DOI: 10.5961/highereducsci.1782554

Yapay Zekânın Kariyer ve İstihdam Üzerindeki Etkileri: Yönetim Bilişim Sistemleri Öğrencilerinin Görüşleri

The Effects of Artificial Intelligence on Career and Employment: Opinions of Management Information Systems Students

Ebru POLAT

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, yönetim bilişim sistemleri (YBS) bölümü öğrencilerinin yapay zekânın yaşamlarında alanları ile ilgili nasıl kullandıklarını kariyerlerine, mezuniyet sonrası iş bulma süreçlerine ve sektördeki iş süreçlerine yönelik olası etkilerine dair algılarını ve görüşlerini belirlemektir. Nitel yöntemle yürütülen araştırmada veriler açık uçlu anket formu ile toplanmıştır. Bulgular, öğrencilerin yapay zekâyı bilgi edinme, öğrenme, yazılım geliştirme ve profesyonel amaçlarla kullandıklarını göstermektedir. Katılımcılar, yapay zekânın kariyer fırsatlarını artırma, verimlilik sağlama, rekabet avantajı kazandırma ve yeni iş modelleri geliştirme gibi katkılar sunduğunu belirtmiştir. Ayrıca, nitelikli iş gücüne katkı, zaman ve maliyet tasarrufu gibi faydalar vurgulanmıştır. Ancak tembelliği teşvik etme, güvenlik riskleri oluşturma ve eleştirel düşünmeyi zayıflatma gibi olumsuz etkiler de dile getirilmiştir. Araştırma sonucunda yapay zekânın hem fırsatlar hem de riskler sunduğu ve bu teknolojiyi eleştirel şekilde kullanma becerisinin artırılması gerektiği ortaya konulmuştur.

Anahtar Sözcükler: Yapay Zekâ, Kariyer, İstihdam, Yönetim Bilişim Sistemleri

ABSTRACT

The aim of the study is to explore how students in the Management Information Systems (MIS) department use artificial intelligence (AI) in relation to their field, as well as to identify their perceptions and views regarding its potential effects on their careers, post-graduation job search processes, and industry-related work practices. The research is conducted using a qualitative method, and data are collected through an open-ended questionnaire. The findings reveal that students use AI for information acquisition, learning, software development, and professional purposes. Participants state that AI contributes to enhancing career opportunities, increasing efficiency, providing a competitive advantage, and enabling the development of new business models. Additionally, benefits such as contributing to a more qualified workforce and enabling time and cost savings are emphasized. However, participants also note several negative impacts, including encouraging laziness, posing security risks, and weakening critical thinking skills. The results of the study suggest that AI presents both opportunities and risks, and underscore the need to enhance individuals' ability to engage with this technology critically.

Keywords: Artificial Intelligence, Career, Employment, Management Information Systems

Polat E., (2026). Yapay Zekânın Kariyer ve İstihdam Üzerindeki Etkileri: Yönetim Bilişim Sistemleri Öğrencilerinin Görüşleri. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi/Journal of Higher Education and Science, 16*(1), 102-116. https://doi.org/10.5961/highereducsci.1782554

Ebru POLAT (✉)
ORCID ID: 0000-0002-2546-7040

Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, Antakya, Hatay, Türkiye
Hatay Mustafa Kemal University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Management Information Systems, Antakya, Hatay, Türkiye
ebru.polat@mku.edu.tr

Geliş Tarihi/*Received* : 12.09.2025
Kabul Tarihi/*Accepted* : 20.04.2026

Bu eser "Creative Commons Alıntı-GayriTicari-4.0 Uluslararası Lisansı" ile lisanslanmıştır.

EXTENDED ABSTRACT

The rapid advancements in artificial intelligence (AI) technologies are currently leading to profound transformations in the business world. This transformation directly influences the career expectations, job search processes, and professional futures of students, particularly those studying in technology-oriented fields such as Management Information Systems (MIS). In this context, the aim of the present study is to explore how MIS students use AI in their daily lives and in contexts related to their field, as well as to determine their perceptions and opinions regarding the potential impact of AI on their careers, post-graduation job search processes, and professional workflows in the industry. The study was conducted using a qualitative research design. Data were collected through an open-ended questionnaire administered to 59 MIS students. The research was carried out with MIS students due to their foundational knowledge of information systems and their proximity to entering the workforce, which positions them as individuals highly likely to be directly affected by the professional implications of AI. Among the participants, 55.9% were female and 44.1% were male, with the majority (83%) aged between 21 and 25.

The open-ended questionnaire was developed based on a review of the relevant literature and expert opinions and focused on five main themes: use of AI in daily life, career opportunities, career challenges, job search process, and impacts on professional workflows. The data were analyzed using content analysis; responses were coded according to the identified themes and supported with frequency distributions. Participant responses were re-examined, coded based on key terms, and grouped into themes and sub-themes according to similar expressions. Since some participants provided opinions related to more than one theme, the number of sub-themes and codes may exceed the total number of participants. The findings indicate that students predominantly use AI as an active source of information, particularly in the context of academic work. Participants reported utilizing AI technologies when conducting research, preparing assignments and projects, and accessing information not easily available through traditional search methods. In technical contexts, AI is considered an effective tool for software development, solving coding problems, and supporting work-related applications. Participants expressed that AI could bring about both various career opportunities and potential challenges. Students noted that AI would create new job opportunities, enhance work efficiency, and provide competitive advantages. Furthermore, it is anticipated that employment in fields such as data analysis, business intelligence, and automation will increase, and new professions will emerge. However, concerns were also raised regarding the possibility that AI may increase the risk of unemployment, reduce the need for human labor, and even render certain professions obsolete. Some participants also suggested that AI could lead to laziness in individuals and weaken creative thinking skills. Opinions on the job search process varied. Participants highlighted positive contributions of AI such as support in Curriculum Vitae preparation, facilitation of interview preparation processes, and the development of job-matching systems. It was also emphasized that individuals with AI knowledge would gain an advantage in the job market. Nevertheless, concerns were expressed regarding the increasing competitive environment and the risk of unemployment. Although the current impact is considered limited, participants expect this influence to grow in the future. Regarding professional processes, participants stated that AI would contribute to a more qualified workforce, facilitate research processes, lead to time and cost savings, and strengthen decision-making mechanisms. On the other hand, negative consequences such as the disappearance of certain professions, a rise in unemployment rates, security threats, and a decline in critical thinking skills were also underlined. Additionally, students emphasized that while AI increases efficiency in technical processes, human skills will not lose their significance and should be preserved. Overall, the study reveals that MIS students perceive AI as both an opportunity and a threat. They view this technology as a tool that can provide a competitive advantage in their careers; however, they also draw attention to risks such as unemployment, professional uncertainty, and ethical concerns. Within this framework, several recommendations can be made. First, in order to ensure that students use AI technologies in an ethical and responsible manner, it is essential to integrate “AI Literacy” courses into the MIS curriculum at universities. Furthermore, strengthening university-industry collaborations is important to enable students to actively participate in AI projects and gain practical experience. In addition to technical skills, educational programs should also focus on developing human-centered competencies such as creativity, critical thinking, and emotional intelligence.

GİRİŞ

Son yıllarda yapay zekâ teknolojisi hızla gelişmekte olup bu durum bireylerin iş yaşamı, kariyer planlaması ve geleceğe yönelik beklentileri üzerinde büyük bir etki meydana getirmektedir (Qin vd., 2024; Wang & Siau, 2019). Yapay zekânın iş, üretim, savunma, eğitim ve sağlık gibi birçok alanda köklü değişikliklere neden olduğu ve bu dönüşümün hızlanarak devam edeceği öngörülmektedir (Alamäki vd., 2024; Idrisi vd., 2024; Wang & Siau, 2019). Yapay zekânın yaygınlaşması, iş yapısında ve organizasyon modellerinde dönüşümlere yol açarken (Lauterbach, 2019; Vărzaru, 2022), şirketlerin rekabet avantajı elde etmek ve ekonomik verimliliklerini artırmak için bu teknolojileri benimsemesini zorunlu hâle getirmektedir (Johnson vd., 2021; Roul vd., 2024). Bu durum, birçok ekonomik faaliyeti ve mesleği dönüştürmüş aynı zamanda yeni iş alanlarının oluşmasına zemin hazırlamıştır (Wang ve Siau, 2019; Vărzaru, 2022). Yaşanan değişimler, iş güvencesi kaygısı, etik sorunlar, teknolojik eşitsizlik ve toplumsal etkiler gibi çeşitli zorlukları da beraberinde getirmektedir. Özellikle yapay zekânın potansiyel iş kaybına neden

olacağına dair endişeler giderek artmaktadır (Bruun & Duka, 2018; Ernst vd., 2019; Idrisi vd., 2024; Kak, 2018; Wang & Siau, 2019). Bununla birlikte, yapay zekânın yeni iş rolleri oluşturma potansiyeli de bulunmaktadır (Selenko vd., 2022). Ayrıca yapay zekâ teknolojilerini geliştirme ve kullanma yeteneğine sahip bireylerin iş yaşamında öne çıkacağı öngörülmektedir (Lauterbach, 2019). Dünya Ekonomik Forumu'nun raporlarına göre, 2027 yılına kadar yapay zekâ teknolojilerinin %25'lik bir iş kaybına yol açacağı, ancak aynı zamanda yeni iş fırsatları da yaratacağı belirtilmektedir (World Economic Forum, 2023). İş dünyasında bu kadar büyük dönüşümler yaşanmasına rağmen, çalışanların ve geleceğin iş gücünün yapay zekâ teknolojilerini nasıl algıladığı, bu değişimlere nasıl hazırlandığı ve kariyer planlamalarına nasıl yansıttığı konusunda sınırlı bilgi bulunmaktadır (Brougham & Haar, 2018). Mevcut literatürde yapay zekânın iş dünyasına etkileri genellikle geniş kapsamlı ele alınmış; iş kayıpları, yeni mesleklerin ortaya çıkışı ve örgütsel dönüşümler gibi konular incelenmiştir. Ancak, bireylerin bu dönüşümü nasıl algıladığı, kariyer beklentileri ve iş güvenliği kaygıları gibi konuların araştırılmasına ihtiyaç duyulmaktadır (Brougham & Haar, 2018; Fukumura vd., 2021; Johnson vd., 2021; Roul vd., 2024; Selenko vd., 2022; Sollosy & McInerney, 2022).

Yönetim Bilişim Sistemleri (YBS) bölümü, kurumlarda bilişim sistemlerine ilişkin birimleri yönetebilme yeteneklerine sahip uzmanlar yetiştiren bir programdır (Ehie, 2002; Henkoğlu ve Şerefoğlu, 2019). Bölüm mezunları iş hayatında işletmelerin iş süreçlerini optimize etmek, veri analitiği yapmak, karar destek sistemlerini geliştirmek ve bilgi yönetimi çözümlerini iyileştirmek gibi alanlarda çalışması beklenmektedir (Elrod vd., 2022; Stoykova & Shakev, 2023). Öğrencilerin kariyer tercihleri incelendiğinde ise veri analistliği, yazılım geliştirme, siber güvenlik uzmanlığı, bilişim teknolojileri uzmanlığı, ağ ve sistem yönetimi gibi alanlarda çalışmayı hedefledikleri belirlenmiştir (Yavuz vd., 2023). Aslay vd. (2021), Teknoloji Geliştirme Bölgelerinde faaliyet gösteren işletmelerin, YBS mezunlarından analitik düşünme, bilimsel ve mantıksal problem çözme becerileri, teknik yeterlilik ve güçlü iletişim becerilerine sahip olmalarını beklediğini ortaya koymuştur. Ayrıca YBS bölümü öğrencileri, yapay zekânın iş hayatındaki etkilerinden doğrudan etkilenecek gruplar arasındadır (Gangwar vd., 2024). Bu bağlamda gerçekleştirilen çalışmanın amacı, YBS öğrencilerinin yapay zekâyı günlük yaşamlarında alanları ile ilgili nasıl kullandıklarını ve yapay zekânın kariyerlerine, mezuniyet sonrası iş bulma süreçlerine ve sektördeki iş süreçlerine yönelik olası etkilerine dair algılarını ve görüşlerini belirlemektir. Mevcut çalışmalar yapay zekânın iş dünyasına etkisini genel çerçevede ele alırken, bu araştırma bireysel düzeyde öğrencilerin kişisel deneyimlerine ve mesleki bakış açılarına odaklanarak literatüre katkı sağlamayı hedeflemektedir.

