



An Assessment of Academicians' Concerns About Artificial Intelligence by Generations: The Case of Faculty Members in Business Administration Departments

Mustafa Özkan^{1,a,*}, Esra Gökçen Kaygısız^{2,b}

¹Business Administration, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Giresun University, Giresun, Türkiye

²Business Administration, Faculty Of Economics And Administrative Sciences, Giresun University, Giresun, Türkiye

*Corresponding author

Research Article

History

Received: 08/10/2024

Accepted: 13/12/2024

JEL Codes C12, M10, D23

ABSTRACT

This study aims to examine the anxiety of academicians from different generations regarding the evolving and diversifying field of artificial intelligence (AI). The rapid development of AI technologies has led to concerns about security, job loss, cultural degeneration, and even a future like in science fiction-themed works for employees in every sector. These concerns are likely to impact academics as well, who must engage in ongoing research and analysis while also being responsible for sharing their findings with their students. From this point of view, the study aims to compare the concerns and degrees of these concerns of academicians from different generations, such as Generation X, Generation Y, and Generation Z, who are currently working in business administration in higher education, regarding AI. The study collected data through a survey, evaluating participants' perspectives on the potential impacts of AI on the workforce, education, and research processes. The data was examined with statistical analyses to determine whether there were significant differences in anxiety levels between generations. According to the findings, it was observed that Generation X generally had higher concerns about the negative effects of AI, while there was no difference between the anxiety levels of Generations Y and Generation Z.

Keywords: Artificial intelligence, Artificial intelligence anxiety, Generation, Quantitative Decision Making

Akademisyenlerin Yapay Zekâ Kaygılarının Nesillere Göre Değerlendirilmesi: İşletme Bölümü Öğretim Elemanları Örneği

Süreç

Geliş: 08/10/2024

Kabul: 13/12/2024

Jel Kodları: C12, M10, D23

Öz

Bu çalışma, farklı kuşaklardaki akademisyenlerin gelişen ve çeşitlenen yapay zekâ (YZ) ile ilgili kaygılarını incelemeyi amaçlamaktadır. YZ teknolojilerinin hızla gelişmesi, her sektördeki ve her özellikteki çalışmada güvenlik, işini kaybetme, kültürel yozlaşma ve hatta bilim kurgu temalı eserlerdeki gibi bir geleceğin olması gibi endişelere yol açmıştır. Bu endişelerin, sürekli araştırma ve analiz yapmak durumunda olan ve elde ettikleri bulguları öğrencilere aktarmakla yükümlü olan akademisyenleri de etkilemesi muhtemeldir. Bu noktadan hareketle çalışma, şu an yükseköğretim içinde işletme fakültelerinde görev yapan X Kuşağı, Y Kuşağı ve Z Kuşağı gibi farklı kuşaklardaki akademisyenlerin YZ ile ilgili endişelerini ve bu endişelerin derecelerini karşılaştırmayı amaçlamaktadır. Çalışmada, anket aracılığıyla kullanılarak veri toplanmış ve katılımcıların YZ'nin iş gücü, eğitim ve araştırma süreçleri üzerindeki potansiyel etkilerine ilişkin görüşleri değerlendirilmiştir. Veriler, kuşaklar arasında kaygı düzeylerinde anlamlı farklar olup olmadığını belirlemek amacıyla istatistiksel analizlerle incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre X Kuşağı'nın genellikle YZ'nin olumsuz etkilerine yönelik daha yüksek kaygılar taşıdığı, Y ve Z kuşaklarının kaygı düzeyleri arasında bir fark olmadığı gözlemlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yapay Zekâ, Yapay Zekâ Kaygısı, Kuşak, Nicel Karar Verme

Copyright



This work is licensed under
Creative Commons
Attribution-NonCommercial 4.0
International License

^a mstf.ozknn@hotmail.com

^b 0000-0002-4439-2531

^a esgokk@hotmail.com

^b 0000-0002-4950-9508

How to Cite: Özkan M, Kaygısız EG (2025) An Assessment of Academicians' Concerns About Artificial Intelligence by Generations: The Case of Faculty Members in Business Administration Departments, Journal of Economics and Administrative Sciences, 26(1): 183-195, DOI: [10.37880/cumuiibf.1563751](https://doi.org/10.37880/cumuiibf.1563751)

Giriş

Son yıllarda adından sıklıkla bahsedilen YZ teknolojileri, en basit tanımıyla insan davranışlarını taklit etme fikri üzerine şekillenen ve öğrenme temelinde gelişen karmaşık sistemlerin genel adıdır. YZ, günümüzde farklı alanlarda geniş uygulama potansiyeli sunarken, akademik dünyada da derin yankılar uyandırmaktadır. YZ; veri analitiği, öğrenme yönetim sistemleri, kişiselleştirilmiş eğitim içeriklerinin oluşturulmasında, araştırma süreçlerinde veri toplama ve analize kadar geniş bir yelpazede akademisyenlerin hayatına dâhil olmuştur. Bununla birlikte, YZ ile gelen yeniliklerin getirdiği fırsatlar kadar, çeşitli kaygı ve endişeleri ortaya çıkmıştır.

Akademik dünyada, bugün YZ'nin potansiyel etkileri üzerine yapılan tartışmalar, teknolojiye karşı duyulan kaygıların yanı sıra, bu etkilerin eğitim, araştırma ve toplumsal etkileşim üzerinde nasıl bir değişim yaratacağına dair belirsizliklerle de şekillenmektedir. Bu bağlamda, farklı kuşaklara mensup akademisyenlerin, YZ teknolojilerine yönelik tutum ve endişelerinin anlaşılması, gelecekteki eğitim politikalarının ve akademik araştırmaların yönlendirilmesi açısından da önem taşımaktadır. Söz konusu tartışmaların farklı kuşakların YZ'e farklı tepkileriyle şekillenmesi de muhtemeldir.

Bilindiği üzere; Baby Boomer, X Kuşağı, Y Kuşağı ve Z Kuşağı gibi farklı kuşaklar, teknolojik gelişmelerle farklı derecelerde etkileşimde bulunmuş ve bu etkileşimler onların YZ konusundaki kaygılarını da şekillendirmiştir. Örneğin, Baby Boomer kuşağı, dijital devrimin ilk evrelerini deneyimlemiş ve teknolojik yeniliklere daha temkinli yaklaşırken; Y ve Z kuşakları, dijital dünyada doğup büyüyen bireyler olarak teknolojiye daha aşina ve uyumlu olabilmektedirler. Dolayısıyla bu kuşaklar arasındaki deneyim ve perspektif farkları, YZ'nin akademik dünyada nasıl algılandığını ve değerlendirildiğini anlamada kritik rol oynamaktadır.

