org/10.1080/01972240902773949>
- Bauman, Z. (2000). *Liquid modernity*. Polity Press.
- Beck, U. (1992). *Risk society: Towards a new modernity*. Sage.
- Bennett, W. L., & Segerberg, A. (2013). *The logic of connective action: Digital media and the personalization of contentious politics*. Cambridge University Press.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Braun, V., & Clarke, V. (2021). *Thematic analysis: A practical guide*. Sage.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. Norton.
- Castells, M. (2012). *Networks of outrage and hope: Social movements in the Internet age*. Polity Press.
- Cammaerts, B. (2015). Social media and activism. In J. Mansell & P. H. Ang (Eds.), *The international encyclopedia of digital communication and society*. Wiley.
- Couldry, N. (2015). *The myth of “us”: Digital networks and the production of collective identity*. Polity Press.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Sage.
- Çaycı, B., & Korkmaz, A. (2018). Sosyal medya, gençlik ve katılım kültürü. *İletişim Çalışmaları Dergisi*, 6(1), 77–98.
- Çoban, B. (2018). Dijital emek, güvencesizlik ve yeni çalışma biçimleri. *NotaBene Yayınları*.
- De Stefano, V. (2016). The rise of the just-in-time workforce. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), 471–504.

- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319–340. <https://doi.org/10.2307/249008>
- Earl, J., & Kimport, K. (2011). *Digitally enabled social change: Activism in the Internet age*. MIT Press.
- Floridi, L. (2019). Establishing the rules for building trustworthy AI. *Nature Machine Intelligence*, 1, 261–262. <https://doi.org/10.1038/s42256-019-0055-y>
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment. *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254–280. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>
- Fuchs, C. (2017). *Social media: A critical introduction* (2nd ed.). Sage.
- Gerbaudo, P. (2012). *Tweets and the streets*. Pluto Press.
- Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity: Self and society in the late modern age*. Stanford University Press.
- Göker, G., & Doğan, A. (2015). Sosyal medya bağlamında dijital aktivizm ve Gezi Parkı olayları. *Akademik Bilişim Dergisi*, 7(2), 45–60.
- Graham, M., & Woodcock, J. (2018). Towards a fairer platform economy. *Policy & Internet*, 10(4), 1–20. <https://doi.org/10.1002/poi3.175>
- Gray, M. L., & Suri, S. (2019). *Ghost work*. Houghton Mifflin Harcourt.
- Halupka, M. (2014). Clicktivism. *Australian Journal of Political Science*, 49(1), 115–132. <https://doi.org/10.1080/10361146.2014.899471>
- Hands, J. (2011). *@ is for activism: Dissent, resistance and rebellion in a digital culture*. Pluto Press.
- International Labour Organization. (2021). *World employment and social outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm
- Jenkins, H. (2006). *Convergence culture: Where old and new media collide*. New York University Press.
- Joyce, M. (2010). *Digital activism decoded*. International Debate Education Association.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers. *American Sociological Review*, 74(1), 1–22. <https://doi.org/10.1177/000312240907400101>
- Karagöz, K. (2020). Dijital kamusal alan ve gençlerin risk algısı. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(52), 233–248.

- Kellogg, K. C., Valentine, M. A., & Christin, A. (2020). Algorithms at work. *Administrative Science Quarterly*, 65(2), 366–410. <https://doi.org/10.1177/0001839219874038>
- Korkmaz, Ö. (2019). Üniversite öğrencilerinde gelecek kaygısı ve kariyer beklentileri. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 9(3), 512–520.
- Milan, S. (2015). *Social movements and their technologies*. Palgrave Macmillan.
- Morozov, E. (2011). *The net delusion*. PublicAffairs.
- OECD. (2022). *Artificial intelligence and the future of work*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/5c0b3c85-en>
- Özdemir, M., & Yıldırım, S. (2019). Dijital medya ve gençlik katılımı. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, 49, 85–104.
- Papacharissi, Z. (2015). *Affective publics*. Oxford University Press.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods* (4th ed.). Sage.
- Poell, T., De Kloet, J., & Zeng, G. (2019). Platformization. *Social Media + Society*, 5(3). <https://doi.org/10.1177/2056305119871931>
- Rosenblat, A. (2018). *Uberland*. University of California Press.
- Russell, S., & Norvig, P. (2021). *Artificial intelligence* (4th ed.). Pearson.
- Saldaña, J. (2016). *The coding manual for qualitative researchers* (3rd ed.). Sage.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling* (pp. 147–183). Wiley.
- Schwab, K. (2016). *The fourth industrial revolution*. World Economic Forum.
- Sennett, R. (1998). *The corrosion of character: The personal consequences of work in the new capitalism*. W. W. Norton & Company.
- Shirky, C. (2011). The political power of social media. *Foreign Affairs*, 90(1), 28–41.
- Silverman, D. (2016). *Qualitative research* (4th ed.). Sage.
- Standing, G. (2011). *The precariat*. Bloomsbury Academic.
- Susskind, D. (2020). *A world without work*. Allen Lane.
- Tufekci, Z. (2017). *Twitter and tear gas*. Yale University Press.
- Van Dijck, J., Poell, T., & de Waal, M. (2018). *The platform society*. Oxford University Press.
- Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D. (2003). User acceptance of information technology: Toward a unified view. *MIS Quarterly*, 27(3), 425–478. <https://doi.org/10.2307/30036540>

- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2021). Nitel araştırma yöntemleri (12. baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Yıldız, S., & Yıldırım, B. (2020). Teknolojik dönüşümün gençlerin gelecek algısı üzerindeki etkileri. *Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 89–104.
- Zimbardo, P. G., & Boyd, J. N. (1999). Putting time in perspective: A valid, reliable individual-differences metric. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(6), 1271–1288. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.77.6.1271>
- Zuboff, S. (2019). The age of surveillance capitalism. *PublicAffairs*.
- Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good gig, bad gig. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56–75. <https://doi.org/10.1177/0950017018785616>