Yapay Zekâ ve İş Hayatı

Günümüz iş dünyasında yapay zekâ teknolojileri organizasyonların iş süreçlerini yeniden şekillendirerek daha verimli, yenilikçi ve rekabetçi hâle gelmelerine olanak tanımaktadır (Johnson vd., 2021; Vărzaru, 2022). Yapay zekâ, işletmelerin kârlılığını artırmada üç temel katkı sunmaktadır: akıllı otomasyonla sanal iş gücü oluşturmak, fiziksel sermayeyi güçlendirerek insan becerilerini tamamlamak ve yenilikçiliği teşvik ederek büyük veri kullanımını desteklemek (Svetlana vd., 2022). Bu unsurlar, sadece maliyetleri düşürmekle kalmayıp çalışanların yaratıcı görevlere odaklanmasını da sağlamaktadır. Yapay zekânın iş süreçlerindeki etkilerinden biri de gelişmiş otomasyon sistemleri sayesinde iş gücü yönetiminin optimize edilmesi ve yetenek yönetimi stratejilerinin iyileştirilmesidir (Faqihi & Miah, 2023). Örneğin, manuel görevlerin otomatikleştirilmesiyle zaman tasarrufu sağlanırken, doğru ve hızlı karar alma mekanizmaları geliştirilmektedir. Bunun yanı sıra, yapay zekâ teknolojileri işletmelerin yeni iç görüler keşfetmesine, veri analizleriyle stratejik karar alma süreçlerini güçlendirmesine ve gelecekteki eğilimleri öngörmesine yardımcı olmaktadır (Idrisi vd., 2024; Qin vd., 2024). Bu tür yetenekler, organizasyonların rekabet avantajını artırarak piyasadaki konumlarını güçlendirmektedir. Yapay zekânın iş gücü üzerindeki etkisi, fırsatlarla birlikte bazı zorlukları da beraberinde getirmektedir. Özellikle eğitim kurumlarının, bireylerin yapay zekâ ve diğer gelişen teknolojilere uyum sağlayabilmesi için gerekli becerileri kazanmalarını desteklemesi kritik bir gereklilik hâline gelmiştir. Üniversite öğrencilerinin, yapay zekânın insan iş gücünü tamamen değiştirmek için değil, insan becerilerini geliştirmek ve desteklemek amacıyla tasarlandığını anlaması büyük önem taşımaktadır. Bazı işler otomatikleşse de bu süreç, yeni iş fırsatları oluşturmakta ve dijital beceri gereksinimlerini artırmaktadır (Idrisi vd., 2024). Yapay zekânın iş süreçlerine entegrasyonu, sadece bireyler ve organizasyonlar üzerinde değil, küresel ekonomiler üzerinde de dönüştürücü bir etki oluşturmaktadır. Özellikle gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler, yapay zekâ teknolojilerini yaygınlaştırmak ve benimsenmesini teşvik etmek için çeşitli politikalar uygulamaktadır (Johnson vd., 2021; Kaya, 2021). Bu stratejiler, organizasyonların yapay zekâ destekli süreçleri benimseyerek daha etkin çalışmasını hedeflemektedir. Yapay zekânın iş süreçlerine etkileri yalnızca verimlilik artışı ve maliyet düşürme ile sınırlı değildir; aynı zamanda yeni iş kategorilerinin ortaya çıkmasını da sağlamaktadır. Bu yeni iş alanları, genellikle karmaşık beceriler ve ileri düzey teknik uzmanlık gerektirmektedir (Sollosy & McInerney, 2022). Öte yandan, yapay zekânın iş piyasasında dönüşüm meydana getirme potansiyeli, beyaz yakalı çalışanların rollerinde ve beceri ihtiyaçlarında önemli değişikliklere yol açmaktadır. Geleneksel olarak güvenli kabul edilen bazı meslek grupları bile yapay zekânın etkisini hissetmeye başlamıştır (Sollosy & McInerney, 2022; Susskind & Susskind, 2018). Sonuç olarak, yapay zekânın iş süreçlerine entegrasyonu, organizasyonlara rekabet avantajı sağlarken iş gücü üzerinde dönüştürücü etkiler oluşturmaktadır. Bu süreçte bireylerin ve organizasyonların, değişen iş dinamiklerine uyum sağlamak için sürekli öğrenme anlayışını benimsemesi gerekmektedir. Hükümetlerin, eğitim kurumlarının ve özel sektörün iş birliği yaparak bireyleri gerekli becerilerle donatması, ekonomik kalkınmayı destekleyeceği gibi iş gücünün geleceğin teknolojilerine hazırlanmasını da sağlayacaktır (Idrisi vd., 2024; Johnson vd., 2021). Bu nedenle, yapay zekâ teknolojileri bir tehdit olarak değil, geleceğe yön veren bir fırsat olarak değerlendirilmelidir. Bireylerin ve işletmelerin yapay zekâ ile birlikte çalışarak daha yaratıcı, verimli ve yenilikçi çözümler üretmesi, teknolojik dönüşümden en iyi şekilde faydalanmalarını sağlayacaktır (Idrisi vd., 2024).

YBS bağlamında değerlendirildiğinde, yapay zekâ, veri analitiği, iş zekâsı, otomasyon ve siber güvenlik gibi alanlarda büyük bir dönüşüm oluşturmaktadır (Damar & Bölen, 2021; Yavuz vd., 2023). İşletmeler, yapay zekâ destekli veri analitiği araçlarıyla daha isabetli kararlar alırken, iş zekâsı uygulamaları sayesinde operasyonlarını daha verimli hale getirmektedir. Kurumsal Kaynak Planlama, Müşteri İlişkileri Yönetimi ve iş zekâsı sistemlerinde yapay zekâ destekli uygulamaların artması, bu sistemlerin yönetimi ve geliştirilmesinde uzmanlaşma ihtiyacını doğurmaktadır (Aslay vd., 2021). Otomasyon sistemleri, tekrar eden iş süreçlerini devralarak insan gücünü stratejik görevlere yönlendirmekte, siber güvenlik çözümleri ise tehditleri önceden tespit edip önlem almayı mümkün kılmaktadır. Bu dönüşüm, YBS öğrencileri için hem fırsatlar hem de yeni beceri gereklilikleri doğurmaktadır. YBS öğrencileri, yapay zekâ tabanlı sistemleri yönetme, büyük veri analitiği yapma, dijital dönüşüm projelerinde yer alma ve yapay zekâ destekli iş süreçlerini optimize etme gibi yetkinlikleri kazandıklarında, gelecekteki iş gücünde önemli roller üstlenebilecektir (Aslay vd., 2021; Vural & Turan, 2019;). Ayrıca, YBS bağlamında yapay zekâ kullanımının yaygınlaşması, veri gizliliği, algoritmik önyargılar ve etik karar alma süreçleri gibi konuları da gündeme getirmektedir (Chowdhury & Oredo, 2023). YBS öğrencilerinin, yapay zekânın etik boyutlarını kavrayarak sorumlu ve adil sistemler geliştirme becerileri kazanmaları, dijital dönüşüm sürecinde kritik bir gereklilik hâline gelmiştir.

Araştırmanın Problemi

Yapay zekâ teknolojileri, iş süreçlerini otomasyon ile dönüştürme, veri analitiği sayesinde stratejik karar alma süreçlerini destekleme ve yenilikçi uygulamaları hayata geçirme gibi olanaklar sunarak, işletmelerin rekabet avantajı elde etmesinde kritik bir rol oynamaktadır (Idrisi vd., 2024; Qin vd., 2024, Tekin ve Demirel, 2024). Ancak, yapay zekânın hızla gelişmesi ve yaygınlaşması, iş gücü dinamiklerinde köklü değişikliklere yol açmakta, bireylerin mesleki rolleri, kariyer beklentileri ve iş güvenliği algıları üzerinde karmaşık etkiler oluşturmaktadır (Jarrahi, 2018). Bu değişim, yalnızca iş dünyasının teknolojik yeniliklere adapte olmasını değil, aynı zamanda çalışanların bu dönüşüme uyum sağlayabilecek beceriler kazanmasını da gerektirmektedir. YBS programları, iş ve teknolojinin kesiştiği sorunlara yenilikçi çözümler geliştirmektedir (Elrod vd., 2021). Bu program mezunlarının yaygın çalışabileceği, işletme, yönetim, finans, yaşam bilimleri, üretim ve lojistik endüstrileri yapay zekâ teknolojilerinden etkilenecek iş alanları içinde yer almaktadır (Johnson vd., 2021; Roul vd., 2024). YBS bölümü öğrencilerinin, yapay zekânın sunduğu fırsatlar ve beraberinde getirdiği zorlukları nasıl değerlendirdiklerini anlamak, hem eğitim politikaları hem de iş dünyası için önemli veriler sunabilir. Bu bağlamda, çalışmanın amacı, YBS öğrencilerinin yapay zekâyı günlük yaşamlarında nasıl kullandıklarını ve yapay zekânın kariyerlerine, mezuniyet sonrası iş bulma süreçlerine ve sektördeki iş süreçlerine yönelik olası etkilerine dair algılarını ve görüşlerini belirlemektir. Araştırma kapsamında aşağıda yer alan araştırma sorularına yanıt aranmıştır:

- YBS öğrencileri yapay zekâyı günlük yaşamlarında ve alanlarıyla ilişkili faaliyetlerde hangi amaçlarla kullanmaktadır?
- YBS öğrencilerinin, yapay zekânın gelecekteki kariyer fırsatları üzerindeki etkilerine ilişkin görüşleri nelerdir?
- Yapay zekânın öğrencilerin kariyer gelişimleri açısından oluşturabileceği zorluklar nasıl değerlendirilmektedir?
- Yapay zekânın mezuniyet sonrası iş bulma süreçlerine olası etkileri öğrenciler tarafından nasıl algılanmaktadır?
- Yapay zekânın YBS alanındaki meslekler ve iş süreçlerinin dönüşümüne etkisine ilişkin öğrenci görüşleri nelerdir?

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular, YBS öğrencilerinin yapay zekâyı günlük yaşamlarında nasıl kullandıkları, kariyerlerinde hangi fırsatları sunduğunu ve karşılaşabilecekleri zorlukları anlamaya yardımcı olabilir. Ayrıca, yapay zekânın mezuniyet sonrası iş bulma süreçlerine etkisi ve mesleklerini veya iş süreçlerini nasıl değiştireceği hakkında anlamlı bulgular sağlayarak, eğitim ve kariyer planlaması için değerli bilgiler sunabilir. Bu bulgular, eğitim politikalarının şekillendirilmesi, müfredatın güncellenmesi ve yapay zekâya dayalı becerilerin kazandırılması için yol gösterici kabul edilebilir.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Çalışmada YBS bölümü öğrencilerinin yapay zekâ teknolojilerine dair algıları, kullanım alışkanlıkları ve kariyer beklentilerine etkilerinin araştırılması nedeniyle temel nitel araştırma yöntemiyle gerçekleştirilmiştir (Maxwell, 2013; Merriam, 2015). Temel nitel araştırma, katılımcıların deneyimlerini, süreçleri ve anlamları derinlemesine anlamaya odaklanan bir araştırma türüdür. Bu araştırmalar, bireylerin belirli bir olgu hakkındaki düşüncelerini, tutumlarını ve deneyimlerini keşfederek, sürecin nasıl geliştiğini ve zaman içinde nasıl şekillendiğini anlamayı amaçlamaktadır (Merriam, 2015).