İşletme bölümü akademisyenleri, YZ'nin en fazla etkileşimde bulunduğu alanlardan biri olan işletme ve yönetim bilimlerinde, bu teknolojinin eğitim ve araştırmalara etkisini hem teorik hem de pratik açıdan yakından gözlemlemektedir. Ayrıca işletme bölümü, Türkiye'de erken kurulan bölümlerden olduğu için özellikle X, Y ve Z kuşaklarının bir arada olabildiği bir bölümdür. Bu bağlamda çalışma, kuşak farklılıklarının akademisyenlerin YZ teknolojilerine yönelik kaygılarında etkisi olup olmadığını belirlemeyi amaçlanmaktadır. Çalışma, ayrıca cinsiyet, deneyim, unvan, eğitim seviyesi gibi demografik değişkenlerin YZ kaygısını etkileyip etkilemediğini ele almaktadır. YZ'nin yaygınlaşmasına paralel olarak yapay zekâ kaygısı (YZK) üzerine yapılan çalışmalar da son yıllarda yoğunlaşmıştır. Bu çalışmaların bir kısmı YZK seviyesini ile ilişkili olduğu kavramlara odaklanmakta bir kısmı da demografik değişkenler ile YZK arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemeye yöneliktir. Örneğin matematik öğretmenliği öğrencilerinin cinsiyetten bağımsız yüksek düzeyde YZK yaşadıkları (Falebita, 2024); ise turizm çalışanlarının YZ kaygı düzeylerinin düşük olduğu (Çetiner ve Çetinkaya, 2023); farklı bölümlerde öğrenim gören öğretmenlik bölümü öğrencilerinin YZ'nin istihdam oranları ve sosyal yaşam üzerindeki etkisi konusunda endişe duyduklarını (Hopcan vd., 2024); muhasebe meslek mensuplarının yaş ve cinsiyetleri ile YZK arasında anlamlı bir

fark olmadığı (Özbek, 2024); kadın diş hekimlerinin YZ kaygılarının erkeklerden daha yüksek olduğu; YZK değişkeni ile yaş veya çalışma süresi ile anlamlı bir ilişki olmadığı (Bulut vd., 2024), liderliğin YZK'yı azalttığı (Tarsuslu vd., 2024) sonuçları elde edilmiştir. Ancak, özellikle kuşakların YZ'ye ilişkin kaygı düzeylerini inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla söz konusu çalışma kuşakların YZK düzeyleri konusunda literatüre katkı vermesi bakımından önemlidir.

Söz konusu çalışmanın çıkış noktası ise güçlü YZ'nin iş kollarının geleceğini etkilemesi ve bu doğrultuda özellikle çalışanlarda çeşitli kaygılara neden olması ihtimalidir. Çalışma, giderek yaygınlaşan bu tüm YZ tür ve uygulamalarının akademisyenlerde yaratacağı kaygıyı kuşaklar bağlamında değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Bu bağlamda çalışma, işletme bölümü akademisyenlerinin YZ teknolojilerinin tehditlerine dair kaygılarının nesillere göre değerlendirilmesine katkı sağlayacaktır. Bununla birlikte, ayrıca farklı sosyo-demografik grupların YZ'ye karşı olan tutumlarının belirlenmesi ve bu tutumların karşılaştırılmalarında referans olması da beklenmektedir. Bunlara ek olarak, yakın gelecekte çalışma hayatına dâhil olacak alfa kuşağının önceki kuşaklar ile karşılaştırılmasında referans olma potansiyeline sahiptir. Çalışmada dört bölümden bulunmaktadır. İlk bölümde YZ ve YZK kavramlarına ilişkin literatür taramasına yer verilmektedir. İkinci bölümde kuşak kavramı ve kuşaklara göre YZK, üçüncü bölümde çalışmanın yöntemi ele alınmaktadır. Dördüncü bölümde ise bulguların değerlendirilmekte ve sonuç bölümü yer almaktadır.

Yapay Zekâ ve Yapay Zekâ Kaygısı

21. yüzyılda, dünya genelinde ortaya çıkan tüm gelişmeler, tüm insanlık tarihine kıyasla çok daha hızlı bir devrim göstermiştir. Bilgi ve iletişim teknolojileri (BT) temelli gelişen bu büyük gelişim ve dönüşüm, son yıllarda kendi başlarına karar verme yeteneğine sahip teknolojileri ortaya çıkarmıştır. YZ olarak adlandırılan bu teknolojiler, genel olarak BT üzerinde insan kontrolünün azalmasını ve buna paralel olarak insana benzer düşünce ve davranışları taklit eden yazılım temelli teknolojilerinin genel adıdır. YZ, hem akıllı makineler ve bunların yapıma biçimlerine hem de bu makinelerin incelendiği disiplinler ötesi çalışma alanına atıfta bulunan bir kavramdır (Dörfler, 2023). Bu bağlamda; YZ, zekasının algoritma üretebilme yetisini otomatik olarak üretebilen sistemler (Koroğlu, 2017) ya da insan zekâsı gerektiren çeşitli görevleri yerine getirmek için akıllı makineler ve bilgisayar programları oluşturan ve bir insanın yapabileceği çeşitli işlevleri taklit eden bir bilim ve teknoloji dalı (Bhbosale vd., 2020) olarak tanımlanabilir.

YZ; zayıf (kısıtlı) yapay zekâ, güçlü (genel) yapay zekâ ve süper yapay zekâ olmak üzere üç ana kategoriye ayrılmaktadır. Zayıf YZ, dijital asistanlar ve e-posta filtreleme sistemleri gibi belirli görevlerde insan zekâsını taklit edebilen ancak geniş çaplı zekâ ve öğrenme yeteneklerine sahip olmayan sistemlerdir (Kurtuluş, 2023). Güçlü yapay zekâ, anlama, yorumlama ve değer verme gibi insanın üst bilişsel süreçlerini gerçekleştirme yeteneğine sahip YZ sistemlerini ifade etmektedir (İlaslan, 2023). Bugün kullanılan farklı dil modelleri ile geliştirilen üretken YZ uygulamaları, derin öğrenme algoritmalarını ve farklı özelliklerdeki otonom

araçlar güçlü yapay zekâya örnek olarak gösterilebilir (Göklüberk Özlü, Ekici Demir, 2024). Süper yapay zekâ, bilimsel alanlardaki yaratıcılığıyla, evrensel konu hakimiyetiyle ve sosyal alanlardaki yetenekleriyle hemen hemen her alanda en yetenekli ve en donanımlı insan beyninden yüksek ölçüde daha iyi performans gösterebileceği düşünülen sistemlerdir (Kurçer ve Civelek, 2023). Ancak bu YZ türleri arasında net bir ayrımın olmadığı bilinmektedir (Ünal ve Kılınç, 2020).

