

ARAŞTIRMA MAKALESİ

Akademisyenlerde yapay zekâ kaygısının yaşam tatminlerine etkisinin incelenmesi

¹Reha Bozgüney  ²Hulusi Alp ¹Süleyman Demirel Üniversitesi, Egzersiz ve Spor Bilimleri Anabilim Dalı, Isparta, Türkiye.²Süleyman Demirel Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Isparta, Türkiye.**Geliş Tarihi:**

Mayıs 05, 2025

Kabul Tarihi:

Ağustos 20, 2025

Yayınlanma Tarihi:

Ağustos 25, 2025

Anahtar**Kelimeler:**Yapay zekâ,
Kaygı, Yaşam
tatmini,
Akademisyenler**Keywords:**Artificial
intelligence,
Anxiety, Life
satisfaction,
Academics

Özet. Bu çalışma ile akademisyenlerde yapay zekâ kaygısının yaşam tatminlerine etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma, Akdeniz bölgesindeki dört üniversiteden (Süleyman Demirel Üniversitesi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Akdeniz Üniversitesi ve Mersin Üniversitesi) toplamda 323 akademisyen ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar arasında 94 kadın ve 229 erkek bulunmaktadır. Veri toplama araçları olarak, Yapay Zekâ Kaygı Ölçeği, Yaşam Tatmini Ölçeği ve kişisel bilgi formuna yer verilmiştir. Elde edilen verilerin varyans ve homojenlikleri test edilmiş olup ikili karşılaştırmalar için independent samples t-test, çoklu karşılaştırmalar için one-way anova, farklılık kaynağının belirlenmesinde Tukey HSD testi ve etki büyüklüğünü belirlemek için basit doğrusal regresyon analizi kullanılarak analiz edilmiştir. İstatistiksel analiz ve yorumlamalarda $p < 0,05$ anlamlılık düzeyi dikkate alınmıştır. Cinsiyet ve akademik kıdeme göre YZ kaygısı ve yaşam tatmini düzeylerinde anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir. Ancak akademik unvana göre YZ kaygısı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gözlemlenmiştir. Ayrıca, YZ kaygısının yaşam tatmini üzerinde anlamlı bir olumsuz etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışma, akademik ortamlarda YZ ile ilgili kaygıların ele alınmasının, akademisyenlerin yaşam tatmini ve genel iyilik halleri üzerinde olumlu etkiler yaratabileceği düşünülmektedir. Sonuç olarak, akademisyenlerde yapay zekâ kaynaklı kaygının azaltılmasına yönelik stratejilerin geliştirilmesi, yaşam tatminlerini ve genel iyi oluşlarını artırmada kritik bir rol oynayabilir.

Examining the effects of artificial intelligence anxiety on life satisfaction among academics

Abstract. This study aimed to examine the effect of artificial intelligence (AI) anxiety on life satisfaction among academics. The research was conducted with a total of 323 academics from four universities in the Mediterranean region (Süleyman Demirel University, Mehmet Akif Ersoy University, Akdeniz University, and Mersin University). Among the participants, 94 were female and 229 were male. Data were collected through the Artificial Intelligence Anxiety Scale, the Life Satisfaction Scale, and a personal information form. Variance and homogeneity of the data were tested, and independent samples t-test was employed for pairwise comparisons, one-way ANOVA for multiple comparisons, Tukey HSD test to determine the source of differences, and simple linear regression analysis to identify effect size. A significance level of $p < .05$ was adopted for statistical analyses and interpretations. The findings revealed no significant differences in AI anxiety and life satisfaction levels based on gender or academic seniority. However, statistically significant differences in AI anxiety levels were observed according to academic title. Moreover, AI anxiety was found to have a significant negative effect on life satisfaction. The study suggests that addressing AI-related anxiety in academic settings may contribute positively to academics' life satisfaction and overall well-being. In conclusion, developing strategies to reduce AI-related anxiety among academics may play a critical role in enhancing their life satisfaction and overall well-being.

Giriş

Son yıllarda yapay zekâ (YZ) teknolojilerinin hızla gelişimi, akademik dünyada bilgi üretiminden öğretim süreçlerine, araştırma yöntemlerinden akademik rol tanımlarına kadar pek çok alanda köklü değişimlere yol açmıştır (Dwivedi ve ark., 2021).

Özellikle son beş yıllık süreçte, YZ tabanlı uygulamaların eğitim ve araştırma alanlarına entegre edilmesi, akademisyenlerin çalışma biçimlerini, mesleki rollerini ve kariyer planlamalarını yeniden şekillendirmektedir (Jiang ve ark., 2022). Bu

✉ R Bozgüney, e-mail; reha.bozguny@gmail.com

Atıf: Bozgüney R. ve Alp, H. 2025. Akademisyenlerde yapay zekâ kaygısının yaşam tatminlerine etkisinin incelenmesi, Ulusal Kinesyoloji Dergisi. 6(2), 76-85.

teknolojik dönüşüm, akademik yaşamda verimlilik ve yenilikçilik açısından önemli fırsatlar sunarken, aynı zamanda mesleklerini geleceğe nasıl taşıyacakları konusunda akademisyenler arasında belirsizlik ve kaygı duygularını da artırmaktadır. Literatürde, YZ teknolojilerinin iş gücü üzerindeki etkilerine dair artan endişelerin, bireylerin psikolojik iyilik halleri, mesleki bağlılıkları ve genel yaşam tatminleri üzerinde olumsuz sonuçlar doğurabileceği sıklıkla vurgulanmaktadır (Makarius ve ark., 2020). Akademik alan, bilgi üretimi ve aktarımı gibi bilişsel yoğunluk gerektiren faaliyetlere dayanması nedeniyle, teknolojik değişimlere karşı daha hassas bir yapıya sahiptir. YZ'nin araştırma süreçlerinde veri toplama, analiz etme, yazı yazma ve hatta akademik değerlendirme gibi temel işlevleri desteklemesi, bir yandan iş süreçlerini kolaylaştırırken diğer yandan akademisyenlerin mesleki kimliklerinde aşınmalara ve mesleki güven kaybına yol açabilmektedir (Jarrahı, 2023).