Katılımcılar

Bu çalışmada yapay zekânın iş hayatındaki etkilerinden doğrudan etkilenecek grup arasında olması YBS bölümü öğrencileri ile gerçekleştirilmiştir. Alan derslerini almaya başlamış ve iş hayatına atılmaya yakın olmaları nedeniyle, araştırma üçüncü ve dördüncü sınıfta öğrenim gören öğrencilerle yürütülmüştür. Öğrencilerin iş dünyasına yakınlıkları ve bilişim sistemleri alanındaki temel bilgi birikimlerinin benzer seviyede olması esas alınmıştır. Araştırma Türkiye'nin güneyinde bir ilde gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda 81 YBS öğrencisine görüşme formu çevrimiçi olarak gönderilmiş, 63 öğrenci soruları yanıtlamıştır. Ancak tüm görüşme sorularına, "bilmiyorum" veya "fikrim yok" yanıtı veren anketler devre dışı bırakılarak analizler 59 veri üzerinden gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırmalarda örneklem büyüklüğü, veri doygunluğu ilkesi çerçevesinde değerlendirilmektedir. Veri doygunluğu, yeni katılımcılardan elde edilen verilerin mevcut tema ve kategorilere yeni bir katkı sağlamadığı noktayı ifade etmektedir (Creswell, 2013; Guest et al., 2006). Bu araştırmada da veri analizi sürecinde temaların tekrar ettiği ve yeni katılımcı yanıtlarının mevcut kategorileri zenginleştirmediği gözlemlenmiştir. Dolayısıyla 59 katılımcıdan elde edilen verinin doygunluk ölçütünü karşıladığı değerlendirilmiştir.

Katılımcıların demografik bilgileri Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcı Özellikleri

Değişken	Gruplar	f	%
Cinsiyet	Kadın	33	55,90
	Erkek	26	44,10
Sınıf Düzeyi	3.sınıf	28	47,46
	4. sınıf	31	52,54
Yaş	20 yaş altı	6	10,20
	21-25	49	83,00
	25 yaş üstü	4	6,80
Toplam		59	100.00

Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların %55,9'u kadın (33), %44,10'u erkek (26); %83'ünün 21-25 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Katılımcıların tamamı YBS bölümünde (%47,46 üçüncü sınıf ve %52,54 dördüncü sınıf) öğrenim görmektedir.

Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak açık uçlu sorulardan oluşan anket formu kullanılmıştır. Diğer nitel araştırma yöntemlerinde olduğu gibi, açık uçlu anketlerin amacı da araştırma konusunu derinlemesine inceleyerek tüm yönleriyle tanımlamaktır (Jansen, 2010; Tran vd., 2016). Bu çalışmada katılımcıların görüşlerinin belirlenmesi amacıyla literatür taraması ve önceki araştırmalar incelenerek açık uçlu anket formu hazırlanmıştır. Anket formunun oluşturulmasında, araştırmanın amacı ve ilgili teorik çerçeveler dikkate alınmıştır. Araştırmacı tarafından oluşturulan açık uçlu anket formunun geçerliliğini ve uygulanabilirliğini test etmek için YBS ve işletme bölümünde görev yapan üç öğretim üyesinden uzman görüşü alınmıştır. YBS bölümünde görev yapan öğretim üyeleri ilgili alanda doktora eğitimini tamamlamış, veri bilimi, yapay zekâ alanında çalışmalar yapan farklı üniversitelerde görevli öğretim üyeleridir. Uzmanlar, soruların kapsam geçerliliği, açıklığı ve anlaşılırlığı açısından değerlendirme yapmıştır. Ayrıca form, YBS bölümünde öğrenim gören üç öğrenciye uygulanmıştır. Pilot uygulama sırasında öğrencilerin soruları anlama düzeyleri ve olası belirsizlikler gözlemlenmiş, geri bildirimleri kaydedilmiştir. Uzman görüşü ve pilot uygulama sonrası alınan geri bildirimler ışığında, sorular revize edilmiş, gereksiz veya anlaşılması zor ifadeler düzeltilmiş ve beş soruluk formun nihai hâli oluşturulmuştur. Açık uçlu anket formunun geçerliliğini sağlamak amacıyla, literatürde önerilen yöntemler izlenmiş ve uzman değerlendirmeleri doğrultusunda düzenlemeler yapılmıştır. Ayrıca, güvenirliği artırmak için kodlayıcılar arası tutarlılık sağlanarak analiz sürecinde belirlenen kodlama kriterleri uygulanmıştır (Creswell, 2013; Miles ve Huberman, 1994; Neuendorf, 2017).

Veri Analizi

Araştırmada demografik bilgiler (cinsiyet, sınıf düzeyi, yaş) veri analiz programıyla (SPSS 21) analiz edilmiştir. Nitel veriler ise herhangi bir yazılım kullanılmadan, kategorilere ve temalara ayrılmak üzere içerik analizi yöntemiyle incelenmiştir. İçerik analizi, verilerin yapılandırılmasında ve kategorilere ayrılmasında önemli bir araç olup, okuma ve not alma, tanımlama, sınıflandırma ve yorumlama, verileri temsil etme ve görselleştirme aşamalarını içermektedir (Creswell, 2013). Katılımcı görüşleri, Ö1, Ö2, ….Ö59 olarak kodlanmıştır. Katılımcıların görüşleri, tekrar okumalar yapılarak anahtar kelimeler ortaya çıkarılmış ve ardından kodlamalar yapılmıştır. Benzer görüşler bir araya getirilerek temalar ve alt temalar oluşturulmuştur. Daha sonra, katılımcı görüşlerinden ortak ve benzer ifadeler en yakın alt temaya yerleştirilmiştir. Bazı katılımcılar birden fazla temaya ilişkin görüş bildirdikleri için, alt tema ve kod sayısı katılımcı sayısından fazla olabilmektedir.

Elde edilen temalar ve kodlar, sayısal verilerle ifade edilerek, frekanslara dayalı tablolarla sunulmuştur. Böylece çalışmanın okunabilirliği ile yorumlanabilirliği artırılmıştır. Ayrıca, çalışmanın inandırıcılığını artırmak amacıyla, YBS bölümü öğrencilerinin görüşlerine doğrudan alıntı yöntemiyle yer verilmiştir. Nitel araştırmalarda veri analizinin güvenirliğini artırmak ve kodlayıcılar arasındaki güvenirliği değerlendirmek için Miles ve Huberman (1994) tarafından geliştirilen uzlaşma yüzdesi, kullanılan yöntemlerden biridir. Bu kapsamda veriler, iki araştırmacı tarafından bağımsız olarak kodlanmıştır. Kodlama sürecinde her iki araştırmacı, öncelikle ortak bir kodlama çerçevesi oluşturmuş; ardından veriler bağımsız olarak kodlanmış ve ortaya çıkan farklılıklar üzerinde tartışılarak uzlaşmaya varılmıştır. Bu çalışmada uzlaşma yüzdesi yaklaşık %92 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen sonuca göre kodlayıcı güvenirliğinin sağlandığı söylenebilir (Miles & Huberman, 1994; Neuendorf, 2017).

Araştırma Etiği

Araştırmanın yürütülmesi için Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 07.11.2024 tarih ve 05 sayılı etik izin alınmıştır. Uygulama öncesi katılımcılarla görüşülerek araştırmanın amacı ve kapsamı hakkında bilgi verilmiştir. Sadece gönüllü katılımcılara uygulanan açık uçlu anket formu sonucunda elde edilen verilerin gizli tutulacağı belirtilmiştir. Katılımcılara, açık uçlu anket formunu doldurma sürecinde herhangi bir aşamada kendi istekleri doğrultusunda katılımdan çekilebilecekleri ve formla ilgili herhangi bir soruya yanıt vermeme haklarının olduğu açıkça belirtilmiştir.

BULGULAR

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analiz edilmesi ile elde edilen bulgular başlıklar hâlinde sunulmuştur.

Günlük Hayatta Yapay Zekâ Kullanımı

Araştırma kapsamında katılımcılara günlük hayatta yapay zekâyı alanı ile ilgili hangi amaçlarla kullandıkları sorusu yöneltildi. Elde edilen katılımcı görüşleri üç alt tema altında toplanmıştır ve analiz sonuçları Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2 incelendiğinde YBS bölümü öğrencilerinin günlük hayatta yapay zekâyı alanı ile ilgili bilgi edinme ve öğrenme, yazılım ve teknik süreçler, profesyonel ve iş amaçlı kullanım temaları altında gruplandığı görülmektedir. Bilgi edinme ve öğrenme alt teması araştırma yapmak (31), ödev yapmak/proje hazırlamak (19), araştırarak bulamadığım şeyleri bulmak (8) olarak kodlan-

Tablo 2. Yapay Zekâyı Kullanım Amaçları

Tema	Alt Tema	Kodlar	f
Günlük Hayatta Yapay Zekâ Kullanım Amacı	**Bilgi Edinme ve Öğrenme**	Araştırma yapmak	**31**
		Ödev yapmak/proje hazırlamak	**19**
		Araştırarak bulamadığım şeyleri bulmak	**8**
	Yazılım ve Teknik Süreçler	Yazılım geliştirmek	**20**
		Kod yazma ve hata ayıklama	**18**
		Teknik sorunları çözme	**12**
	Profesyonel ve İş Amaçlı Kullanım	İş amaçlı kullanmak	**7**
		Multimedya içerikleri oluşturmak/düzenlemek	**9**
		Web tasarımı ve iyileştirme	**8**
		İş modeli tasarımı ve geliştirilmesi	**6**
		İş zekâsı araçlarıyla raporlama	**5**

Tablo 3. Yapay Zekânın Kariyer Üzerindeki Fırsatları ve Etkileri

Tema	Alt Tema	Kodlar	f
Yapay Zekânın Kariyer Üzerindeki Fırsatları ve Etkileri	**Kariyer Gelişimine Katkılar**	Yapay zekâ becerilerinin yeni fırsat sunması/avantaj sağlaması	**19**
		İş verimliliğini artırma	**18**
		Yapay zekâ becerilerinin rakiplerden bir adım öne geçme fırsatı	**8**
		Problem çözme	**6**
		Doğru bilgiye hızlı erişim sağlama	**5**
		Alan seçimi konusunda rehberlik etme	**2**
		İş sorumluluğunu azaltma	**2**
		İş güvenliğini artırma	**1**
	Sektörel Fırsatlar	Yönetim Bilişim Sistemleri alanında istihdam artışı	**9**
		Yönetim Bilişim Sistemleri alanındaki iş süreçlerinin iyileştirilmesi	**8**
		Kod kontrolü ve yazılım geliştirme süreçlerinde destek sağlama	**5**
		Yeni mesleklerin (yapay zekâ operatörlüğü) doğması	**3**
		Büyük veri analizi ve karar destek sistemleriyle yeni iş modelleri geliştirme	**2**
	Belirsizlik	Yapay zekânın gelecekteki etkilerinin tam kestirilememesi	**3**

mıştır. Yazılım ve teknik süreçler alt teması, yazılım geliştirmek (20), kod yazma ve hata ayıklama (18), teknik sorunları çözme (12) kodlarından oluşmaktadır. Profesyonel ve iş amaçlı kullanım alt teması iş amaçlı kullanmak (7), multimedya içerikleri oluşturmak/düzenlemek (9), web tasarımı ve iyileştirme (8), iş modeli tasarımı ve geliştirilmesi (6), iş zekâsı araçlarıyla raporlama (5) kodlarını içermektedir. Elde edilen kodlara yönelik YBS bölümü öğrencilerinin bazı görüşleri şöyledir:

*"Bazen merak ettiğim bir bilgi ya da arama motorlarında tam olarak istediğimi bulamadığım zamanlarda, ödevlerim konusunda araştırma yaparken kendisinden yardım alıyorum" (*Ö27)

"Merak ettiğim konularda araştırma yapmak amacıyla, görsel oluşturmak amacıyla, sunum veya slayt konu içerikleri oluşturmak ve bunları para kazanma amacıyla kullanıyorum." (Ö5)

*"Günlük hayatta web geliştirme ve programlama yaparken takıldığım yerlerde yardım almak için kullanırım." (*Ö7)

*"Projelerimi yaparken yardım alıyorum. Genellikle bir fikir bulduğum zaman fikrim için yardım alıyorum. Yazılım alanında bir kod yazdığımda hatalı olunca yardım alıyorum." (*Ö19)

"Bir konuda araştırma yaparken aynı anda birçok kaynağın ana fikrinden yararlanabilmek ve zaman tasarrufu yapabilmek için kullanıyorum." (Ö23)

Yapay Zekânın Kariyer Üzerindeki Fırsatları ve Etkileri

Katılımcıların yapay zekânın gelecekteki iş yaşamında ne tür fırsatlar sunacağına ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla "Yapay zekânın kariyerinizde (gelecekteki iş yaşamınızda) ne tür fırsatlar sunacağını düşünüyorsunuz?" sorusu yöneltilmiştir. Elde edilen katılımcı görüşleri üç alt tema altında toplanmıştır ve analiz sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur.