Bugün özellikle finans, eğitim, sağlık, teknoloji, savunma sanayii, uzay teknolojileri, bilgisayar bilimi gibi alanlarda güçlü YZ uygulamaları yaygın olarak kullanılmaktadır. Bununla birlikte, her geçen gün gelişerek, farklılaşarak yaygınlaşmaya ve kullanım alanlarını da genişletmeye devam etmektedir. Bu nedenle, YZ'ye ilişkin çok çeşitli tanımlamalar, etkilerine, avantaj ve dezavantajlarına ilişkin çeşitli çalışmalar yapılmaktadır.

YZ aslında insanların yerine geçmek için değil, insan yeteneklerini ve katkılarını önemli ölçüde geliştirebilmek umuduyla tasarlanmıştır (Dönmez, 2020). Bugün gelinen noktada ise Acemoğlu'na (2022) göre, YZ'nin mesleklerin geleceğini etkilemesi ve demokrasi ile bireysel özgürlükleri baltalaması sebepleriyle toplumsal bir karışıklık yaratması muhtemeldir. YZ'nin çeşitli sektörlerde istihdam arz ve talep dengelerini değiştirmesi, iş yapma biçimlerini etkilemesi gibi sektörel değişimlerin yanında beceri ve yetkinlikleri değiştirmesi gibi bireysel değişimlere de neden olacak ve tüm bu değişimler çalışanlarda uyum sağlamama, işsiz kalma, pasif konuma itilme, terfi edememe gibi çeşitli stres faktörlerine dönüşecektir. Diğer sektörlerde olduğu gibi eğitim sektörü çalışanları için de çeşitli kaygılar yaratması olasılık dâhilindedir.

YZK, YZ konusundaki tartışmaların ve çalışmaların artmasıyla gündeme gelen kavramlardan bir tanesidir. YZK, genel olarak insanların YZ'nin istihdam, ekonomi, güvenlik, etik ve gizlilik konularındaki olası tehdit ve belirsizlikleri karşısında hissettikleri kaygıyı ifade etmektedir. YZK, YZ'nin mahremiyete müdahalesi ve insanı şartlandırması karşısında oluşan kaygı, YZ'nin insan işini değiştirmesine dolaylı olarak maruz kalmanın neden olduğu kaygı, YZ bilim kurgusunun bilgi aktarımı olarak neden olduğu kaygı ve YZ'nin opaklığıyla ilgili doğuştan gelen kaygılara dayanan, insanın YZ üzerindeki kontrolün kaybıyla ilgili korku ve endişelerin tamamıdır (Li ve Huang, 2020). Akkaya vd.(2021), YZK'yı, kontrol dışı YZ'ye ilişkin ifade edilen korku ve endişeye ifade etmek için kullanılabilen kavram olarak belirtmişlerdir. Wang ve Wang (2019) ise YZK'yı, bir bireyin YZ ile etkileşime girmesini engelleyen, operasyonel olarak çoklu boyutlara sahip, duygusal bir kaygı veya korku tepkisi olarak tanımlamışlardır.

Kuşaklar ve Kuşaklara göre Yapay Zekâ Kaygısı

Kuşak kavramı, doğdukları ve yetiştikleri zaman dilimi içerisindeki sosyal, politik, kültürel ve teknolojik gelişmelerle bakış açıları ve davranışları şekillenen; bu değişimle de atalarından belirgin çizgilerle ayıran toplulukları ifade etmek için kullanılmaktadır.

Kuşaklar aralarındaki yıllar kesin olmasa da bu çalışmanın hazırlandığı 2024 yılı itibarıyla Türkiye'de ve dünyada hayatta olan beş kuşak aşağıdaki gibi adlandırılmaktadırlar (Göksel ve Güneş, 2017; Bağcı ve İçöz, 2019). Ancak kuşakların başlangıç ve bitiş süreleri üzerinde hala tam bir ittifak sağlanmamıştır.

- Gelenekselciler – Sessiz Kuşak (1925-1945), ikinci Dünya Savaşı ve Ekonomik Buhan dönemlerine tanıklık eden ve disiplinli, çok çalışkan, fedakâr, otoriteye saygılı ve takım çalışmasına yatkın olan bireyleri temsil etmektedir (Bilgili ve Çetin, 2019).
- Bebek Patlaması Kuşağı (1946- 1964), mensupları İkinci Dünya Savaşı'ndan hemen sonra oluşan nüfus patlamasında doğan ve sayısı 1 milyarı bulan bebekten dolayı "Baby Boomers" kuşağı olarak adlandırılmışlar; dünya genelinde, insan hakları çalışmaları, Türkiye'de ise tek partiliden çok partili sürece geçiş, ihtilal ve radyonun altın çağı gibi olaylara tanıklık etmişlerdir (Mücevher ve Erdem, 2018).
- X Kuşağı (1965-1979), geleneklerine bağlı bir kuşak ile teknolojiyle büyüyen bir kuşak arasında bulunmaktadırlar (Kaleli ve Yalçın, 2021). Bebek patlaması yöneticileri ile yetişen bu kuşak temsilcileri, iş yaşamındaki disiplini, yetinmeyi bilmeyi, sadakat duygusunu öğrenmiş; genellikle üretim ekonomisinden hizmet sektörüne geçiş yapmışlardır (Alay Demirel ve Yıldız Bağdoğan, 2023).
- Y Kuşağı (1980–2000), teknoloji dostu ve özgürlük tutkunu olup, aynı zamanda yenilik ve yaratıcılığın öneminin farkında, değişen koşullara kolay uyum sağlayabilen, risk üstlenebilen, teknolojik yeterlilikleri, sosyalleşme düzeyleri ve yeniliğe olan inançları yüksek olan ancak önceki kuşaklara göre daha fazla bireysel davranan, otoriteyi zor kabullenen ve bağlılık duyguları daha az olan bireyleri ifade etmektedir (Kaygısız ve Sipahi, 2019).
- Z Kuşağı (2000-2012), iş gücüne yeni katılmış ya da katılacak, şimdinin ve geleceğin iş tutumlarını değiştirebilecek, oy verme yaşına gelmiş ya da yakında gelecek, siyaseti ve siyasi tutumları değiştirebilecek olan nesildir (Görmez, 2021). Z kuşağı, teknoloji çağının jenerasyonu olup, teknolojisiz bir döneme hiç tanıklık etmemişlerdir (Hafizoğlu, 2021). Z kuşağı, Tek bir kimlik tanımlamayı reddeden, iletişim-kolik, diyaloga açık, gerçekçi ve hayata pragmatik biçimde bakmaktadırlar (Kuran, 2019).
- Alfa Kuşağı (2013-2030), henüz çocukluk yaşlarında bulunmalarına karşın, dijital teknolojilere fazlasıyla aşina olan ve dijital ortamların adeta onların yaşamlarının ayrılmaz bir parçası durumuna geleceği düşünülen kuşaktır (Bağcı ve İçöz, 2019).