Bireylerin bu teknolojik değişime verdikleri tepkiler; yaş, cinsiyet, akademik kıdem, unvan gibi demografik değişkenler ile bireysel teknolojiye yatkınlık ve öğrenme motivasyonu gibi psikososyal faktörlere bağlı olarak önemli farklılıklar göstermektedir (Venkatesh ve ark., 2022; Dwivedi ve ark., 2023). Özellikle yaşça daha ileri akademisyenlerin veya teknolojiye karşı düşük düzeyde ilgi ve güvene sahip bireylerin, YZ entegrasyonuna uyum sağlama konusunda daha fazla zorlandıkları görülmektedir. Son dönem çalışmaları, yapay zekâya yönelik kaygının yalnızca mesleki performansı değil, aynı zamanda bireylerin genel yaşam doyumunu da etkileyebileceğine işaret etmektedir (Schroeder, 2022; Zhang & Dafoe, 2019). Akademisyenlik gibi sürekli gelişim, öğrenme ve üretim gerektiren mesleklerde, teknolojik değişimin yarattığı uyum baskısı, bireyin işine olan bağlılığında azalma, tükenmişlik yaşama ve hatta kariyer değişikliği arayışı gibi sonuçlar doğurabilmektedir. Bu bağlamda, yapay zekâ teknolojilerinin akademik yaşam üzerindeki psikolojik etkilerini anlamak hem bireysel uyum stratejilerinin geliştirilmesi hem de kurumsal destek mekanizmalarının oluşturulması açısından büyük önem taşımaktadır.

Bu çalışma, akademisyenlerin yapay zekâ kaynaklı kaygı düzeylerini ve yaşam tatminlerini incelemeyi; ayrıca cinsiyet, akademik unvan ve mesleki kıdem gibi değişkenlerin bu faktörler üzerindeki etkilerini analiz etmeyi amaçlamaktadır. Araştırmadan elde edilecek bulguların, akademik kurumların YZ'ye geçiş süreçlerinde insan kaynağını daha etkin yönetmelerine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Gereç ve Yöntem

Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, nicel araştırma yöntemlerinden genel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli, geçmişte ya da hâlen var olan bir durumu, olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan bir araştırma yaklaşımıdır. Bu modelde, araştırmaya konu olan bireyler, olaylar ya da nesneler kendi koşulları içinde ve herhangi bir müdahalede bulunulmaksızın incelenir. Tarama modelleri sayesinde araştırmacılar, geniş örneklem üzerinde mevcut tutum, görüş, davranış veya özellikleri belirleyerek genellemelerde bulunabilirler (Karasar, 2022).

Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini Akdeniz bölgesinde üniversitelerde görev yapan akademisyenler oluştururken, örneklem grubunu ise; Süleyman Demirel Üniversitesi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Akdeniz Üniversitesi ve Mersin Üniversitesinde farklı bölümlerde görev yapan bireylerden meydana gelmektedir. Anket formu örneklem olarak alınan bu dört üniversitede 94 kadın 229 erkek olmak üzere toplam 323 kişiye uygulanmıştır.

Veri Toplama Araçları

Çalışma da akademisyenleri yapay zekâ kaygısı ölçebilmek için yapay zekâ kaygı ölçeği kullanılmış olup yaşam tatminleri için ise yaşam tatminin ölçeği kullanılmıştır. Demografik özellikler ile ilgili veriler elde etmek amacıyla da kişisel bilgi formuna yer verilmiştir.

Kişisel Bilgi Formu

Demografik özellikler ile ilgili araştırmacı tarafından hazırlanan formda yaş, cinsiyet, unvan ve kıdem yılı gibi sorulara cevap aranmıştır.

Yapay Zekâ Kaygı Ölçeği

Wang ve Wang (2019) tarafından geliştirilen YZK ölçeğinin Türk kültürüne uyarlaması Akkaya ve ark. (2021) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek orijinalinde 21 madde ve 4 faktörden oluşmaktadır. Farklı yükseköğrenim kurumlarında 490 bireyin gönüllü katıldığı üç örneklem ile elde edilen veriler analiz edilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliğini belirlemek için Keşfedici ve Doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Toplam varyansın %73.59'unu açıklayan ve orijinaldeki gibi 4 faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için yapılan toplam iç tutarlılık katsayısının $\alpha=.937$, Öğrenme boyutunun $\alpha=.948$, İş Değiştirme boyutunun $\alpha=.895$, Sosyoteknik Körlük boyutunun $\alpha=.875$ ve Yapay Zekâ (YZ)Yapılandırması boyutunun ise $\alpha=.950$

olduğu ve ölçeğin iç tutarlılığına sahip olduğu bulunmuştur.

Yaşam Tatmini Ölçeği

Yaşam tatmini ölçeği olarak Diener ve ark. (1985) ortaya koymuş oldukları ölçek kullanılmış olup yaşam tatminini bir bütün olarak ölçen beş maddeden oluşmaktadır. Bu ölçek (1) Kesinlikle katılmıyorum ile (5) Kesinlikle katılıyorum aralıklarına sahip 5'li Likert tipi ölçekle ölçülmüştür. Yaşam doyumunun Cronbach alfa değeri 0.87 olarak hesaplanmıştır.

Verilerin Analizi

Elde edilen verilerin varyans ve homojenlikleri test edilmiş, ikili karşılaştırmalarda Independent t testi, çoklu karşılaştırmalarda One Vay Anova ve farklılık kaynağının belirlenmesinde Tukey HSD testi kullanılmış olup etki değerini belirlemek adına ise basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Verilerin istatistiksel analizinde ve yorumlanmasında, $p < 0,05$ dikkate alınmıştır.