Yapay zekânın YBS bölümü öğrencilerinin kariyerleri üzerindeki fırsatları ve etkilerine ilişkin görüşleri, kariyer gelişimine katkı-

lar, sektörel fırsatlar ve belirsizlik alt temaları altında gruplanmıştır. Kariyer gelişimine katkılar teması, yapay zekâ becerilerinin yeni fırsat sunması/avantaj sağlaması (19), iş verimliliğini artırma (18), yapay zekâ becerilerinin rakiplerden bir adım öne geçme fırsatı (8), problem çözme (6), doğru bilgiye hızlı erişim sağlama (5), alan seçimi konusunda rehberlik etme (2), iş sorumluluğunu azaltma (2), iş güvenliğini artırma (1) olarak kodlanmıştır. Sektörel fırsatlar alt teması, YBS alanında istihdam artışı (9), YBS alanındaki iş süreçlerinin iyileştirilmesi (8), kod kontrolü ve yazılım geliştirme süreçlerinde destek sağlama (5), yeni mesleklerin (yapay zekâ operatörlüğü vb.) doğması (3), büyük veri analizi ve karar destek sistemleriyle yeni iş modelleri geliştirme (2) kodlarından oluşmaktadır. Belirsizlik alt teması ise yapay zekânın gelecekteki etkilerinin tam kestirilememesi (3) şeklinde kodlanmıştır. Elde edilen kodlara yönelik YBS bölümü öğrencilerinin bazı görüşleri şöyledir:

"Yazılım sektöründe yapay zekâ operatörlerinin oluşacağını düşünüyorum. Yapay zekâları kullanmayı bilen insanların yaşamlarını daha iyi sürdüreceğine inanıyorum." (Ö3)

*"Yapay zekâyı ilerleyeceğim alanda oldukça iyi ve verimli kullanırsam kariyerimde beni bir adım öne taşıyacağını düşünüyorum. Sürekli yenilenen bilgilerle hem güncel hem de değişebilir bilgilerle donanımlı olmak işverenlerin dikkatini çekeceğini düşünüyorum." **(Ö16)***

*"Büyük veri setlerini hızlı ve etkili bir şekilde analiz eder. Karar Destek Sistemlerinde daha bilinçli kararlar alınmasına yardımcı olan önerilerde bulunur. Rutin işlemleri otomatikleştirerek verimliliği artırır ve insan hatasını azaltır." **(Ö21)***

*"Yapay zekâ hakkında bilgi sahibi olduğum için o ne zaman ve nasıl kullanacağımı bildiğim için bir avantaja sahip olduğunu düşünüyorum." **(Ö6)***

*"Yapay zekâ okuryazarlığı metaverse gibi alanlar yapay zekânın kullanımıyla ortaya çıktı. Gelecekte buna benzer daha birçok meslek dalının ortaya çıkacağını düşünüyorum. Yönetim bilişim sistemleri yazılım konularını içinde barındırdığından ilerde benim mesleğime pozitif anlamda yansıyacağını ve bu bölümdeki istihdam alanının artacağını düşünüyorum." **(Ö23)***

Yapay Zekânın Kariyer Üzerindeki Zorlukları

Katılımcıların yapay zekânın gelecekteki iş yaşamında ne tür zorluklar meydana getireceğine ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla "Yapay zekânın kariyerinizde (gelecekteki iş yaşamınızda) ne tür zorluklar meydana getireceğini düşünüyorsunuz?" sorusu yöneltilmiştir. Elde edilen katılımcı görüşleri üç alt tema altında toplanmıştır ve analiz sonuçları Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4 incelendiğinde yapay zekânın YBS bölümü öğrencilerinin kariyerleri üzerindeki zorluklarına ilişkin görüşlerinin, mesleki zorluklar, bilgi ve yaratıcılık zorlukları ve belirsizlik alt temaları altında gruplandığı görülmektedir. Mesleki zorluklar alt teması iş bulma imkânlarının/istihdamın azalması (20), insanların yerine yapay zekânın tercih edilmesi (18), bazı mesleklerin ortadan kalkması (9), sürekli gelişimin gerekmesi (7), bilginin herkes için ulaşılabilir hâle gelmesiyle kariyer değerinin düşmesi (6) ve rekabetin artması (3) kodlarından oluşmaktadır. Bilgi ve yaratıcılık zorlukları alt teması, fiziksel ve zihinsel tembellik oluşturması (5), tembellik ve sosyal hayatın zarar görmesi (1), hazır bilgiye erişimin yaratıcılığı olumsuz etkilemesi (1), hatalı bilgilerin yaygınlaşması (1), motivasyon ve heves kaybı oluşturması (1) olarak kodlanmıştır. Belirsizlik alt teması ise belirsizlik oluşturması (2) kodundan meydana gelmektedir. Konuya ilişkin YBS bölümü öğrencilerinin bazı görüşleri aşağıda yer almaktadır:

*"Yapay zekâ sürekli geliştiği için benim de kariyer hayatım boyunca durmadan çalışmam ve bu gelişmelere ayak uydurup kendimi geliştirmem gerekecek. Bu olumsuz değil ancak yorucu bir süreç olabilir." **(Ö5)***

Tablo 4. Yapay Zekânın Kariyer Zorlukları

Tema	Alt Tema	Kodlar	f
Yapay Zekânın Kariyer Zorlukları	Mesleki Zorluklar	İş bulma imkânlarının/istihdamın azalması	20
		İnsanların yerine yapay zekânın tercih edilmesi	18
		Bazı mesleklerin ortadan kalkması	9
		Sürekli gelişimin gerekmesi	7
		Bilginin herkes için ulaşılabilir hâle gelmesiyle kariyer değerinin düşmesi	6
		Rekabetin artması	3
	Bilgi ve Yaratıcılık Zorlukları	Fiziksel ve zihinsel tembellik oluşturması	5
		Tembellik ve sosyal hayatın zarar görmesi	1
		Hazır bilgiye erişimin yaratıcılığı olumsuz etkilemesi	1
		Hatalı bilgilerin yaygınlaşması	1
		Motivasyon ve heves kaybı oluşturması	1
	Belirsizlik	Belirsizlik oluşturması	2

"Yapacağımız işler yapay zekâ ile ilgili olduğundan öğrenilmesi gereken çok geniş şeylerin olduğunu düşünüyorum. Bunun yeterliliği için çok zaman alacağını düşünmekteyim. Kendimi eksik hissetmek ve sürekli çalışmak zorunda olduğumu hissetmekteyim. Bu kadar geniş olması benim için zor bir süreçtir." ***(Ö18)***

"Aslında yapay zekânın olumlu çok yönü vardır ama örneğin bir web sitesi oluşturulmak isteniyor bunu biz yazılımcılar yaparken yapay zekâ kendiliğinden bunu yapabiliyor. Yapay zekâ tabi ki kötü bir şey değil ama teknolojinin çok fazla ilerlemesi bu grupta olan yazılımcılar için işsizlik olanağı tanıyor." ***(Ö24)***

"Bu konuda eksik kaldığımda bir adım geriye düşme ihtimalim var. Aynı zamanda hangi alanlarda ne tür açıkları kapatacağını henüz bilmediğim için benim etkin olduğum bir konuda daha etkin olursa benim yeteneklerim ve bilgim geri planda veya değersiz kalabilir." ***(Ö27)***

"Açıkçası bu kadar büyüme ve bir şeylere kolay ulaşmanın bilgi ve becerilerimizi körelteceğini düşünüyorum. Daha tembel ve her şeye üşenen toplum olmamıza sebep olacaktır. Tabii ki bu hem bizim sosyal hayatımızı hem de gelecekteki iş hayatımızı olumsuz etkileyecektir diye düşünüyorum". ***(Ö42)***

Yapay Zekânın İş Bulma Sürecine Etkileri

Yapay zekânın iş bulma sürecine etkilerine ilişkin görüşlerini belirlemeye yönelik katılımcılara "Yapay zekâ mezun olduktan sonra iş bulma sürecinizi nasıl etkileyebilir?" sorusu yöneltilmiştir. Elde edilen katılımcı görüşleri olumlu etkiler, olumsuz etkiler ve nötr veya karma etkiler olmak üzere üç alt tema altında toplanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 5'te sunulmuştur.

Olumlu etkiler alt teması yapay zekâ bilgisine sahip bireylerin öne çıkması (15), olumlu etkiler (12), özgeçmiş hazırlama ve geliştirme sürecinde destek sağlama (9), iş bulma sürecini kolaylaştırma (7), yapay zekânın doğru meslek seçimine rehberlik etmesi (5), iş ilanlarına erişimi artırma ve başvuru sürecini hızlandırma (4), mülakatlar için hazırlık ve bilgi edinme desteği (3), iş arayanlara uygun pozisyonları eşleştirme (3), yeni iş kolları ve meslekler oluşturma (3) kodlarından oluşmaktadır. Olumsuz etkiler alt teması olumsuz etkiler (6), iş kaybı ve işsizliğe neden olması (5), rekabet ortamının artması (1) olarak kodlanmıştır. Nötr veya karma etkiler alt teması ise şu an için büyük bir etkisi olmadığı, ancak gelecekte daha belirgin hâle geleceği düşüncesi (5), hem olumlu hem olumsuz etkiler (5) ve kararsızım (2) kodlarından meydana gelmektedir. Konuya ilişkin YBS bölümü öğrencilerinin bazı görüşleri aşağıda yer almaktadır:

"Güzel etkileyebilir. Örneğin özgeçmiş hazırlarken bana yardımcı olabilir." ***(Ö12)***

"İyi yönde etkileyebilir bu dönemde özgeçmiş hazırlamak iş görüşmesine nasıl hazırlanabilirim nerede iş ilanı var bütün bunlara yardımcı olabilecek bir sistem." ***(Ö45)***

"Yapay zekâ, uzaktan çalışmanın daha yaygın hâle gelmesine yardımcı olabilir. Uzaktan çalışmayı daha verimli hâle getirecek ve bunun sonucu olarak, dünyanın dört bir yanındaki iş fırsatlarına erişim sağlama şansı sunabilir." ***(Ö56)***

"Yapay zekâ iş gücünün yerini almaya başladığında iş gücü talebi azalacağından iş bulma konusunda zorluk yaşayabiliriz." ***(Ö23)***

Yapay Zekânın Meslek ve İş Süreçlerine Etkileri

Katılımcıların yapay zekânın YBS bölümü öğrencilerinin meslek veya sektördeki iş süreçlerine etkilerine ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla "Yapay zekânın mesleğinizi veya sektördeki iş süreçlerini nasıl etkileyeceğini/değiştireceğini (olumlu veya

Tablo 5. Yapay Zekânın İş Bulma Sürecine Etkileri

Tema	Alt Tema	Kodlar	f
Yapay Zekânın İş Bulma Sürecine Etkileri	Olumlu etkiler	Yapay zekâ bilgisine sahip bireylerin öne çıkması	15
		Olumlu etkiler	12
		Özgeçmiş hazırlama ve geliştirme sürecinde destek sağlama	9
		İş bulma sürecini kolaylaştırma	7
		Yapay zekânın doğru meslek seçimine rehberlik etmesi	5
		İş ilanlarına erişimi artırma ve başvuru sürecini hızlandırma	4
		Mülakatlar için hazırlık ve bilgi edinme desteği	3
		İş arayanlara uygun pozisyonları eşleştirme	3
		Yeni iş kolları ve meslekler oluşturma	3
	Olumsuz Etkiler	Olumsuz etkiler	6
		İş kaybı ve işsizliğe neden olması	5
		Rekabet ortamının artması	1
	Nötr veya Karma Etkileri	Şu an için büyük bir etkisi olmadığı, ancak gelecekte daha belirgin hâle geleceği düşüncesi	5
		Hem olumlu hem olumsuz etkiler	5
		Kararsızım	2

olumsuz) düşünüyorsunuz?" sorusu yöneltilmiştir. Elde edilen katılımcı görüşleri üç alt tema altında toplanmıştır ve analiz sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur.