Kuşakların sınıflandırılmasına etki eden birçok unsur bulunmakla birlikte her kuşak kendine özgü çeşitli özellikleri taşımakta ve teknolojik gelişmelerin çok hızlı olduğu 1965 ile 2000'li yıllara tanıklık eden X, Y, Z kuşakları arasında belirgin farklar bulunmaktadır (Kaygısız ve Sipahi, 2019). Genel olarak, daha genç yaş grupları, yeni teknolojilerin kullanımını kolay olarak algılama eğilimindedirler (Venkatesh vd., 2012). Bu doğrultuda alfa kuşağı ile özellikle X ve Y kuşakları arasındaki farklılıkların da zamanla daha çok olacağı söylenebilir.

Bununla birlikte, kuşakların teknolojiye ve değişimlere uyumları da farklılaşmaktadır. Baby boomers ve X kuşağı teknoloji güvenliği konusunda daha fazla kaygılı iken Z kuşağı genellikle temel güvenlik uygulamalarını ihmal

etmekte ve internette oldukça fazla kişisel bilgi paylaşmaktadırlar (Debb vd., 2022). Z ve Alfa kuşaklarının teknolojiye olan uyumları ve iş yaşamındaki davranışları önceki kuşaklara göre oldukça farklıdır (Szymkowiak vd., 2021). Örneğin Shams vd.(2020) Z kuşağının mobil bankacılık teknolojilerini X kuşağına göre daha kolay olduğunu düşündüklerini belirtmişlerdir. Dalimunte vd.(2022) gençlerin yaşlılara göre mobil ödeme uygulamalarını daha kullanışlı bulduklarını ifade etmişlerdir.

Kuşakların teknolojiye karşı uyum düzeyleri, şüphesiz teknoloji konusundaki kaygılarını da etkileyecektir. Son zamanların popüler teknolojisinden birisi olan YZ ve dolayısıyla YZK da bunlardan birisidir. Dolayısıyla YZ konusundaki kaygıların yaş gruplarına göre değiştiği söylenebilir. Akkaya vd.'nin(2024) hemşire adaylarından oluşan örneklem ile yaptıkları çalışmada yaş değişkeni YZK'yı etkileyen en önemli değişken olarak belirlenmiştir. Örneğin Sevimli Deniz (2022), genç katılımcıların YZK ortalamalarının diğer katılımcılara göre önemli bir ölçüde düşük olduğunu belirtmektedir. Chan ve Lee (2023), Z kuşağı öğrenciler ve onların X ve Y kuşağı öğretmenleriyle yaptıkları çalışmada, Z kuşağı öğrencilerin gelişmiş üretkenlik, verimlilik ve kişiselleştirilmiş öğrenme dâhil olmak üzere YZ'nin potansiyel faydaları konusunda genel olarak iyimser olduklarını ve YZ'yi çeşitli eğitim amaçları için kullanma eğiliminde olduklarını ancak X ve Y kuşağı öğretmenlerinin, YZ'nin potansiyel faydalarını kabul etmelerine rağmen aşırı bağımlılık, etik ve pedagojik etkiler konusunda artan endişeleri olduğunu bulgusuna ulaşmışlardır. Türkiye'deki kamu sektörü çalışanlarının YZK düzeylerinin belirlemeye yönelik çalışmada, yaş değişkeni ile YZK düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğunu belirtilmiştir (Şen, 2024). Hopcan ve diğerlerinin öğretmen adaylarından, oluşan örneklemle yaptıkları çalışmalarında yaş arttıkça YZK'nın azaldığı sonucuna ulaşmışlardır. Hizmet öncesi eğitimleri devam eden öğretmenlerle yapılan bir çalışmada ise 19-20 yaş aralığındakilerin YZK düzeylerinin 23 ve üzeri yaştakilerden daha yüksek olduğu ifade edilmiştir (Ayduğ ve Altıpulluk, 2023). Cantas vd.,(2024) lisans öğrencilerini YZK ölçmeye odaklandıkları çalışmalarında ise 21-23 yaş arasındaki öğrencilerin YZK düzeylerinin diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir. Alkhalifah vd.'nin Suudi Arabistan'da yaptıkları çalışmada ise 51-60 yaş aralığındaki katılımcıların en yüksek ortalama kaygı düzeyine sahip olduklarını, 20 yaş altındaki katılımcıların YZK seviyelerinin düşük olduğunu belirtmişlerdir.

Bu çalışmalar, yaş ile YZK arasındaki ilişkiyi belirtmekte ancak hangi yaş gruplarının ne derece etkilediğini belirtmemektedirler. Bu eksiklikten yola çıkarak çalışma H₁ ana hipotezi çerçevesindedir.

H₁: İşletme bölümü akademisyenlerinin ait oldukları kuşak ile YZK düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Çalışma ayrıca diğer demografik değişkenler ile YZK düzeyleri düzeyini de incelemektedir.