Bulgular

Tablo.1 Çalışmaya katılan akademisyenlerin demografik bilgilerine ait frekans ve yüzde dağılımları

Değişkenler	Kategoriler	x	ss	f	%
Yaş	21-57	30,1734	8,05306		
Cinsiyet	Erkek			229	70,9
	Kadın			94	29,1
Unvan	Araştırma Görevlisi			33	10,2
	Dr. Öğretim Üyesi			77	23,8
	Doçent			183	56,7
	Profesör			30	9,3
Mesleki süre	1-10 Yıl			185	57,3
	11-20 Yıl			72	22,3
	21 Yıl Ve Üzeri			66	20,4

Tablo.2 Normal dağılım tablosu

Ölçekler	N	Min	Max	Skewness	Kurtosis
Öğrenme	323	5,00	25,00	,536	-,771
İş Değiştirme	323	4,00	20,00	,190	-1,164
Yz Yapılandırma	323	3,00	15,00	,309	-1,154
Sosyo-Teknik körlük	323	4,00	20,00	,071	-1,228
Yapay Zekâ toplam	323	16,00	80,00	,219	-1,047
Yaşam Tatmini Toplam	323	6,00	25,00	-,146	-,655

Tablo 3. Cinsiyet faktörüne bağlı olarak yapay zeka kaygı düzeyleri değişimleri

Ölçekler	Kategoriler	n	x	ss	t	p
Öğrenme	Erkek	229	12,0218	5,64866	-,392	,695
	Kadın	94	12,2979	5,96555		
İş değiştirme	Erkek	229	10,6419	4,87863	-,596	,552
	Kadın	94	11,0000	4,96872		
Yapay zeka yapılandırma	Erkek	229	7,7686	3,83127	-1,643	,101
	Kadın	94	8,5638	4,23137		
Sosyo teknik körlük	Erkek	229	11,1048	4,93354	-1,576	,117
	Kadın	94	11,7553	5,38953		
Yapay zeka toplam	Erkek	229	41,5371	17,70555	-,936	,350
	Kadın	94	43,6170	19,17554		

Tablo 4. Cinsiyet faktörüne bağlı olarak yaşam tatmin düzeyi değişimleri

Ölçek	Kategoriler	n	x	ss	t	p
Yaşam tatmini	Erkek	229	16,8996	4,49790	,839	,402
	Kadın	94	16,4362	4,53791		

Tablo 5. Unvana göre akademisyenlerin yapay zeka kaygı düzeyi değişimleri

Ölçekler	Kategoriler	n	x	ss	f	p	Tukey
Öğrenme	Araştırma Görevlisi	33	12,7879	5,78121	1,633	,182	
	Dr. Öğretim Üyesi	77	12,5574	5,43753			
	Doçent	183	11,1948	6,08068			
	Profesör	30	10,9000	6,34823			
İş Değiştirme	Araştırma Görevlisi	33	10,7879	5,48155	2,804	,040*	
	Dr. Öğretim Üyesi	77	11,3716	5,10264			

Yz Yapılandırma	Doçent	183	9,7403	4,57101	2,327	,075
	Profesör	30	9,4667	5,21757		
	Araştırma Görevlisi	33	8,5152	4,09360		
	Dr. Öğretim Üyesi	77	8,3388	4,25992		
	Doçent	183	7,5325	3,73798		
Sosyo Teknik Körlük	Profesör	30	6,5667	4,09948	1,774	,152
	Araştırma Görevlisi	33	11,3333	5,71548		
	Dr. Öğretim Üyesi	77	11,8033	4,79063		
	Doçent	183	10,5455	5,34727		
	Profesör	30	10,0667	5,07824		
Yapay Zeka Toplam	Araştırma Görevlisi	33	43,4242	18,34910	3,341	,034*
	Dr. Öğretim Üyesi	77	44,0710	17,00583		
	Doçent	183	39,0130	19,43443		
	Profesör	30	37,0000	19,96894		

Tablo 6. Unvana bağlı yaşam tatmini düzeyi değişimleri

Ölçekler	Kategoriler	n	x	ss	f	p	Tukey
Yaşam Tatmini	Araştırma Görevlisi	33	17,0606	5,24368	,900	,441	
	Dr. Öğretim Üyesi	77	16,6623	4,28157			
	Doçent	183	16,5574	4,61075			
	Profesör	30	17,9667	3,44897			

Tablo 7. Kıdem yılına bağlı olarak yapay zekâ kaygı düzeyleri değişimleri

Ölçekler	Kategoriler	n	x	ss	f	p	Tukey
Öğrenme	1-10 yıl	185	12,1459	5,49162	2,631	,074	
	11-20 yıl	72	13,0556	6,04185			
	21 yıl ve üzeri	66	10,9394	5,94042			
İş değiştirme	1-10 yıl	185	10,6973	4,57608	2,377	,094	
	11-20 yıl	72	11,5972	5,38820			
	21 yıl ve üzeri	66	9,9545	5,14836			
Yz yapılandırma	1-10 yıl	185	7,8865	3,76383	1,968	,141	
	11-20 yıl	72	9,0000	4,26582			
	21 yıl ve üzeri	66	7,2273	4,00306			
Sosyo teknik körlük	1-10 yıl	185	11,3189	4,85674	3,685	,026	2<3
	11-20 yıl	72	11,9861	5,36943			
	21 yıl ve üzeri	66	10,4697	5,28050			
Yapay zekâ toplam	1-10 yıl	185	42,0486	17,15634	1,550	,214	
	11-20 yıl	72	45,6389	20,14127			
	21 yıl ve üzeri	66	38,5909	18,09545			

Tablo 8. Kıdem yılına bağlı olarak yaşam tatmin düzeylerinin incelenmesi

Ölçekler	Kategoriler	n	x	ss	f	p	Tukey
Yaşam tatmini	1-10 yıl	185	16,9081	4,55965	,383	,682	
	11-20 yıl	72	16,3611	4,39047			
	21 yıl ve üzeri	66	16,8030	4,52759			

Model	r	b	Durbin-watson	Wif
	,020	,563	1,680	,1000

Tablo 9. Yapay zeka kaygısının yaşam tatminine olan etkisi

Model	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	f	p
Regresyon	2076,590	1	2076,590	6,417	,012 ^b
Artık (residual)	1039,859	321	323,623		
Toplam	1060,449	322			

Tablo 1'de araştırmaya katılan bireylerin yaşları 21 ile 57 arasında değişmekte olup, yaş ortalamaları 30,17 ve standart sapmaları 8,05'tir. Katılımcıların %70,9'u erkek (n=229), %29,1'i ise kadın (n=94) bireylerden oluşmaktadır. Unvan dağılımlarına

bakıldığında, katılımcıların %10,2'si araştırma görevlisi (n=33), %23,8'i Dr. Öğretim Üyesi (n=77), %56,7'si doçent (n=183) ve %9,3'ü profesör (n=30) unvanına sahiptir. Mesleki süre açısından değerlendirildiğinde ise katılımcıların %57,3'ü

(n=185) 1-10 yıl arasında, %22,3'ü (n=72) 11-20 yıl arasında ve %20,4'ü (n=66) 21 yıl ve üzerinde mesleki deneyime sahiptir.