Yapay zekânın meslek ve iş süreçlerine etkileri olumlu ve olumsuz etkiler alt temalarından oluşmaktadır. Olumlu etkiler alt teması, nitelikli iş gücüne katkı sağlama (16), araştırma/iş süreçlerini kolaylaştırma (16), zaman ve maliyet tasarrufu (9), doğru ve hızlı karar verme süreçlerini destekleme (6), fikir geliştirme ve sorun çözmede yardımcı olma (6), yazılım ve programlama süreçlerine katkı sağlama (6), yeni meslekler ve iş alanlarının oluşması (5), hızlı ve doğru bilgiye ulaşma (4), olumlu etkiler (4) ve teknolojik atılımları hızlandırma (1) olarak kodlanmıştır. Olumsuz etkiler alt teması ise bazı mesleklerin yok olması (17), işsizliğin artması (13), insanların tembelleşmesine yol açma (6), güvenlik tehditleri oluşması (5), eleştirel düşünme yeteneğini azaltma (4) ve eksik ve hatalı bilgilere sunması (1) kodlarından oluşmaktadır. Elde edilen kodlara yönelik YBS bölümü öğrencilerinin bazı görüşleri şöyledir:

"Hem olumlu hem de olumsuz düşünüyorum. Çünkü olumlu yönleri birçok alanda kolaylık sağlıyor bilgiye çabuk ulaşabiliyoruz. Olumsuz düşündüğüm kısım ise bazı iş sektörlerinde insana duyulan ihtiyacı azaltıyor. Bizler farkına varmadan güvenliğimizi tehdit altında bırakıyor." ***(Ö6)***

"Yapay zekânın Yönetim Bilişim Sistemleri mesleğindeki programlama, web tasarımı gibi alanlarını olumsuz yönde etkileyeceğini düşünüyorum. Çünkü gelişen yapay zekâ sayesinde istediğimiz kodlamaları istediğimiz programlama diliyle rahatça bulabiliyoruz. Olumlu yönlerine bakacak olursak, yapay zekâ sayesinde birçok bilgi veya araştırma sürecine kolayca ve hızlı bir şekilde ulaşıyoruz." ***(Ö21)***

"Kendimi bir yönetim bilişimci olarak tanımlayacak olursam yapay zekânın daha çok olumlu yanlarından bahsetmem gerekir. Sektördeki niteliksiz iş gücünü azaltır ve bazı yerlerde daha hızlı kararlar almamıza olanak sağlar. Örnek vermek gerekirse çoğu firmada excel bilen iş arkadaşlarımız var ve yapay zekâ sayesinde artık excel için çalışmamıza gerek kalmayacak. Bu da niteliksiz iş gücünü hafifletecek" ***(Ö34)***

"Yapay zekânın çoğu konuda yardımcı olması özellikle ilerleyen zamanlarda iş hayatında daha az insan gücüne ihtiyaç duyulacağını öngörüyorum. Diğer yönden ise çözüm bulmak için pratik bir çözüm yolu olduğundan dolayı işimizi kolaylaştıracağını düşünüyorum." ***(Ö55)***

SONUÇ VE TARTIŞMA

Yapay zekâ hayatın birçok alanını etkilediği gibi iş hayatını da etkilemektedir. Alanyazın, yapay zekânın iş süreçlerini dönüştürme kapasitesini ve bireylerin bu değişime nasıl uyum sağlayabileceğini geniş bir perspektifle ele almaktadır (Davenport & Ronanki, 2018; Idrisi vd., 2024). YBS bölümü, yapay zekâdan doğrudan etkilenen alanlar arasındadır. Özellikle, yapay zekâ becerilerinin yönetim bilişim sistemleri gibi teknoloji odaklı disiplinlerde istihdamı artırdığı, iş süreçlerini daha verimli hâle getirdiği ve yeni meslek gruplarının ortaya çıkmasını sağladığı vurgulanmaktadır (Johnson vd., 2021; Sollosy & McInerney, 2022). Bu bağlamda gerçekleştirilen çalışmanın amacı, YBS bölümü öğrencilerinin yapay zekânın gelecekteki iş yaşamına yönelik fırsatlar ve zorluklarına, mezuniyet sonrası iş bulma sürecine, mesleklerini veya sektördeki iş süreçlerini nasıl etkileyeceğine ve değiştireceğine yönelik algılarını ve görüşlerini ortaya çıkarmaktır. Nitel araştırma yöntemine göre tasarlanan

Tablo 6. Yapay Zekânın Meslek ve İş Süreçlerine Etkileri

Tema	Alt Tema	Kodlar	f
Yapay Zekânın Meslek ve İş Süreçlerine Etkileri	Olumlu etkiler	Nitelikli iş gücüne katkı sağlama	16
		Araştırma/İş süreçlerini kolaylaştırma	16
		Zaman ve maliyet tasarrufu	9
		Doğru ve hızlı karar verme süreçlerini destekleme	6
		Fikir geliştirme ve sorun çözmede yardımcı olma	6
		Yazılım ve programlama süreçlerine katkı sağlama	6
		Yeni meslekler ve iş alanlarının oluşması	5
		Hızlı ve doğru bilgiye ulaşma	4
		Olumlu etkiler	4
		Teknolojik atılımları hızlandırma	1
	Olumsuz etkiler	Bazı mesleklerin yok olması	17
		İşsizliğin artması	13
		İnsanların tembelleşmesine yol açma	6
		Güvenlik tehditleri oluşması	5
		Eleştirel düşünme yeteneğini azaltma	4
		Eksik ve hatalı bilgilere sunması	1

çalışmada açık uçlu anket formu kullanılmıştır. Araştırma kapsamında 59 katılımcı (33 Kadın, 26 Erkek) verisi içerik analiz yöntemi ile analiz edilmiştir.

Araştırma bulguları, YBS bölümü öğrencilerin yapay zekâyı günlük hayatında alanıyla ilgili çok boyutlu bir şekilde kullandığını göstermektedir. Öğrencilerin yapay zekâ kullanımları YBS bölümünün bilişim teknolojileri, yönetim bilimleri ve karar destek sistemlerinin entegrasyonunu esas alan disiplinler arası yapısının çok boyutluluğunu yansıtmaktadır. Yapay zekâ, öğrencilerin hem teknik uygulamalar geliştirmesinde hem de bilgiye dayalı karar verme süreçlerinde destekleyici bir araç olarak görülmektedir. Ayrıca, bu kullanım biçimleri, dijital okuryazarlık, problem çözme becerileri, teknoloji adaptasyonu ve yenilikçilik gibi YBS mezun profiline katkı sağlayan yetkinliklerin gelişimini de desteklemektedir. YBS öğrencilerinin yapay zekâyı günlük hayatta sıklıkla bilgi edinme ve öğrenme amacıyla kullandığı görülmektedir. Elde edilen bulgular literatürle benzerlik göstermektedir (Almaraz-López vd., 2023; Imran ve Lashari, 2023). Öğrencilerin yapay zekâyı araştırma yapmak, ödev hazırlamak ve erişilemeyen bilgileri bulmak gibi amaçlarla kullanmaları, yapay zekâyı akademik ve bireysel gelişimleri için önemli bir araç olarak gördükleri söylenebilir. Yapay zekâ kullanımı, YBS bölümü bağlamında özellikle teknik ve profesyonel alanlarda öne çıkmaktadır. Yazılım geliştirme, kodlama ve teknik sorunların çözümü gibi faaliyetlerde yapay zekâ araçlarının aktif olarak kullanıldığı görülmektedir. Alanyazında, yapay zekâ araçlarının yazılım geliştirme sürecine bireysel ve kurumsal düzeyde önemli katkılar sunduğu belirtilmektedir (Kulkarni ve Padmanabham, 2017; Sarkar vd., 2022). Ancak mevcut çalışmalar, çoğunlukla yazılım mühendisliği ve bilgisayar bilimleri öğrencilerine odaklanmış olup, YBS öğrencilerinin bu süreçte nasıl bir rol üstlendiği konusunda sınırlı bilgi sunmaktadır. Yazılım geliştirme ve arayüz tasarımı gibi teknik yetkinlikler, YBS öğrencileri için temel beceriler arasında yer almaktadır (Vural ve Turan, 2019). Bu araştırma, YBS öğrencilerinin yapay zekâ teknolojilerini yalnızca bir kullanıcı aracı olarak değil, mesleki beceriler geliştirmek amacıyla nasıl kullandıklarını ortaya koyarak literatüre katkı sağlamaktadır. Güncel teknolojileri takip etmelerinin YBS öğrencileri için önemli bir avantaj sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırma sonucunda YBS öğrencilerinin yapay zekâyı multimedya içerikleri oluşturmak, web tasarım, iş modeli tasarımı ve geliştirilmesi, iş zekâsı araçlarıyla raporlama gibi alanlarda da kullandıkları tespit edilmiştir. Bu kullanım, YBS disiplininin yönetim boyutunu ve iş süreçlerinin dijital dönüşümü ile ilgilenen yönünü temsil etmektedir (Elrod vd., 2022). Öğrenciler sadece teknik becerilerini değil, aynı zamanda iş süreçlerinde de yapay zekâyı kullanması, YBS bölümünün bütünsel yapısını pratikte uygulaması gibi olduğu söylenebilir. Katılımcıların günlük hayatta yapay zekâyı alanları ile ilgili kullanımlarına yönelik eğilimleri, dijital okuryazarlık, problem çözme becerileri, teknoloji adaptasyonu ve yenilikçilik gibi YBS mezun profiline katkı sağlayan yetkinliklerin gelişimini de desteklemektedir (Hejase vd., 2023; Meakin, 2024).