H₂: İşletme bölümü akademisyenlerinin cinsiyet ile YZK düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: İşletme bölümü akademisyenlerinin toplam iş deneyimi ile YZK düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H₄: İşletme bölümü akademisyenlerinin eğitim seviyesi ile YZK düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H₅: İşletme bölümü akademisyenlerinin unvanı ile YZK düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Materyal ve Yöntem

Çalışmanın evrenini farklı üniversitelerde İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinin İşletme bölümlerinde görev yapan akademisyenler oluşturmaktadır. Evrenin bu şekilde belirlenmesinin nedeni, işletme bölümlerinin hem kamu hem de özel sektörde birçok farklı pozisyonda görev alabilecek, bilgi ve iletişim teknolojileri konusunda yetkinliklere sahip nitelikte insan kaynağı yetiştirmelerinin beklenmesidir. Dolayısıyla bu bölümde görev yapan akademisyenlerin birçok sektörde iş yapma biçimlerini değiştirecek olan YZ'ye karşı bilgi edinmeleri, teknolojik yenilikler ve değişen yönetim tarzları konusunda yetkinliklerini arttırmaları önemlidir. Dolayısıyla bu bölümde görev yapan akademisyenlerin YZ gibi günümüzün gelişen teknolojisi hakkında kaygı düzeylerinin belirlenmesi oldukça önemlidir. Bu amaçla, devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan 2400 işletme bölümü akademisyenine anket gönderilmiş, 740 tane geri dönüş alınmış, 39 tanesi eksik cevaplar nedeniyle değerlendirme dışı bırakılmıştır. Sonuç olarak 721 adet anket formu kabul edilmiş ve değerlendirilmiştir.

Araştırma soruları iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm örneklemin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölüm ise Wang ve Wang (2019) tarafından geliştirilen Akkaya vd.'nin(2021) Türkçe'ye uyarladığı ve "Yapay Zekâ Kaygı Ölçeği" ile ölçülmektedir. Ölçek ifadelerinde, ifadelere verilecek olan yanıtlar, 5'li Likert şeklinde; "1-Hiç katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum" şeklinde sınırlarına göre cevaplandırılmıştır.

Bulgular ve Tartışma

Çalışmada, veri toplama yöntemi olarak, olasılık dışı örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme kullanılmıştır. Bu amaçla, Türkiye'de halen bir işletme fakültesinde görev ifa eden akademisyenlerin kurumsal e-posta adreslerine anket formları gönderilmiş ve geri dönüşler alınmıştır. Anket soruları tüm örnekleme iletilmeden önce, pilot olarak 100 akademisyene gönderilerek ön test yapılmıştır. Ön test için yapılan güvenilirlik analizine göre, ölçeğin Cronbach Alfa değeri $p=0,942$ olarak ölçülmüş ve böylece ölçek iç tutarlılığın yüksek olduğu tespit edilmiştir. İç tutarlılık sağlandıktan sonra, ölçeğe ait soru formu, araştırma örneklemine e-posta yoluyla uygulanmıştır. Elde edilen cevaplardan oluşan veri seti, SPSS paket programı ile analiz edilmiştir. Çalışma örneklemine ilişkin demografik bulgular Çizelge 1'de görülmektedir.

Çizelge 1. Demografik bulgular

Table 1. Demographic findings

	Grup	Frekans	Geçerli %	Kümülatif %
Cinsiyet	Kadın	284	39,4	39,4
	Erkek	437	60,6	100
	Toplam	721	100	
Medeni Durum	Evli	566	78,5	78,5
	Bekâr	155	21,5	100,0
	Toplam	721	100,0	
Kuşak	X Kuşağı	51	7,1	7,1
	Y Kuşağı	273	37,9	44,9
	Z Kuşağı	397	55,1	100,0
	Toplam	721	100,0	
Eğitim	Lisans	2	0,3	0,3
	Yüksek Lisans	62	8,6	8,9
	Doktora	657	91,1	100,0
	Toplam	721	100,0	
	Profesör	103	14,3	14,3
Unvan	Doçent	170	23,6	37,9
	Doktor Öğretim Üyesi	223	30,9	68,8
	Öğretim Görevlisi	128	17,8	86,5
	Araştırma Görevlisi	87	12,1	98,6
	Okutman	10	1,4	100,0
	Toplam	721	100,0	
	Toplam İş Deneyimi	5 Yıl ve Altı	39	5,4
6-10 Yıl Arası		111	15,4	20,8
11-15 Yıl Arası		171	23,7	44,5
16-20 Yıl Arası		144	20,0	64,5
21 Yıl ve Üzeri		256	35,5	100,0
Toplam		721	100,0	
Toplam Akademisyenlik Deneyimi	5 Yıl ve Altı	77	10,7	10,7
	6-10 Yıl Arası	196	27,2	37,9
	11-15 Yıl Arası	192	26,6	64,5
	16-20 Yıl Arası	97	13,5	77,9
	21 Yıl ve Üzeri	159	22,1	100,0
Mevcut Kurumda Geçirilen Süre	Toplam	721	100,0	
	5 Yıl ve Altı	159	22,1	22,1
	6-10 Yıl Arası	253	35,1	57,1
	11-15 Yıl Arası	138	19,1	76,3
	16-20 Yıl Arası	75	10,4	86,7
	21 Yıl ve Üzeri	96	13,3	100,0
Aitlik Hissedilen Kuşak	Toplam	721	100,0	
	Gelenekçiler	94	13,0	13,0
	Baby Boomer	17	2,4	15,4
	X Kuşağı	1	0,1	15,5
	Y Kuşağı	597	82,8	98,3
	Z Kuşağı	2	0,3	98,6
Alfa Kuşak	Alfa Kuşak	10	1,4	100,0
	Toplam	721	100,0	

Çizelge 1’den görüldüğü gibi örnekleme oluşturan 721 kişinin, %39,4’ü (284 kişi) kadın ve %60,6’sı (437 kişi) erkek katılımcılardan oluşmaktadır. Bu kişilerin %78,5’i evli (566 kişi) ve %21,5’i de (155 kişi) bekâr bireylerden oluşmaktadır. Katılımcıların, %7,1’i (51 kişi) X kuşağı, %37,9’u (273 kişi) Y kuşağı ve %55,1’i (397 kişi) Z kuşağıdırlar. Örneklemin %0,3’ü (2 kişi) lisans mezunu, %8,6’sı (62 kişi) yüksek lisans mezunu ve %99,1’i (657 kişi) doktora derecesinden mezun bireylerden oluşmakta ve %14,3’ü (103 kişi) profesör,

%23,6’sı (170 kişi) doçent, %30,9’u (223 kişi) doktor öğretim üyesi, %17,8’i (128 kişi) öğretim görevlisi, %12,1’i (87 kişi) araştırma görevlisi ve %1,4’ü (10 kişi) okutman kadrosundadır. Ayrıca %5,4’ü (39 kişi) “5 yıl ve altı” süre, %15,4’ü (111 kişi) “6-10 yıl arası” süre, %23,7’si (171 kişi) “11-15 yıl arası” süre, %20’si (144 kişi) “16-20 yıl arası” süre ve %35,5’i (256 kişi) 21 yıl ve üzeri süre iş deneyimine sahiptir. Örneklemin %10,7’si (77 kişi) “5 yıl ve altı”, %27,2’si (196 kişi) “6-10 yıl arası”, %26,6’sı (192 kişi) “11-15 yıl arası”,

%13,5'i (97 kişi) "16-20 yıl arası" süre ve %22,1'i (159 kişi) 21 yıl ve üzeri süre akademisyenlik olarak görev yapmaktadırlar. Katılımcıların; %13'ü (94 kişi) kendilerini gelenekçi, %2,4'ü (17 kişi) kendilerini Baby boomer, %0,1'i (1 kişi) kendilerini X kuşağı, %82,8'i (597 kişi) kendilerini Y Kuşağı, %0,3'ü (2 kişi) kendilerini Z kuşağı ve %1,4'ü (10 kişi) kendilerini alfa kuşak olarak hissetmektedirler.