Tablo 2'de araştırmada normallik varsayımının incelenmesi adına analize girecek değişkenlerin çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine bakılmıştır. Tabachnick ve Fidell'e (2015) göre çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1.5 ile +1.5 arasında yer alması söz konusu değişkenin normal bir dağılıma sahip olduğuna işaret etmektedir. Tablo da görüldüğü gibi çarpıklık ve basıklık değerleri -1.5 ile +1.5 arasındadır. Buna göre değişkenlerin normal dağılıma sahip olduğu söylenebilir. Bu sonuçlar veri analizinde parametrik testlerin kullanılabilmesini göstermektedir.

Tablo 3'te katılımcıların cinsiyetlerine göre yapay zekâ kaygısının alt boyutları ve toplam puanları karşılaştırılmıştır. Bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre, öğrenme kaygısı, iş değiştirme kaygısı, yapay zeka yapılandırma kaygısı, sosyo-teknik körlük düzeyi ve yapay zeka toplam kaygı puanları açısından erkek ve kadın katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Erkek katılımcılar tüm alt boyutlar ve toplam puan açısından daha düşük ortalamalara sahip olsalar da, bu farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı düzeyde değildir.

Tablo 5 incelendiğinde akademik unvanlara göre yapay zekâ kaygısının alt boyutları ve toplam puanlarına ilişkin sonuçlar sunulmuştur. Yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına göre, "iş değiştirme kaygısı" ve "yapay zekâ toplam kaygı puanı alt boyutlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Diğer boyutlarda öğrenme kaygısı, yapay zeka yapılandırma kaygısı ve sosyo-teknik körlük ise akademik unvana göre anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ($p > .05$).

Tablo 6 incelendiğinde akademik unvana sahip katılımcıların yaşam tatmini puanlarına ilişkin bulgular sunulmuştur. Yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına göre, akademik unvan grupları arasında yaşam tatmini düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmemiştir.

Tablo 7 incelendiğinde akademisyenlerin kıdem sürelerine göre yapay zeka kaygı düzeylerinde farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre, öğrenme kaygısı, iş değiştirme kaygısı, yapay zeka yapılandırma kaygısı ve yapay zeka toplam kaygı puanı alt boyutlarında kıdem grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > .05$). Buna karşılık, sosyo-teknik körlük alt boyutunda kıdem grupları arasında istatistiksel olarak

anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Yapılan Tukey post-hoc testine göre, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip akademisyenlerin sosyo-teknik körlük düzeyleri, 11-20 yıl kıdeme sahip akademisyenlere kıyasla anlamlı düzeyde daha düşük bulunmuştur.

Tablo 8 incelendiğinde akademisyenlerin mesleki kıdem sürelerine göre yaşam tatmini düzeylerinde farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına göre, gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Durbin-watson istatistiği hata terimleri arasında korelasyon olup olmadığı şeklinde yorumlanmaktadır. 1,680 olara bulunan hata terim değerinin 1-3 arasında olması regresyon analizinin gerçekleştirilebileceğini göstermektedir (Field, 2009). R modelin genellenebilirliğini işaret etmektedir. Yani oluşturulan model toplam varyans %20'sini açıklamaktadır.

Tablo 9 da yer alan regresyon analizi sonuçlarına göre, modelin genel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($F = 6.417$, $p = .012$). Regresyon modeli, bağımlı değişkendeki toplam varyansın anlamlı bir kısmını açıklamaktadır. Modelin açıklayıcı gücü 2076.590 birimlik kareler toplamına karşılık gelmekte olup, hata (artık) terimi için kalan varyans 1039,859. 'dur. Bağımsız değişkenin modele anlamlı bir katkı sağladığı belirlenmiştir.

Tartışma ve Sonuç

Araştırma bulguları, cinsiyet faktörüne bağlı olarak yapay zekâ (YZ) kaygı düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır. Öğrenme, iş değiştirme, YZ yapılandırma ve sosyo-teknik körlük gibi alt boyutların tümünde kadın katılımcıların ortalama puanları erkeklerden daha yüksek olsa da bu farklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > .05$). Bu durum, kadın ve erkek bireylerin YZ ile ilgili kaygılarda benzer tutumlar sergilediklerini göstermektedir. Elde edilen bulgular, teknolojiye maruz kalma ve kullanım alışkanlıklarının cinsiyetler arasında gittikçe dengelendiği yaklaşımını desteklemektedir. Özellikle iş yaşamında dijital araçların yaygınlaşmasıyla kadın ve erkek bireyler benzer düzeyde teknolojiyle etkileşime geçmektedir; bu durum kaygı profillerinde paralellik yaratmaktadır. Russo ve ark. (2025) tarafından yürütülen araştırmada kadınların YZ kaygısı düzeylerinin daha yüksek, bu teknolojiye yönelik olumlu tutumlarının ve kullanım düzeylerinin ise daha düşük olduğu, ancak yüksek kaygı düzeyinde cinsiyetler arasında farkın azalabileceği bildirilmiştir. Asio ve Sardina (2025) tarafından yapılan çalışmada YZ'ye ilişkin öz-yeterlik ve öz-yeterlikten kaynaklanan beceri düzeylerinin YZ kaygısını