Yapay zekânın kariyer fırsatları açısından sunduğu katkılar, öğrenciler tarafından büyük ölçüde olumlu değerlendirilmektedir. Yapay zekâ becerilerinin kariyer gelişiminde yeni fırsatlar sunması ve rekabet avantajı sağlaması dikkat çekmektedir. Katılımcılar tarafından diğer sektörlerden farklı olarak YBS alanında istihdam artışı ve iyileştirmeler ile yeni mesleklerin doğması gibi sektörel fırsatlar da sunacağı beklenmektedir. Alanyazın öğrenci görüşlerini destekler niteliktedir. Literatürde, veri bilimi ve iş analitiği gibi disiplinlerarası alanların, iş gücü piyasasındaki yetenek açığını kapatmada önemli bir rol oynadığı vurgulanmaktadır. Özellikle veri bilimi ve yapay zekânın çok yönlü yapısı, YBS gibi alanlarda yeni istihdam ve meslek fırsatları doğurmaktadır (Aslay vd., 2021; Johnson vd., 2021). Yapay zekâ hakkında bilgi edinmek, öğrencilere yeni kariyer yolları keşfetme ve kimlik bilgilerini ile iş gücüne hazır olma durumlarını geliştirme fırsatları sunulabilir. Sektördeki uzmanlarla tanışma ve onlardan rehberlik alma imkânı sağlanabilir (Southworth vd., 2023). Ayrıca bulgular YBS öğrencilerinin yapay zekânın iş süreçlerinde verimliliği artırma, problem çözme ve doğru bilgiye hızlı erişim sağlama gibi avantajları olduğunu bu nedenle öğrencilerin yapay zekâyı kariyerlerinde önemli bir araç olarak gördüğü söylenebilir. YBS disiplini açısından değerlendirildiğinde, yapay zekâ teknolojileri sadece teknik bir yetkinlik değil, aynı zamanda iş süreçlerinin stratejik yönetimi, karar destek sistemlerinin etkinleştirilmesi ve dijital dönüşüm liderliği gibi çok katmanlı becerileri de beraberinde getirmektedir. Bu bağlamda, YBS öğrencilerinin yapay zekâyı sadece kodlama veya veri analizi aracı olarak değil; organizasyonel değişimi yönlendiren, müşteri deneyimini geliştiren ve rekabet avantajı sağlayan entegre bir strateji olarak görmeleri beklenmektedir. Özellikle süreç yönetimi, bilgi sistemleri entegrasyonu ve karar verme mekanizmaları üzerinde çalışan YBS mezunları için yapay zekâ destekli sistemlerin tasarımı, analizi ve yönetimi temel kariyer yetkinlikleri arasında yer almaktadır. Benzer şekilde literatürde de yapay zekânın iş süreçlerinde olumlu bir dönüşüme neden olduğu belirtilmektedir. Yapay zekânın iş süreçlerinde verimliliği artırarak rekabet avantajı sağladığını, performansı iyileştirdiğini ve geliştirdiğini, problem çözme olanağı sağladığını bulgulayan çalışmalar yer almaktadır (Davenport ve Ronanki, 2018; Lu vd., 2018; Morandini vd., 2023; Ramírez, 2023). YBS literatüründe, yapay zekânın iş zekâsı uygulamaları, süreç madenciliği, bilgi sistemleri mimarileri ve kurumsal kaynak planlaması gibi alanlarla entegrasyonu, hem organizasyonların dijital olgunluk seviyelerini yükseltmekte hem de YBS uzmanlarının stratejik rollerini güçlendirmektedir. Ancak katılımcı görüşleri, yapay zekânın gelecekteki etkilerinin tam olarak kestirilememesi nedeniyle bazı kaygıların da var olduğunu göstermektedir (Li ve Huang, 2020; Kim vd., 2023). Bu belirsizlik, YBS disiplini özelinde düşünüldüğünde özellikle bilgi etiği, siber güvenlik, algoritmik önyargı ve iş gücünde otomasyon kaynaklı dönüşümler bağlamında önemli bir tartışma alanı yaratmaktadır. Belirsizliğin neden olduğu kaygıyı azaltmak için, yapay zekâ teknolojilerinin gelecekteki etkileri üzerine daha fazla araştırma yapılabilir ve kullanıcıları bilinçlendiren eğitim programları düzenlenebilir (Hong & Cho, 2023; Idrisi vd., 2024; Kim vd., 2023).

Araştırma sonucunda yapay zekânın kariyer üzerinde hem bireysel hem de mesleki zorluklar oluşturabileceği belirlenmiştir. Katılımcılar, iş bulma imkânlarının azalması, mesleklerin ortadan kalkması ve yapay zekânın insanların yerine tercih edilmesi gibi mesleki zorlukların kariyer üzerindeki tehditlerden olduğu-

nu ifade etmişlerdir. YBS disiplini bağlamında, yapay zekânın iş gücü üzerindeki etkileri yalnızca teknik pozisyonları değil; aynı zamanda sistem analistliği, iş zekâsı uzmanlığı, süreç tasarımı ve bilgi sistemleri yöneticiliği gibi YBS temelli meslek gruplarını da etkilemektedir. Öğrencilerin mesleklerinin yapay zekâ tarafından dönüştürülme potansiyeli, YBS mezunlarının sadece teknolojik değil, organizasyonel adaptasyon ve stratejik düşünme yetkinliklerine de sahip olmalarını zorunlu kılmaktadır. Bu bağlamda yapay zekâ nedeniyle iş kaybı konusunda endişeler olmasına rağmen bu değişim, bir fırsat olarak değerlendirilebilir (Sollosy &McInerney, 2022). İş gücüne yönelik beceri geliştirme girişimleri ve yeni iş fırsatlarının yaratılması, yapay zekâ ile karşılıklı yarar sağlayacak şekilde birlikte çalışmayı mümkün kılabilir (Idrisi vd., 2024). Ayrıca katılımcılar, sürekli gelişim gerekliliği ve artan rekabet ortamı oluşacağını belirtmişlerdir. Bu durum YBS alanındaki sürekli değişen teknolojik ortamın bir yansıması olarak düşünülebilir. Özellikle dijital dönüşüm, bulut teknolojileri, nesnelerin interneti ve yapay zekâ destekli bilgi sistemlerinin yaygınlaşması, öğrencilerin yaşam boyu öğrenmeye açık ve değişime uyumlu olmalarını zorunlu kılmaktadır (Polat, 2025; Wilson vd., 2018). Yapay zekânın bilginin erişilebilirliğini artırarak bireysel uzmanlığın değerini azaltabileceği yönündeki görüşler, YBS öğrencilerinin yalnızca bilgiye erişen değil, bilgiyi yapılandıran ve yorumlayan bireyler olma sorumluluğunu da ortaya koymaktadır. Bireylerin kariyerlerinde ayakta kalabilmek için yetkinliklerini sürekli güncel tutmalarını gerekmektedir (Johnson vd., 2021). Aynı zamanda öğrencilerin geleceğe yönelik stratejik ve özgün beceriler geliştirmeleri gerektiği söylenebilir (Abdelwahab vd., 2023; Abulibdeh vd., 2024; Sollosy & McInerney, 2022). Ayrıca katılımcılar yapay zekânın motivasyon kaybı, belirsizlik, tembellik, bilginin yanlış kullanımı, hatalı bilgiler gibi daha geniş bir alana yayıldığını da vurgulamışlardır. Öğrencilerin bu tür zorlukları dile getirmesi, yapay zekânın etkilerine dair bireysel algılarını ve deneyimlerini yansıtmaktadır. Alanyazın incelendiğinde, yapay zekânın karar alma yeteneğinde azalma, yaratıcılığın gerilemesi, tembellik, belirsizlik ve kontrol eksikliği duygusu gibi olumsuz etkilerinin olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Ahmad vd., 2023; Belanche vd., 2024; Zhou vd., 2024). Sonuç olarak, YBS öğrencilerinin kariyerlerine yönelik olarak yapay zekâ kaynaklı zorlukları aşabilmeleri için hem teknik hem de stratejik yetkinlikleri geliştiren disiplinler arası eğitim yaklaşımlarına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu bağlamda, sürekli mesleki gelişimi destekleyen programlar ve bireylerin kendilerini farklılaştırabilecekleri alanlarda eğitim almasını teşvik eden politikalar oluşturulmalıdır. Üniversitelerin, sektörel belirsizlikleri azaltacak şekilde iş dünyasıyla daha yakın iş birlikleri kurması ve öğrencileri geleceğe hazırlayacak simülasyon, proje temelli öğrenme ve sektör danışmanlığı gibi uygulamalarla desteklemesi önemli görülmektedir.

Araştırma sonuçları yapay zekânın iş bulma süreçlerine olumlu ve olumsuz etkilerinin dengeli bir şekilde dağıldığını göstermektedir. Yapay zekânın özgeçmiş hazırlama, mülakatlara hazırlık ve iş arayanları uygun pozisyonlarla eşleştirme, meslek seçimine rehberlik etme, iş başvuru süreçlerini hızlandırma gibi süreçlerde önemli kolaylıklar sağladığı görülmektedir. Literatürde, yapay zekâ teknolojilerinin iş arama süreçlerine olumlu katkılar sunduğuna dair bulgular (Abdelhay vd., 2023; Chamoso vd., 2021; Faqihi ve Miah, 2023; Liutkevicius ve Yahia, 2022) göz önüne alındığında, YBS öğrencilerinin bu teknolojileri benimseyerek iş arama süreçlerinde kullanmaları, kariyer gelişimlerine yönelik önemli bir avantaj olarak değerlendirilebilir. Aynı zamanda yapay zekânın bireysel rekabet avantajı sağlamasına yönelik olarak YBS öğrencileri yapay zekâ bilgisine sahip bireylerin avantajlı olacağını ve yeni mesleklerin ortaya çıkacağını belirtmişlerdir. Araştırma bulguları, mevcut literatürle paralellik göstermektedir. Yapay zekâ bireysel öğrenimden mesleki fırsatlara kadar çeşitli alanlarda önemli katkılar sağlamaktadır (Chen vd., 2021). Bu olumlu etkilerin yanı sıra iş kaybı ve işsizlik ile rekabetin artması gibi olumsuz etkilerin de varlığından bahsetmişlerdir. Katılımcıların yapay zekâ teknolojisine uyum sağlayamayan bireyler için işsizlik riskinin arttığını düşündükleri söylenebilir. Bu nedenle, YBS disiplini özelinde, geleceğin çalışanlarının yapay zekâ sistemlerini sadece kullanma değil, aynı zamanda tasarlama, analiz etme ve yönetme becerilerini geliştirmeye yönelik uygulamalı eğitimlere ağırlık verilmelidir. İş gücünün bu sistemlerle birlikte çalışma konusunda yetkinleşmesi, analitik düşünme, dijital etik, siber güvenlik farkındalığı ve veri yorumlama gibi becerilerin kazandırılmasıyla mümkün olabilir (Tekin ve Demirel, 2024; Wilson vd., 2018). YBS lisans müfredatına, çevrimiçi öğrenme platformları, veri bilimi araçları, yapay zekâ uygulamaları, iş zekâsı yazılımları, simülasyon programları ve sanal laboratuvarlar gibi çeşitli dijital araçlar dâhil edilmelidir (Roul vd., 2024; Sollosy ve McInerney, 2022). Sonuç olarak, bireylerin kariyerlerinde yapay zekâ ile rekabet edebilecek düzeyde teknik (ör. makine öğrenmesi, algoritma mantığı) ve sosyal (ör. problem çözme, etik farkındalık) beceriler geliştirmeleri önem arz etmektedir.