Bulgular

Çalışmada, veri grubu içinde aykırı gözlem değerleri olup olmadığının test edilmesi amacıyla, öncelikle veri grubu dal-yaprak grafiği ile incelenmiş (Grafik 1) ve 16 verinin "aykırı gözlem değeri" durumunda olduğu tespit edilmiştir.

"Aykırı gözlem değeri" durumunda olan verilerin, sıra numaraları Grafik 2'de görüldüğü gibi saplı kutu grafiği ile belirlenmiş ve bu cevaplar veri setinden çıkarılmıştır. Böylece, analizlere 705 anket cevabı ile devam edilmiştir.

16 adet aykırı gözlem değeri, analizden çıkarıldıktan sonra ön testler tekrar yapılmıştır. Ölçek cevaplarına ait ortalamaların genel olarak basıklık (0,184) ve çarpıklık(0,092)

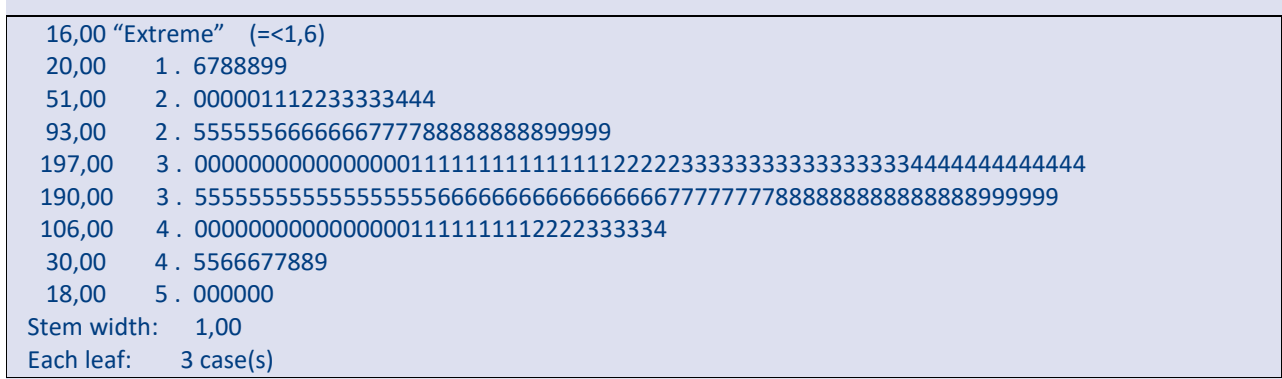
katsayıların makul sınırlar içinde olduğu Çizelge 2'de görülmektedir. Hesaplanan basıklık ve çarpıklık değerlerinin $\pm 1,96$ olması normallik varsayımı için ideal sınırları oluşturmaktadır (Çevik ve Özkan; 2024: 103-104).

Araştırma hipotezlerine ilişkin çıktı ve değerlendirmeleri aşağıda görüldüğü gibidir.

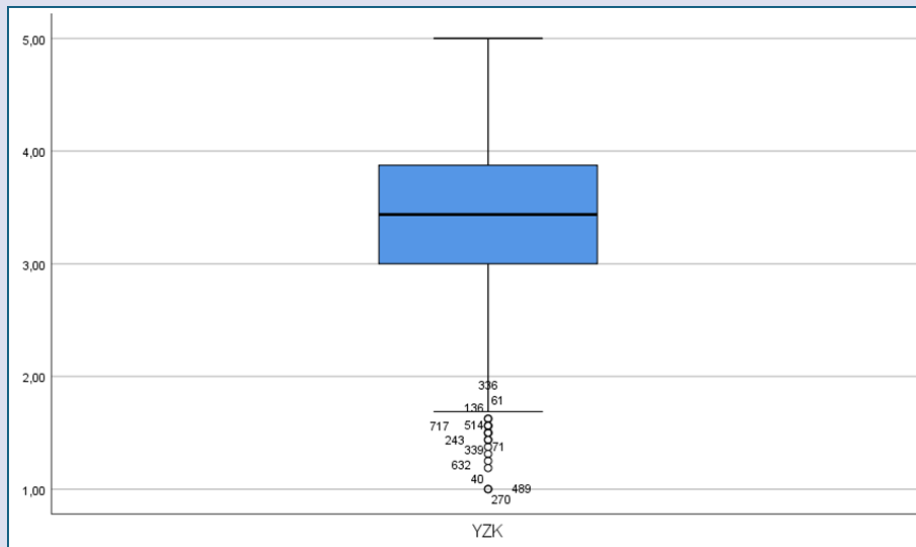
"H₁: İşletme bölümü akademisyenlerinin ait oldukları kuşak ile YZK düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır."

hipotezi için öncelikle kuşak gruplarına göre YZK ölçeği verilerinin normal dağılıp dağılmadığına bakılmıştır. Yapılan analiz sonucu Çizelge 3'te sunulmuştur. Ölçek cevaplarının ortalaması incelendiğinde tüm kuşaklar için çarpıklık ve basıklık katsayılarına ideal sınırlar içinde olduğu görülmekte ve verilerin normal dağılım gösterdiği söylenebilmektedir.

Çizelge 3'te görüldüğü üzere, veriler normal dağılım göstermektedir. İkiiden fazla grup olduğu ve veriler normal dağılıma uyduğu için tek yönlü varyans analizi ile hipotez test edilmiş ve analiz sonucu Çizelge 4'te sunulmuştur.