azaltmada etkili olduğu, bu etkinin her iki cinsiyet için benzer şekilde işlediği belirtilmiştir. Yani, bireylerin YZ konusundaki bilgi ve yetkinlik düzeyi arttıkça kaygıları azalmakta ve bu, cinsiyetten bağımsız bir eğilim sergilemektedir. Ancak literatüre bakıldığında, teknolojiye yönelik kaygı düzeylerinin toplumsal cinsiyet rolleri, eğitim geçmişi ve kültürel kalıplardan etkilenebileceğine dair bulgular da mevcuttur. İkiz ve Çetin (2021), kadın bireylerin teknolojiye yönelik daha yüksek düzeyde endişe duyabildiğini ve bunun genellikle toplumsal beklentilerle ilişkili olduğunu ileri sürmüştür. Bu bağlamda, mevcut çalışmada kadın katılımcıların alt boyutlarda daha yüksek ortalama puanlar alması, istatistiksel olarak anlamlı olmasa da dikkat çekici bir eğilimi yansıtır olabilir ve daha geniş örneklemelerde farklı sonuçlar doğurabilir. Sonuç olarak, elde edilen bulgular kadın ve erkek bireylerin YZ kaygısı düzeylerinde tek başına cinsiyetin belirleyici bir faktör olmadığını göstermektedir. Bununla birlikte, YZ alanında öz-yeterliği artırmaya yönelik eğitim ve destek programlarının her iki cinsiyete de benzer fayda sağlayacağı görülmektedir. Bu nedenle, toplumsal cinsiyet rollerinin YZ kaygısına etkisini daha derinlemesine anlamak amacıyla karma yöntemlerle (nicel + nitel) yapılan daha kapsamlı çalışmalar önerilmektedir.

Cinsiyet değişkenine göre bireylerin yaşam tatmini düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını ortaya koymuştur. Bu durum, kadın ve erkek bireylerin yaşamdan aldıkları genel doyumun benzer düzeyde olduğunu göstermektedir. Yaşam tatmini, bireyin genel yaşam koşullarını değerlendirmesiyle ilişkili öznel bir kavramdır ve bu değerlendirmede cinsiyetin tek başına belirleyici bir faktör olmayabileceği birçok araştırmada dile getirilmiştir (Diener ve ark., 2018). Günümüzde kadın ve erkeklerin eğitim, istihdam ve sosyal katılım gibi alanlarda daha eşit koşullara erişmeleri, yaşamdan beklentilerinin ve elde ettikleri doyumun benzeşmesine neden olabilmektedir. Bu bağlamda elde edilen bulgular, yaşam tatmini düzeylerinin toplumsal cinsiyetten ziyade bireysel koşullara ve yaşam deneyimlerine dayalı olarak şekillendiğini desteklemektedir. Diğer yandan, bazı çalışmalar toplumsal cinsiyet rollerinin bireylerin yaşam tatmini üzerinde dolaylı da olsa etkili olabileceğini savunmaktadır. Özellikle geleneksel toplum yapılarında kadınların iş ve özel yaşam dengesi, bakım sorumlulukları ve toplumsal beklentiler gibi faktörlerle daha fazla karşı karşıya kaldıkları ve bunun yaşam tatmini üzerinde baskılayıcı etkiler yaratabileceği belirtilmektedir (Tesch-Römer ve ark., 2008). Dolayısıyla, bu araştırmada cinsiyete bağlı anlamlı bir fark görülmemesi, örneklemin sosyo-

demografik özellikleri ya da çalışmanın yapıldığı bağlamsal koşullarla ilişkili olabilir.

Akademisyenlerin yapay zekaya yönelik kaygı düzeylerinin unvanlarına göre bazı alt boyutlarda anlamlı farklılıklar gösterdiğini ortaya koymuştur. Özellikle “İş Değiştirme” alt boyutunda ve Yapay Zeka Toplam puanında istatistiksel olarak anlamlı farklar tespit edilmiştir. Diğer alt boyutlarda gözlenen farklar ise anlamlılık düzeyine ulaşmamıştır. Elde edilen bulgular, akademik kariyer ilerledikçe yapay zekâ kaygısının azaldığına işaret etmektedir. Özellikle profesörlerin ve doçentlerin, araştırma görevlilerine ve doktor öğretim üyelerine kıyasla daha düşük kaygı düzeylerine sahip olduğu görülmektedir. Bu durum, deneyim, mesleki güven ve teknolojik dönüşümlere uyum sağlama becerisinin akademik kıdemle birlikte arttığını düşündürmektedir. Nitekim literatürde de kıdemli akademisyenlerin mesleki konumlarının görece daha güvenli olması nedeniyle yapay zekaya bağlı olarak iş güvencesi veya rol değişimi gibi konularda daha az kaygı yaşadıkları vurgulanmaktadır (González and Toledo, 2021). Ayrıca, unvan yükseldikçe idari rollerin artması ve doğrudan yapay zekâ teknolojileriyle birebir çalışmanın azalması da bu kaygı düzeylerinin düşüklüğüne katkı sağlıyor olabilir. Bununla birlikte, daha genç akademik personelin (Araştırma görevlileri) yapay zekâ karşısında daha yüksek kaygı yaşamalarının yalnızca mesleki güvensizlikle açıklanması yetersiz olabilir. Bilgi akışının şeffaf olmayan, tek yönlü olması; bunun da hem bireysel hem kolektif düzeyde akademik gelişimi engellediğini göstermektedir (Bozgüney ve Akıncı, 2025). Yeni kuşak akademisyenlerin dijital teknolojilere daha fazla maruz kalmaları ve sistemin dönüşümüne daha doğrudan tanıklık etmeleri, bu farkın bir yansıması olabilir. Ayrıca, genç akademisyenler kariyerlerinin henüz başında olduklarından, yapay zekanın gelecekteki akademik rolleri nasıl etkileyeceğine dair daha belirsiz ve endişe dolu bir perspektife sahip olabilirler (Sarı ve Karakaya, 2023). Öte yandan, yapay zekâya ilişkin daha düşük kaygı düzeyi gösteren kıdemli akademisyenlerin, teknolojik gelişmeleri takip etme konusundaki isteksizlikleri veya uzak durma eğilimleri de bir tür farkındalık eksikliğini yansıtır olabilir. Bu durumda, düşük kaygı düzeyleri olumlu bir durum değil, teknolojiye olan uzaklığın bir göstergesi olarak da yorumlanabilir. Bu durumun nedeni olarak, unvan düzeyine göre yapay zekâ kaygılarında anlamlı farkların bulunması, akademik kıdem, iş güvencesi algısı, teknolojik farkındalık ve dijital dönüşümle kurulan ilişki gibi çok boyutlu faktörlerden etkilenmekte olduğu düşünülebilir.