Yapay zekânın meslek ve iş süreçlerine etkilerine ilişkin bulgular, olumlu etkileri, zaman ve maliyet tasarrufu, araştırma ve iş süreçlerini kolaylaştırma, hızlı karar alma gibi olumlu etkiler ile bazı mesleklerin yok olması, işsizliğin artması, güvenlik tehditleri gibi olumsuz etkiler olarak değerlendirilmiştir. Olumlu etkiler, özellikle YBS alanında nitelikli iş gücüne katkı sağlama ve veri analitiği, sistem tasarımı ve süreç optimizasyonu gibi uzmanlık alanlarında verimliliği artırıcı fırsatlar sunmaktadır. YBS disiplini bağlamında, yapay zekâ teknolojilerinin, bilgi sistemlerinin tasarımı, geliştirilmesi ve yönetimi süreçlerinde etkin bir araç olarak kullanılması, hem bireysel hem de kurumsal düzeyde rekabet avantajı sağlamaktadır. YBS öğrencilerinin alan becerileri ile yapay zekâ yetkinliklerinin bütünleştirilmesi, onları geleceğin dijital iş gücü için stratejik bir konuma taşıyabilir. Ancak teknolojinin hızlı gelişimiyle birlikte, bazı mesleklerin ortadan kalkması, işsizlik oranlarının artması ve iş güvencesinin azalması gibi tehditler de öğrenciler tarafından vurgulanmıştır. Yapay zekâ tarafından değiştirilme riski yüksek olan işler, rutin, tekrarlayan ve öngörülebilir olanlardır (Wang ve Siau, 2019). Bu nedenle geleceğin iş gücünün yaratıcı zekâ, duygusal zekâ, sosyal zekâ, karmaşık problem çözme ve karar alma, empati, strateji geliştirme, girişimcilik, yenilikçilik gibi (Frey ve Osborne, 2017; Idrisi vd., 2024) becerilere sahip olması önerilebilir. Eğitim-öğretim sürecinde bu becerilerin geliştirilmesine yönelik çalışmalar gerçekleştirilebilir. Bu becerilerin kazandırılması, öğrencilerin yalnızca yapay zekâyla rekabet etmelerini değil, aynı zamanda onunla birlikte üretken ve etkili bir şekil-

de çalışabilmelerini sağlayacaktır. Ayrıca, yapay zekânın insan yenilikçiliğini artırma potansiyeli, özellikle veri tabanlı karar alma süreçlerini destekleyerek, yaratıcı çözümler üretme ve verimlilik odaklı iş uygulamalarını dönüştürme açısından, YBS profesyonelleri için stratejik bir avantaj olarak değerlendirilmektedir (Anton vd., 2021; Qin vd., 2024; Samid, 2021). Bu nedenle, YBS öğrencilerinin yapay zekâyı yalnızca bir araç değil, aynı zamanda bir stratejik iş ortağı olarak konumlandırabilecek şekilde yetiştirilmeleri önem arz etmektedir. Bu araştırma YBS öğrencilerinin yapay zekânın iş hayatına etkilerine yönelik tutum ve algılarının kapsamlı bir analizini sunmuştur. Gerçekleştirilen araştırma yapay zekânın istihdam ve kariyer süreçlerine etkilerine yönelik bireysel algıları inceleyerek literatüre katkı sağlamaktadır. Özellikle YBS öğrencilerinin yapay zekâya yönelik tutumları, mesleki beklentileri ve belirsizlik algıları hakkında derinlemesine veriler sunarak, gelecekteki iş dünyasına dair daha bireysel ve özgün bir perspektif ortaya koymaktadır.

Bu çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Çalışma sadece bir üniversitenin YBS bölümünün üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencileriyle sınırlıdır. Çalışmanın yürütüldüğü üniversitenin ve öğrencilerin eğitim gördüğü ortamın teknolojik altyapısı, müfredatı ve akademik iklimi gibi etkenler, öğrencilerin algılarını şekillendirmiş olabilir. Bu nedenle benzer çalışma farklı üniversiteler ve farklı sınıf seviyelerinde gerçekleştirilebilir. Çalışma verileri tek bir dönemde toplandığı için, öğrencilerin yapay zekâ teknolojilerine dair algılarında zaman içinde meydana gelebilecek değişimleri yansıtmamaktadır.

ÖNERİLER

Araştırma sonucu, yapay zekânın eğitim, kariyer ve meslek süreçlerine dair fırsatlar ve zorluklar barındırdığını göstermiştir. Eğitim ve iş dünyasında yapay zekâya uyum sağlamak için bireylerin ve kurumların stratejik, yenilikçi ve uyum sağlayıcı yaklaşımlar geliştirmesi gerektiği söylenebilir. Gelecek çalışmalarda farklı meslek grupları veya disiplinler açısından yapay zekânın etkileri incelenebilir. Katılımcıların yapay zekânın eğitim süreçleri, kariyer planlaması ve mesleki beceriler üzerindeki etkilerine ilişkin değerlendirmelerinden elde edilen bulgular doğrultusunda ve ilgili literatürde yer alan çalışmalar (Abdelwahab vd., 2023; Gangwar vd., 2024; Idrisi vd., 2024; Johnson vd., 2021; Rosak-Szyrocka & Balsalobre-Lorente, 2025) dikkate alınarak bazı öneriler geliştirilmiştir:

- Üniversiteler, YBS öğrencilerinin sektörel beklentilere uygun yetişmesi için teknoloji ve yönetim alanlarında faaliyet gösteren sektör temsilcileriyle çalıştaylar düzenlenmeli; elde edilen veriler doğrultusunda müfredat, gerekli teknik ve yönetsel becerileri kazandıracak şekilde güncellenebilir.
- Geleceğin iş gücünün, yaratıcı ve duygusal zekâ, karmaşık problem çözme, empati, sosyal zekâ, stratejik düşünme, girişimcilik ve yenilikçilik gibi kritik becerilerle donatılması için eğitim ve mesleki gelişim programları geliştirilebilir. Bu kapsamda, yapay zekâ ile birlikte çalışma yetkinliklerini artırmaya yönelik disiplinler arası eğitimler, proje tabanlı öğrenme modelleri ve iş dünyası ile iş birliği içinde mentorluk programları teşvik edilebilir.
- YBS programlarında, öğrencilerin yapay zekâ araçlarını etkin ve eleştirel bir şekilde kullanmalarını sağlamak için "Yapay Zekâ Okuryazarlığı" dersi eklenebilir veya varolan bir dersin (Temel Bilgi Teknolojileri, Medya Okur-Yazarlığı gibi) içeriği güncellenebilir. Bu kapsamda gerçek hayat senaryolarına dayalı vaka analizleri ve proje tabanlı uygulamalar gerçekleştirilmelidir.
- Yapay zekâ ile ilgili yeni becerilerin kazandırılması için üniversitelerde "Yapay Zekâ Destekli İş Süreçleri" veya "Dijital Dönüşüm ve Yapay Zekâ" gibi çalışmalar yapılabilir, öğrencilerin sektördeki güncel gelişmeleri takip edebilmesi için çevrimiçi eğitim ve sertifika programlarına erişimleri desteklenebilir.
- Eğitim kurumları, sektörel ihtiyaçları karşılamak için teknoloji firmalarıyla protokoller imzalayarak öğrencilerin yapay zekâ projelerinde staj yapmaları sağlanabilir. İş dünyasıyla doğrudan temas kurmalarını sağlayacak mentorluk programları oluşturulabilir.
- Yapay zekânın gelecekteki etkileri hakkında daha fazla bilgi edinmek amacıyla, TÜBİTAK, Avrupa Birliği fonları ve sanayi iş birlikleriyle desteklenen uzun vadeli ve disiplinler arası araştırma projeleri yürütülmeli, bu projelerde öğrencilerin aktif rol alması sağlanabilir.
- YBS öğrencilerinin yapay zekânın etik boyutlarını kavramalarını ve sorumlu yapay zekâ sistemleri geliştirme becerilerini kazanmalarını sağlamak amacıyla yazılım geliştirme yarışları, atölyeler ve seminerler düzenlenebilir. Ayrıca, endüstri iş birlikleri ve mentorluk programları ile öğrencilerin etik yapay zekâ uygulamalarını gerçek dünya projeleri üzerinde deneyimlemeleri sağlanabilir.

Etik Beyan: "Yapay Zekânın Kariyer ve İstihdam Üzerindeki Etkileri: Yönetim Bilişim Sistemleri Öğrencilerinin Görüşleri" başlıklı çalışmanın yazılması ve yayınlanması süreçlerinde Araştırma ve Yayın Etiği kurallarına riayet edilmiş ve çalışma için elde edilen verilerde herhangi bir tahrifat yapılmamıştır. Araştırmanın yürütülmesi için Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 07.11.2024 tarih ve 05 sayılı etik izin alınmıştır.

Çatışma Beyanı: Yapılan bu çalışma gerek bireysel gerekse kurumsal/örgütsel herhangi bir çıkar çatışmasına yol açmamıştır.

KAYNAKLAR

Abdelhay, S., Korany, H., Marie, A., ve Rahim, N. F. A. (2023). Artificial intelligence applications in the recruitment process opportunities and challenges. *J. Eur. Chem. Bull*, *12*(7), 1008-1019. https://doi.org/10.48047/ecb/2023.12.7.77

Abdelwahab, H. R., Rauf, A., ve Chen, D. (2023). Business students' perceptions of Dutch higher educational institutions in preparing them for artificial intelligence work environments. *Industry and Higher Education*, *37*(1), 22-34. https://doi.org/10.1177/09504222221087614

Abulibdeh, A., Zaidan, E., ve Abulibdeh, R. (2024). Navigating the confluence of artificial intelligence and education for sustainable development in the era of industry 4.0: Challenges, opportunities, and ethical dimensions. *Journal of Cleaner Production*, *437,* 1-15. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.140527

Ahmad, S. F., Han, H., Alam, M. M., Rehmat, M., Irshad, M., Arraño-Muñoz, M., & Ariza-Montes, A. (2023). Impact of artificial intelligence on human loss in decision making, laziness and safety in education. *Humanities and Social Sciences Communications*, *10*(1), 1-14. https://doi.org/10.1057/s41599-023-01787-8

Alamäki, A., Nyberg, C., Kimberley, A., ve Salonen, A. O. (2024, March). Artificial intelligence literacy in sustainable development: A learning experiment in higher education. *Frontiers in Education*, *9,* 1-10. https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1343406

Almaraz-López, C., Almaraz-Menéndez, F., ve López-Esteban, C. (2023). Comparative study of the attitudes and perceptions of university students in business administration and management and in education toward artificial intelligence. *Education Sciences*, *13*(6), 1-14. https://doi.org/10.3390/educsci13060609

Anton, E., Oesterreich, T. D., Schuir, J., Protz, L., ve Teuteberg, F. (2021). A business model taxonomy for start-ups in the electric power industry—The electrifying effect of artificial intelligence on business model innovation. *International Journal of Innovation and Technology Management*, *18*(03), 2150004. https://doi.org/10.1142/S0219877021500048

Aslay, F., Özen, Ü., & Çam, H. (2021). Yönetim bilişim sistemleri eğitiminin kazandırdığı yeteneklerin teknoparkların insan kaynağı gereksinimlerini karşılamadaki etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, *35*(3), 927-942. https://doi.org/10.16951/atauniiibd.837142

Belanche, D., Belk, R. W., Casaló, L. V., & Flavián, C. (2024). The dark side of artificial intelligence in services. *The Service Industries Journal*, *44*(3-4), 149-172. https://doi.org/10.1080/02642069.2024.2305451

Biswas, S. (2023). Role of ChatGPT in Computer Programming. *Mesopotamian Journal of Computer Science*, *2023*, 9-15.

Brougham, D., ve Haar, J. (2018). Smart technology, artificial intelligence, robotics, and algorithms (STARA): Employees' perceptions of our future workplace. *Journal of Management ve Organization*, *24*(2), 239-257. https://doi.org/10.1017/jmo.2016.55

Bruun, E. P., ve Duka, A. (2018). Artificial intelligence, jobs and the future of work: Racing with the machines. *Basic Income Studies*, *13*(2), 20180018. https://doi.org/10.1515/bis-2018-0018

Chamoso, P., González-Briones, A., ve García-Peñalvo, F. J. (2021). Information technology in the search for employment: artificial intelligence to find the best job. F. J. García-Peñalvo (Ed). *Information Technology Trends for a Global and Interdisciplinary Research Community* (s.252-267) içinde. IGI Global. https://doi.org/10.4018/978-1-7998-4156-2.ch012

Chowdhury, T., & Oredo, J. (2023). AI ethical biases: normative and information systems development conceptual framework. *Journal of Decision Systems*, *32*(3), 617-633. https://doi.org/10.1080/12460125.2022.2062849

Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. (3. Baskı). London: Sage.

Damar, M., & Bölen, M. C. (2021). Türkiye'de yönetim bilişim sistemleri alanındaki araştırmacıların genel dokusu üzerine bir değerlendirme. *Yönetim Bilişim Sistemleri Dergisi, 7*(2), 86-97.

Davenport, T. H., ve Ronanki, R. (2018). Artificial intelligence for the real world. *Harvard business review*, *96*(1), 108-116.

Ehie, I. C. (2002). Developing a management information systems (MIS) curriculum: Perspectives from MIS practitioners. *Journal of Education for Business*, *77*(3), 151-158. https://doi.org/10.1080/08832320209599064

Elrod, C. C., Stanley, S. M., Cudney, E. A., Hilgers, M. G., ve Graham, C. (2022). Management information systems education: a systematic review. *Journal of Information Systems Education*, *33*(4), 357-370.