Resim 1. YZK Dal-Yaprak Grafiği
Figure 1. YZK Stem and Leaf Graph



Resim 2. YZK saplı-kutu grafiği
Figure 2. YZK Box Plot

Çizelge 2. YZK için basıklık ve çarpıklık değerleri

Table 2. Skewness and kurtosis values for YZK

	İstatistik	Standart Hata
Ortalama	3,4279	0,02658
Çarpıklık	-0,115	0,092
Basıklık	-0,073	0,184

Çizelge 3. Cinsiyet gruplarına göre YZK basıklık ve çarpıklık değerleri

Table 3. Skewness and kurtosis values of YZK according to gender groups

		İstatistik	Standart Hata
X Kuşağı	Ortalama	3,7132	0,09336
	Çarpıklık	-0,126	0,333
	Basıklık	0,6560	0,656
Y Kuşağı	Ortalama	3,4268	0,04077
	Çarpıklık	0,145	0,149
	Basıklık	-0,076	0,296
Z Kuşağı	Ortalama	3,3909	0,03713
	Çarpıklık	-0,238	0,124
	Basıklık	-0,167	0,248

Çizelge 4. Tek yönlü varyans analizi sonuçları

Table 4. One-way ANOVA findings

	Kareler. Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
Gruplar Arası	4,679	2	2,340	4,748	0,009
Grup İçi	345,904	702	0,493		
Toplam	350,584	704			

Çizelge 5. Varyansların homojenliği test sonuçları

Table 5. Results of test of homogeneity of variances

	Levene İstatistiği	df1	df2	Sig.
Ortalamaya Göre	1,664	2	702	0,190
Medyana Göre	1,458	2	702	0,233
Medyan ve Düzeltilmiş df'ye Göre	1,458	2	697,068	0,233
Budanmış Ortalamaya Göre	1,604	2	702	0,202

Çizelge 7. H₂ için çarpıklık ve basıklık analizi sonuçlarıTable 7. Skewness and kurtosis analysis results for H₂

Cinsiyet		İstatistik	Standart Hata	
Kadın	Ortalama	3,2817	0,04173	
	95% Güven Aralığında	Alt Sınır	3,1996	
		Üst Sınır	3,3639	
	5% Budanmış Ortalama		3,2878	
	Medyan		3,3750	
	Varyans		0,474	
	Standart Sapma		0,68820	
	Minimum		1,69	
	Maksimum		5,00	
	Ranj		3,31	
	Kartiller arası Ranj		0,92	
	Çarpıklık		-0,204	0,148
	Basıklık		-0,261	0,294
	Ortalama		3,5198	0,03373
	95% Güven Aralığında	Alt Sınır	3,4535	
	Üst Sınır	3,5861		
Erkek	5% Budanmış Ortalama		3,5233	
	Medyan		3,5000	
	Varyans		0,493	
	Standart Sapma		0,70179	
	Minimum		1,69	
	Maksimum		5,00	
	Ranj		3,31	
	Kartiller arası Ranj		,88	
	Çarpıklık		-0,082	0,117
	Basıklık		-0,015	0,234

Çizelge 4'te özetlenen tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA) sonuçlarına göre 0,05 anlamlılık düzeyinde, grup ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Yani, YZK ile kuşaklar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu farkın, hangi grup ya da gruplardan kaynakladığının tespiti için Post-Hoc testlerden faydalanılmıştır. Post-Hoc testlerden hangisinin kullanılacağına belirlenmesi için öncelikle, varyansların homojenliği test edilmiş ve test sonuçları Çizelge 5'te sunulmuştur. Çizelge 5'e göre, veri grupları için varyansların homojen dağıldığı ($p=0,190$) görülmüştür.

Varyanslar homojen olduğu için, Post-Hoc testlerinden Scheffe ve LSD yöntemleri ile fark grupları belirlenmeye çalışılmış ve sonuçlar Çizelge 6'da özetlenmiştir.

Scheffe ve LSD testlerinin ikisinde de Y ve Z kuşakları arasında bir fark olmadığı görünürken ($p_{Scheffe}=0,813$ ve $p_{LSD}=0,520$), X kuşağına mensup akademisyenlerin istatistiksel olarak Y ve Z kuşaklarından farklı olduğu görülmüştür. Buradan elde edilen bilgilere göre, X kuşağı akademisyenlerinin YZ kaygılarının Y ve Z kuşaklarına göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

"H₂: İşletme bölümü akademisyenlerinin cinsiyet farkları ile YZK düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır." şeklinde kurulan hipotez için cinsiyet gruplarına göre YZK için normal dağılım gösterip göstermediği test edilmiş ve Çizelge 7'de gösterilmiştir.

Kadın ve erkek akademisyenlerin YZK ölçeği ortalamalarının çarpıklık ve basıklık katsayılarından sınırlar içinde olduğu görülmektedir. Bu nedenle, t-testi ile hipotez test edilmiş ve Çizelge 8'de sunulmuştur.

Çizelge 8'de görülen t-testi sonucuna göre, kadın ve erkek akademisyenlerin YZK değerleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p=0,000$). Çizelge 8 incelendiğinde erkek akademisyenlerin kadın akademisyenlerin YZK ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmektedir.

"H₃: İşletme bölümü akademisyenlerinin toplam iş deneyimi ile YZK düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır." şeklinde kurulan hipotez için, farklı toplamdaki iş deneyimi sürelerine göre YZK değerlerinin normallik analizi yapılmıştır. İlgili analiz sonuçları Çizelge 9'da görülmektedir.

Tüm gruplar nezdinde çarpıklık ve basıklık katsayılarının ideal sınırlar içinde olduğu Çizelge 9'da olduğu gibi görülmektedir. Bu sebeple H₃, tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve sonuçlar Çizelge 10'da sunulmuştur.

Çizelge 10'da, grup varyansları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı hesaplanmış, toplam iş tecrübesine göre YZK düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p=0,570$).

"H₄: İşletme bölümü akademisyenlerinin eğitim seviyesi ile YZK düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır."

şeklinde kurulan hipotez için, eğitim seviyesine göre YZK ölçeğinin normallik analizi yapılmıştır. Örneklemde 2 tane lisans mezunu akademisyen olduğu için bu 2 veri sansürlenerek, analiz sadece yüksek lisans ve doktora seviyesinde eğitim görmüş olanlarla gerçekleştirilmiştir. İlgili analiz sonuçları Çizelge 11'de görülmektedir.