Akademik unvana sahip katılımcıların yaşam tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığını ortaya koymuştur. Bu sonuç, yaşam tatmininin yalnızca mesleki statü ya da unvanla açıklanamayacak çok boyutlu bir olgu olduğunu desteklemektedir. Yaşam tatmini; bireyin değerleri, beklentileri, sosyal çevresi, iş-özel yaşam dengesi ve genel psikolojik iyi oluşu gibi pek çok faktörden etkilenmektedir (Diener ve ark., 2017). Akademik çevrede, yüksek unvana sahip olmak her zaman daha yüksek bir yaşam doyumu anlamına gelmeyebilir; çünkü akademik kariyerin ilerlemesiyle birlikte idari sorumluluklar, zaman baskısı ve yayın üretme stresi de artmaktadır. Bu bağlamda, elde edilen bulgular literatürde yer alan, akademik unvanın yaşam tatminine doğrudan etkili olmadığını öne süren çalışmalarla paralellik göstermektedir (Judge ve ark., 2001). Diğer taraftan, ortalamalara bakıldığında profesörlerin yaşam tatmini puanlarının diğer gruplardan daha yüksek olması dikkat çekicidir. Bu durum, statü artışı ile birlikte gelen mesleki tatmin, gelir düzeyindeki yükselme ve akademik özgürlük gibi unsurların yaşam doyumuna katkı sağladığını düşündürülebilir. Bazı çalışmalar, bireylerin mesleki hedeflerine ulaştıklarında daha yüksek düzeyde yaşam tatmini yaşadıklarını göstermektedir (Keser ve Yıldız, 2020). Dolayısıyla, bu çalışmada anlamlı bir fark görülmemiş olsa da belirli bir eğilimin varlığı göz ardı edilmemelidir. Sonuç olarak, yaşam tatmini bireysel ve çevresel pek çok etkene bağlı olarak değişen bir yapıdır. Akademik unvan bu yapının yalnızca bir parçası olup, tek başına belirleyici bir unsur değildir. Akademik alanda sürdürülebilir iyi oluş için, unvandan bağımsız olarak çalışma koşulları, iş doyumunu, kurumsal destek ve sosyal etkileşim gibi unsurların bütüncül şekilde ele alınabilir.

Akademik kıdem yılı ile yapay zekâ (YZ) kaygısı düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığını göstermektedir. Ancak, Sosyo-Teknik Körlük alt boyutunda kıdem grupları arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Tukey testi sonuçları, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip akademisyenlerin, 11-20 yıl kıdeme sahip akademisyenlere kıyasla anlamlı düzeyde daha düşük sosyo-teknik körlük yaşadıklarını göstermektedir. Bu bulgu, uzun süreli akademik deneyime sahip bireylerin teknolojik dönüşümleri daha eleştirel ve farkındalık düzeyinde değerlendirme kapasitesine sahip olduğunu düşündürmektedir (Feenberg, 2017; Selwyn, 2019). Literatürde, sosyo-teknik körlük; bireyin teknolojinin toplumsal etkilerini algılayamaması ya da bu etkilere kayıtsız kalması olarak tanımlanmakta ve özellikle teknolojiye aşinalığı düşük bireylerde sıkça görülmektedir (Feenberg, 2017; Luckin ve ark., 2020). Kıdemi 21 yıl ve üzeri olan akademisyenlerin

bu körlüğü daha az yaşaması, onların akademik birikim, eleştirel düşünce ve teknolojik gelişmeleri tarihsel bağlamda değerlendirme becerilerinden kaynaklanıyor olabilir (Selwyn, 2019). Deneyimli akademisyenler, YZ'nin sadece teknik yönlerini değil, aynı zamanda pedagojik, etik ve sosyo-kültürel boyutlarını da göz önünde bulundurarak daha dengeli bir yaklaşım sergileyebilmektedirler (Luckin ve ark., 2020). Buna karşın, kıdem yılı arttıkça teknolojiye doğrudan temasın azalması ve dijital yeniliklere olan mesafe, bu kişilerin daha düşük düzeyde sosyo-teknik körlük göstermelerinin aslında farkındalıktan değil, ilgisizlikten kaynaklanabileceği ihtimalini de gündeme getirmektedir. Daha genç ve orta kıdemli akademisyenlerin (özellikle 11-20 yıl arası) aktif olarak dijital araçları kullanmaları, YZ sistemlerinin eğitimdeki potansiyel etkilerine daha doğrudan maruz kalmalarına neden olabilir. Bu durum, onları hem teknik gelişmelere daha duyarlı hem de bu gelişmelerin risklerine karşı daha hassas hâle getirebilir (Luckin ve ark., 2016; Holmes ve ark., 2021).

Bu bağlamda, daha yüksek düzeyde sosyo-teknik körlük yaşanması, teknolojinin potansiyel zararlarına karşı bir uyarı mekanizması olarak da yorumlanabilir. Yani bu fark, deneyimsizlikten ziyade daha güçlü bir farkındalığın göstergesi olabilir (Holmes ve ark., 2021; Feenberg, 2017).

Araştırma kapsamında, akademisyenlerinden elde edilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) bulguları, kıdem grupları arasında yaşam tatmini puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığını göstermiştir. Ortalama puanlar incelendiğinde, 1-10 yıl arası kıdeme sahip akademisyenlerin yaşam tatmini düzeylerinin diğer gruplara kıyasla biraz daha yüksek olduğu görülmekle birlikte bu fark anlamlı düzeye ulaşmamıştır. Bu bulgu, yaşam tatmininin yalnızca mesleki deneyim süresiyle açıklanamayacak kadar çok boyutlu bir yapı olduğunu göstermektedir. Yaşam tatmini; bireyin kişilik özellikleri, iş-özel yaşam dengesi, kurumsal destek algısı, gelir düzeyi, iş güvenliği, sosyal ilişkiler gibi pek çok faktörden etkilenmektedir (Diener ve ark., 1999). Dolayısıyla, kıdem yılı tek başına bu karmaşık yapıyı açıklamakta yetersiz kalabilir. Özellikle akademik dünyada, uzun süreli görev süresi kimi zaman artan sorumluluk ve tükenmişlik gibi olumsuzlukları da beraberinde getirebilir (Winefield ve ark., 2003). Bu da uzun kıdemli akademisyenlerin yaşam tatmini düzeylerinin beklenenden daha düşük olmasına yol açabilir. Bununla birlikte, kıdem yılı ile yaşam tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bulunamaması, erken kariyer dönemindeki akademisyenlerin karşılaştıkları zorluklara rağmen motivasyonlarını ve tatmin düzeylerini yüksek tutma çabalarının bir