Ernst, E., Merola, R., ve Samaan, D. (2019). Economics of artificial intelligence: Implications for the future of work. *IZA Journal of Labor Policy*, *9*(1), 1-35. https://doi.org/10.2478/izajolp-2019-0004

Faqihi, A., ve Miah, S. J. (2023). Artificial intelligence-driven talent management system: Exploring the risks and options for constructing a theoretical foundation. *Journal of Risk and Financial Management*, *16*(1), 1-18. https://doi.org/10.3390/jrfm16010031

Frey, C. B., ve Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?. *Technological forecasting and social change*, *114*, 254-280. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019

Fukumura, Y. E., Gray, J. M., Lucas, G. M., Becerik-Gerber, B., ve Roll, S. C. (2021). Worker perspectives on incorporating artificial intelligence into office workspaces: Implications for the future of office work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(4), 1-15. https://doi.org/10.3390/ijerph18041690

Gangwar, R., Dash, B., Nanda, A., & Ayyub, S. (2024). Impact of artificial intelligence (AI) enabled management information system (MIS) in managerial decision making: An empirical study of leading business organisation. *Journal of Informatics Education and Research*, *4*(2), 1325. https://doi.org/10.52783/jier.v4i2.919

Guest, G., Bunce, A., & Johnson, L. (2006). How many interviews are enough? An experiment with data saturation and variability. *Field methods*, *18*(1), 59-82. https://doi.org/10.1177/1525822X052799

Hejase, H. J., Fayyad-Kazan, H., Hejase, A. J., Moukadem, I., & Danach, K. (2023). Needed MIS Competencies to the Job Market: Students' Perspective. *British Journal of Multidisciplinary and Advanced Studies*, *4*(5), 120-162.

Henkoğlu, T., ve Şerefoğlu, H. (2019). Yönetim bilişim sistemleri bölümü öğretim programlarının bilgi yönetimi açısından değerlendirilmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 9(3), 587-602. https://doi.org/587-602. 10.5961/jhes.2019.357

Hong, S. J., ve Cho, H. (2023). The role of uncertainty and affect in decision-making on the adoption of AI-based contact-tracing technology during the COVID-19 pandemic. *Digital Health*, *9*. https://doi.org/10.1177/20552076231169836

Imran, A. A., ve Lashari, A. A. (2023). Exploring the world of artificial intelligence: The perception of the university students about ChatGPT for academic purpose. *Global Social Sciences Review, VIII*(I), 375-384. https://doi.org/10.31703/gssr.2023(VIII-I).34

Jansen, H. (2010). The logic of qualitative survey research and its position in the field of social research methods. In *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research* (Vol. 11, No. 2). https://doi.org/10.17169/fqs-11.2.1450

Jarrahi, M. H. (2018). Artificial intelligence and the future of work: Human-AI symbiosis in organizational decision making. *Business horizons*, *61*(4), 577-586. https://doi.org/10.1016/j.bushor.2018.03.007

Johnson, M., Jain, R., Brennan-Tonetta, P., Swartz, E., Silver, D., Paolini, J., ... ve Hill, C. (2021). Impact of big data and artificial intelligence on industry: developing a workforce roadmap for a data driven economy. *Global Journal of Flexible Systems Management*, *22*(3), 197-217. https://doi.org/10.1007/s40171-021-00272-y

Kak, A. (2018). The emergence of the personal data protection bill, 2018: A critique. *Economic and Political Weekly*, *53*(38), 12-16.

Kaya, M. (2021). Sanayi 4.0'da yapay zekâ ve Türkiye. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, *5*(2), 63-94.

Kim, J., Kadkol, S., Solomon, I., Yeh, H., Soh, J. Y., Nguyen, T. M.,Choi, J. Y., Lee, S., Srivatsa, A. V., Nahas, G. R., ve Ajilore, O. A. (2023). AI anxiety: a comprehensive analysis of psychological factors and interventions. *Available at SSRN 4573394*. https://doi.org/10.2139/ssrn.4573394

Kulkarni, R. H., ve Padmanabham, P. (2017). Integration of artificial intelligence activities in software development processes and measuring effectiveness of integration. *Iet Software*, *11*(1), 18-26. https://doi.org/10.1049/iet-sen.2016.0095

Lauterbach, A. (2019). Artificial intelligence and policy: quo vadis?. *Digital Policy, Regulation and Governance*, *21*(3), 238-263. https://doi.org/10.1108/DPRG-09-2018-0054

Li, J., ve Huang, J. S. (2020). Dimensions of artificial intelligence anxiety based on the integrated fear acquisition theory. *Technology in Society*, *63*,1-10. 101410. https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2020.101410

Liutkevicius, M., ve Yahia, S. B. (2022). The use of artificial intelligence in job seeking and competence development. *Human Factors, Business Management and Society, 56,* 128-136. https://doi.org/10.54941/ahfe1002260

Lu, H., Li, Y., Chen, M., Kim, H., ve Serikawa, S. (2018). Brain intelligence: go beyond artificial intelligence. *Mobile Networks and Applications*, *23*, 368-375. https://doi.org/10.1007/s11036-017-0932-8

Maxwell, J.A. (2013). *Qualitative research design: an* ınteractive *approach. (3 Ed.)* SAGE Publications.

Meakin, L. (2024). Exploring the impact of generative artificial intelligence on higher education students' utilization of library resources: A critical examination. *Information Technology and Libraries*, *43*(3). https://doi.org/10.5860/ital.v43i3.17246

Merriam, S. B. (2015). Qualitative research: Designing, implementing, and publishing a study. In *Handbook of research on scholarly publishing and research methods* (pp. 125-140). IGI Global Scientific Publishing.

Miles, M. B. ve Huberman, A. M. (1994). Qualitative data analysis: An expanded sourcebook. *Thousand Oaks*.

Morandini, S., Fraboni, F., De Angelis, M., Puzzo, G., Giusino, D., ve Pietrantoni, L. (2023). The impact of artificial intelligence on workers' skills: Upskilling and reskilling in organisations. *Informing Science*, *26*, 39-68. https://doi.org/10.28945/5078

Neuendorf, K. A. (2017). *The content analysis guidebook*. SAGE Publications. https://doi.org/10.4135/9781071802878

Polat, E. (2025). Artificial intelligence literacy, lifelong learning, and fear of innovation: Identification of profiles and relationships. *Education and Information Technologies*, 1-32.

Qin, Y., Xu, Z., Wang, X., ve Skare, M. (2024). Artificial intelligence and economic development: An evolutionary investigation and systematic review. *Journal of the Knowledge Economy*, *15*(1), 1736-1770. https://doi.org/10.1007/s13132-023-01183-2

Ramírez, J. G. C. (2023). Incorporating ınformation architecture (ia), enterprise engineering (ee) and artificial intelligence (ai) to improve business plans for small businesses in the United States. *Journal of Knowledge Learning and Science Technology ISSN: 2959-6386 (online)*, *2*(1), 115-127.

Rosak-Szyrocka, J., & Balsalobre-Lorente, D. (2025). Competencies of the Future. In *Enhancing Smart Universities with Emotional Intelligence* (pp. 267-286). Routledge.

Roul, J., Mohapatra, L. M., Pradhan, A. K., ve Kamesh, A. V. S. (2024). Analysing the role of modern information technologies in HRM: management perspective and future agenda. *Kybernetes*. https://doi.org/10.1108/K-11-2023-2512

Samid, G. (2021). Artificial intelligence assisted innovation. Osaba, E., Villar, E., Lobo, J. L., Laña, I., ve Engelbrecht, A (ed.) *Artificial Intelligence: Latest Advances, New Paradigms and Novel Applications* (s. 107-126) içinde. IntechOpen. https://doi.org/10.5772/intechopen.96112

Sarkar, A., Gordon, A. D., Negreanu, C., Poelitz, C., Ragavan, S. S., ve Zorn, B. (2022). What is it like to program with artificial intelligence?. *arXiv preprint arXiv:2208.06213*.

Selenko, E., Bankins, S., Shoss, M., Warburton, J., ve Restubog, S. L. D. (2022). Artificial intelligence and the future of work: A functional-identity perspective. *Current Directions in Psychological Science*, *31*(3), 272-279. https://doi.org/10.1177/09637214221091823

Silva, C. A. G. D., Ramos, F. N., de Moraes, R. V., ve Santos, E. L. D. (2024). ChatGPT: Challenges and benefits in software programming for higher education. *Sustainability*, *16*(3), 1245. https://doi.org/10.3390/su16031245

Sollosy, M., ve McInerney, M. (2022). Artificial intelligence and business education: What should be taught. *The International Journal of Management Education*, *20*(3), 1-7. https://doi.org/10.1016/j.ijme.2022.100720

Southworth, J., Migliaccio, K., Glover, J., Reed, D., McCarty, C., Brendemuhl, J., ve Thomas, A. (2023). Developing a model for AI Across the curriculum: Transforming the higher education landscape via innovation in AI literacy. *Computers and Education: Artificial Intelligence*, *4*, 1-10. https://doi.org/10.1016/j.caeai.2023.100127

Stoykova, S., ve Shakev, N. (2023). Artificial intelligence for management information systems: opportunities, challenges, and future directions. *Algorithms*, *16*(8), 1-20. https://doi.org/10.3390/a16080357

Susskind, D., & Susskind, R. (2018). The future of the professions. *Proceedings of the American Philosophical Society*, *162*(2), 125-138.

Svetlana, N., Anna, N., Svetlana, M., Tatiana, G., ve Olga, M. (2022). Artificial intelligence as a driver of business process transformation. *Procedia Computer Science*, *213*, 276-284. https://doi.org/10.1016/j.procs.2022.11.067

Tekin, A., ve Demirel, O. (2024). Yapay zekâ teknolojileri ile istihdam ve verimlilik arasındaki ilişki. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, *22* (Özel Sayı: Endüstri 4.0 ve Dijitalleşmenin Sosyal Bilimlerde Yansımaları), 1585-1618. https://doi.org/10.35408/comuybd.1485233

Tran, V. T., Porcher, R., Falissard, B., & Ravaud, P. (2016). Point of data saturation was assessed using resampling methods in a survey with open-ended questions. *Journal of clinical epidemiology*, *80*, 88-96.

Vărzaru, A. A. (2022). Assessing artificial intelligence technology acceptance in managerial accounting. *Electronics*, *11*(14), 2256. https://doi.org/10.3390/electronics11142256

Vural, M., & Turan, A. H. (2019). Yönetim bilişim sistemleri bölümü mezunlarının sahip olması gereken bilgi, beceri ve yetkinlikler. *İşletme Bilimi Dergisi*, *7*(2), 357-388. https://doi.org/10.22139/jobs.562327

Wang, W., ve Siau, K. (2019). Artificial intelligence, machine learning, automation, robotics, future of work and future of humanity: A review and research agenda. *Journal of Database Management (JDM)*, *30*(1), 61-79. https://doi.org/10.4018/JDM.2019010104

Wilson, H. J., Daugherty, P. R., ve Morini-Bianzino, N. (2018). The jobs that artificial intelligence will create. *What the Digital Future Holds: 20 Groundbreaking Essays on How Technology Is Reshaping the Practice of Management* içinde. The MIT Press. https://doi.org/10.7551/mitpress/11645.003.0020

World Economic Forum, (2023). The Future of jobs report 2023. Erişim: 1 Aralık 2024, https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/.

Yavuz, Ö. Ç., Taş, K., & Çağlar, B. (2023). Türkiye'de yönetim bilişim sistemleri disiplinine genel bakış. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi, 13*(25), 73-94.

Zhou, X., Zhang, J., & Chan, C. (2024). Unveiling students' experiences and perceptions of Artificial Intelligence usage in higher education. *Journal of University Teaching and Learning Practice*, *21*(6), 126-145. https://doi.org/10.53761/xzjprb23