yansımaları olabilir. İlk on yıldaki akademisyenler, kariyerlerinin başında olmanın getirdiği heyecan, öğrenme arzusu ve gelişme beklentisiyle daha yüksek yaşam tatmini hissedebilirler (Baker & Siryk, 1984). Diğer yandan, daha uzun kıdeme sahip bireyler için yaşam tatmini, statü, yayın sayısı veya akademik özerklik gibi faktörlerle şekillenebilir. Bu durum, yaş ve deneyimle birlikte yaşam tatmini kaynaklarının değişebileceğini göstermektedir.

Gerçekleştirilen regresyon analizi, yapay zekâ (YZ) kaygısının akademisyenlerin yaşam tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgu, YZ kaygısı düzeyi arttıkça yaşam tatmininin belirli bir ölçüde etkilendiğini göstermektedir. Modelin genel anlamlılığı dikkate alındığında, YZ kaygısının yaşam tatmini üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu söylenebilir. Elde edilen bu sonuç, teknolojik kaygıların bireyin genel yaşam memnuniyetini etkileyebileceğine işaret etmektedir. YZ gibi hızlı gelişen teknolojilere karşı hissedilen belirsizlik, iş güvencesi kaygısı, kontrol duygusunun azalması ve mesleki yeterlilik algısındaki tehdit, bireyin psikolojik iyi oluşunu olumsuz etkileyebilir (Liğan, 2025; Zhao ve ark., 2025). Özellikle hizmet sektöründe çalışan bireyler arasında yapılan bir çalışmada, YZ kaygısının yaşam tatmini üzerinde negatif bir etkisi olduğu ve bu etkinin olumsuz duygular aracılığıyla tamamen aracılık ettiği bulunmuştur (Zhao ve ark., 2025). Bu bağlamda, YZ kaygısı yüksek olan akademisyenlerin, gelecekteki mesleki rollerine ilişkin duydukları endişe, yaşam tatmini düzeylerini düşürebilir. Nitekim bu tür teknolojik tehditlerin bireyde stres, tükenmişlik ve belirsizlik duygularını artırdığına ilişkin bulgular literatürde de yer almaktadır (Liğan, 2025; Zhao ve ark., 2025). Akademik dünyada sürekli dijitalleşme ve otomasyonun baskısı altında çalışmak, bireylerin genel yaşam doyumlarını da olumsuz etkileyebilir. Diğer yandan, bu ilişki tek yönlü ya da doğrudan nedensel olmayabilir. Yani, yaşam tatmini düşük olan bireylerin YZ gibi dışsal gelişmelere daha kaygılı tepkiler verme eğiliminde olmaları da mümkündür. Başka bir deyişle, YZ kaygısı yüksek olan bireylerin yaşam doyumlarının düşük olması, mevcut yaşam koşulları ve kişisel baş etme kapasitelerinin yetersizliği ile de ilişkili olabilir. Ayrıca, bireylerin teknolojiye yönelik tutumları, yaş, kıdem, dijital yeterlilik ve alan uzmanlığı gibi değişkenlerle birlikte şekillendiğinden, bu tür kaygılar bazı bireylerde daha sınırlı etkiler yaratabilir (Broek ve ark., 2021). Yüksek YZ kaygısına rağmen bazı bireylerin yaşam tatmininin yüksek olabileceği, bu bireylerin teknolojiye karşı daha dirençli veya uyumlu bir psikolojik yapıya sahip olabileceğini düşündürmektedir. Sonuç olarak, bu bulgular, YZ

teknolojilerinin yalnızca teknik değil, aynı zamanda bireysel ve psikososyal düzeyde de önemli sonuçlar doğurduğunu ortaya koymaktadır. Kurumların, özellikle yükseköğretim alanında çalışan bireylerin YZ gibi dönüşüm süreçlerine adaptasyonunu kolaylaştıracak psikososyal destek sistemlerini geliştirmesi önem taşımaktadır. Aynı zamanda bu tür kaygıların, bireysel düzeyde yaşam tatmini gibi kritik göstergeleri etkilediği göz önünde bulundurularak, bütüncül stratejiler oluşturulması gerekmektedir.

Sonuç ve Öneriler

Araştırmada, akademisyenlerin yapay zekâ kaygı düzeylerinin cinsiyet ve kıdeme göre genel olarak farklılaşmadığı; ancak unvana göre bazı alt boyutlarda anlamlı farklar bulunduğu görülmüştür. Yapay zekâ kaygısının yaşam tatminini olumsuz etkilediği belirlenmiştir. Özellikle genç ve alt kademe akademisyenlerde kaygı düzeylerinin daha yüksek olduğu dikkat çekmiştir. Üniversitelerde yapay zekâyâ yönelik farkındalık artırıcı eğitimler düzenlenmeli, genç akademisyenler için kariyer ve destek programları geliştirilmeli, psikososyal danışmanlık hizmetleri sunulmalıdır. Ayrıca, gelecekte yapılacak araştırmalarda teknolojik kaygılar farklı değişkenlerle birlikte incelenmelidir.

Finansal Kaynak

Bu araştırma, kamu, ticari veya kâr amacı gütmeyen sektörlerdeki finansman kuruluşlarından belirli bir hibe almamıştır.

Çıkar Çatışması

Yazarların bu makale ile ilgili herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Etik Kurul Beyanı

Bu çalışma, Süleyman Demirel Üniversitesi Etik Kurulu'nun 28.05.2025 tarihli ve 97/12 sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Yazarların Katkısı

Çalışma Tasarımı: RB, HA

Veri Toplama: RB, HA

İstatistiksel Analiz: RB, HA

Makale Hazırlama: RB, HA

Finansman Edinimi: RB, HA

Kaynaklar

- Asio, J. M. R., & Sardina, D. P. (2025). Gender differences on the impact of AI self-efficacy on AI anxiety through AI self-competency: A moderated mediation analysis. *Journal of Pedagogical Research*, 9(2), 55-71. <https://doi.org/10.33902/JPR.202533231>
- Broek, T., ve ark. (2021). *Exploring the effects of artificial intelligence on student and employee well-being*. Journal of Educational Technology & Society.

- Baker, R. W., & Siryk, B. (1984). Measuring adjustment to college. *Journal of Counseling Psychology*, 31(2), 179–189.
- Bozgüney, R., & Akıncı, A. Y. (2025). Mantar Yönetim Tarzının Bilgi Paylaşımı Üzerine Etkisi: Tematik Analiz. *Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 3(1), 136-147.
- Brougham, D., & Haar, J. (2018). Smart technology, artificial intelligence, robotics, and algorithms (STARA): Employees' perceptions of our future workplace. *Journal of Management & Organization*, 24(2), 239–257.
- Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2017). Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour*, 1(5), 253–260.
- Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018). Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour*, 2(4), 253–260.
- Diener, E., Suh, E., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302.
- Dwivedi, Y. K., Hughes, L., Ismagilova, E., Aarts, G., Coombs, C., Crick, T., Duan, Y., Dwivedi, R., Edwards, J., Eirug, A., Galanos, V., Ilavarasan, P. V., Janssen, M., Jones, P., Kar, A. K., Kizgin, H., Kronemann, B., Lal, B., Lucini, B., & Williams, M. D. (2021). Artificial Intelligence (AI): Multidisciplinary perspectives on emerging challenges, opportunities, and agenda for research, practice and policy. *International Journal of Information Management*, 57, 101994. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt>
- Dwivedi, Y. K., Wamba, S. F., Akter, S., & Gunasekaran, A. (2023). Artificial Intelligence (AI): Redefining business and society in the future. *Journal of Business Research*, 161, 113786. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113786>
- Feenberg, A. (2017). *Technosystem: The social life of reason*. Harvard University Press.
- Fenech, M., Strukelj, N., & Buston, O. (2018). *Ethical, social, and political challenges of artificial intelligence in health*. The Nuffield Council on Bioethics.
- González-González, C. S., & Toledo, P. (2021). Artificial intelligence in higher education: Challenges and opportunities. *Education and Information Technologies*, 26, 3579–3597.
- İkiz, F. E., & Çetin, B. (2021). Teknolojiye yönelik tutumlar ve toplumsal cinsiyet: Üniversite öğrencileri üzerine bir değerlendirme. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 46(205), 25-40.
- Jarrahi, M. H. (2023). Artificial Intelligence and the future of work: Human-AI symbiosis in organizational decision making. *Business Horizons*, 66(1), 135-147. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2022.08.001>
- Jiang, F., Jiang, Y., Zhi, H., Dong, Y., Li, H., Ma, S., Wang, Y., Dong, Q., Shen, H., & Wang, Y. (2022). Artificial intelligence in healthcare: Past, present and future. *Seminars in Cancer Biology*, 79, 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.semcancer.2021.05.003>
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., & Locke, E. A. (2001). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 17–24.
- Karasar, N. (2022). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler* (36. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Keser, A., & Yıldız, B. (2020). Akademik personelin yaşam doyumu: Unvan farklılıkları üzerine bir değerlendirme. *Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 115–130.
- Liñan, D. E. (2025). *Mental health in the “era” of artificial intelligence*. *Frontiers in Psychology*.
- Luckin, R., Holmes, W., Griffiths, M., & Forcier, L. B. (2016). *Intelligence unleashed: An argument for AI in education*. Pearso
- Makarius, E. E., Mukherjee, D., Fox, J., & Fox, A. K. (2020). Rising with the machines: A sociotechnical framework for bringing artificial intelligence into the organization. *Journal of Business Research*, 120, 262–273. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.07.045>
- Russo, C., Romano, L., Clemente, D., Iacovone, L., Gladwin, T. E., & Panno, A. (2025). Gender differences in artificial intelligence: The role of artificial intelligence anxiety. *Frontiers in Psychology*, 16, 1559457. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1559457>
- Sari, A., & Karakaya, F. (2023). Academicians' perceptions of artificial intelligence in higher education: A generational perspective. *Journal of Educational Technology & Online Learning*, 6(1), 45–60.
- Schroeder, R. (2022). Artificial intelligence and the future of social theory. *Communications of the ACM*, 65(7), 26–28. <https://doi.org/10.1145/3528216>
- Selwyn, N. (2019). Should robots replace teachers? AI and the future of education. *Polity Press*.
- Tesch-Römer, C., Motel-Klingebiel, A., & Tomasik, M. J. (2008). Gender differences in subjective well-being: Comparing societies with respect to gender equality. *Social Indicators Research*, 85(2), 329–349.
- Ting, Y., Liu, M., & Zhang, H. (2022). Gender and digital technology anxiety in workplace: A comparative study. *Technology in Society*, 68, 101902.
- Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D. (2022). User acceptance of information technology: Toward a unified view. *MIS Quarterly*, 46(1), 425-478. <https://doi.org/10.25300/MISQ/2022/46.1.02>
- Winefield, A. H., Gillespie, N., Stough, C., Dua, J., Hapuarachchi, J., & Boyd, C. (2003). Occupational stress in Australian university staff: Results from a national survey. *International Journal of Stress Management*, 10(1), 51–63.

- Zhang, B., & Dafoe, A. (2019). Artificial intelligence: American attitudes and trends. *Center for the Governance of AI, Future of Humanity Institute, University of Oxford*.
<https://governanceai.github.io/US-Public-Opinion-Report-Jan-2019/>
- Zhao, F., Hu, C., Chen, S., Xu, J., Zhang, Y., & Hao, M. (2025). *Impact of AI workplace anxiety on life satisfaction among service industry employees: Exploring mediating and moderating factors*. *Frontiers in Psychology*.