Çizelge 11'de ölçek cevaplarının ortalamasına bakıldığında; çarpıklık ve basıklık katsayılarına ideal sınırlar içinde olduğu görülmekte ve böylece verilerin normal dağılım gösterdiği söylenebilmektedir. Bu nedenle H₄, bağımsız örneklem t-testi ile analiz edilmiş ve sonuçlar Çizelge 12'de gösterilmiştir.

Çizelge 12'de görülen, bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre 0,05 anlamlılık düzeyinde, eğitim seviyesi ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır ($p=0,207$). Böylelikle akademisyenlerin eğitim düzeyleri ile YZK düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı söylenebilir.

"H₅: İşletme bölümü akademisyenlerinin unvanı ile YZK düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır."

olarak kurulan hipotez için unvanlar nezdinde YZK'nın normallik analizi yapılmıştır. Verilere ait çarpıklık ve basıklık değerleri normal sınırlar içinde olduğu görülmüştür ve bu Çizelge 13'te görülmektedir.

H₅'te, grup sayısı ikiden fazla olduğu için tek yönlü varyans analizi ile hipotez test edilmiş ve analiz sonuçları Çizelge 14'te özetlenmiştir.

Çizelge 14 incelendiğinde 0,05 anlamlılık düzeyinde, farklı unvanlara göre YZK'ları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($p=0,088$). Yani, akademisyenlerin unvanlar farklı olsa da YZK'ları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Çizelge 8. Bağımsız örneklem t-testi sonuçları

Table 8. Independent samples t-test results

Cinsiyet	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hatanın Ortalaması
Kadın	272	3,2817	0,68820	0,04173
Erkek	433	3,5198	0,70179	0,03373
Varyansların eşitliği için Levene testi				
	F	Sig.	T	df
Eşit Varyansta	0,035	0,852	-4,417	703
Eşit Olmayan Varyansta			-4,437	584,286
Eşit Ortalamalar için t-Testi				
	Sig. (2 kuyruklu)	Ortalama Fark	Standart Hatanın Farkı	Alt sınır
				Üst sınır
Eşit Varyansta	0,000	-0,23807	0,05389	-0,34388
Eşit Olmayan Varyansta	0,000	-0,23807	0,05365	-0,34344

Çizelge 9. H₃ için çarpıklık ve basıklık sonuçlarıTable 9. Skewness and kurtosis results for H₃

		İstatistik	Standart Hata
5 Yıl ve Altı	Ortalama	3,4408	0,11945
	Çarpıklık	-0,217	0,383
	Basıklık	0,269	0,750
6-10 Yıl Arası	Ortalama	3,3627	0,06665
	Çarpıklık	-0,118	0,234
	Basıklık	-0,035	0,463
11-15 Yıl Arası	Ortalama	3,4295	0,05842
	Çarpıklık	-0,189	0,189
	Basıklık	-0,127	0,376
16-20 Yıl Arası	Ortalama	3,3802	0,06208
	Çarpıklık	-0,218	0,203
	Basıklık	-0,242	0,403
21 Yıl ve Üzeri	Ortalama	3,4797	0,04134
	Çarpıklık	0,103	0,153
	Basıklık	-0,067	0,306

Çizelge 10. H₃ için tek yönlü varyans analizi sonuçlarıTable 10. One-Way ANOVA results for H₃

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
Gruplar Arası	1,461	4	0,365	0,732	0,570
Grup İçi	349,123	700	0,499		
Toplam	350,584	704			

Çizelge 10. Eğitim düzeylerine göre YZK düzeylerinin çarpıklık ve basıklık değerleri

Table 10. Skewness and kurtosis values of YZK levels according to education levels

		İstatistik	Standart Hata
Yüksek Lisans	Ortalama	3,4279	0,02658
	Çarpıklık	-0,115	0,092
	Basıklık	-0,073	0,184
Doktora	Ortalama	3,4372	0,02788
	Çarpıklık	-0,112	0,096
	Basıklık	-0,043	0,193

Çizelge 12. Bağımsız örneklem t-testi sonuçları

Table 12. Independent samples t-test results

Eğitim Düzeyi	Frekans	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hatanın Ortalaması					
Yüksek Lisans	61	3,3176	0,70131	0,08979					
Doktora	642	3,4372	0,70650	0,02788					
Varyansların Eşitliği için Levene Testi									
Eşit Ortalamalar için t-Testi 95% Güven Aralığının Farkları									
	F	Sig.	T	df	Sig. (2 kuyruklu)	Ortalama Fark	Standart Hatanın Farkı	Alt Sınır	Üst Sınır
Eşit Varyansta	0,195	0,659	-1,264	701	0,207	-0,11958	0,09460	-0,30532	0,06615
Eşit Olmayan Varyansta			-1,272	72,066	0,208	-0,11958	0,09402	-0,30701	0,06784

Çizelge 13. Unvanlara göre YZK düzeylerinin çarpıklık ve basıklık değerleri

Table 13. Skewness and kurtosis values of YZK levels according to titles

		İstatistik	Standart Hata
Profesör	Ortalama	3,4553	0,06297
	Çarpıklık	-0,187	0,239
	Basıklık	0,291	0,474
Doçent	Ortalama	3,3780	0,05594
	Çarpıklık	-0,024	0,188
	Basıklık	-0,240	0,374
Doktor Öğretim Üyesi	Ortalama	3,5220	0,04776
	Çarpıklık	-0,163	0,164
	Basıklık	-0,023	0,327
Öğretim Görevlisi	Ortalama	3,2925	0,06765
	Çarpıklık	-0,139	0,219
	Basıklık	-0,281	0,435
Araştırma Görevlisi	Ortalama	3,4338	0,07389
	Çarpıklık	0,087	0,261
	Basıklık	0,241	0,517
Okutman	Ortalama	3,5250	0,17658
	Çarpıklık	0,056	0,687
	Basıklık	2,165	1,334

Çizelge 14. Tek yönlü varyans analizi sonuçları

Table 14. One-way ANOVA results

	Kareler. Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
Gruplar Arası	4,764	5	0,953	1,926	0,088
Grup İçi	345,820	699	0,495		
Toplam	350,584	704			

Sonuç

Kuşak farklılıklarına göre akademisyenlerin YZK düzeylerinin belirlemeyi amaçlayan bu çalışmada elde edilen bulgular doğrultusunda X kuşağının YZK düzeyinin Y ve Z kuşaklarına göre yüksek olduğu ancak Y ve Z kuşağının YZK düzeyleri arasında herhangi bir fark olmadığı söylenebilir. Bu sonuç, kuşaklar arasındaki teknolojik adaptasyon farklılıkları ve deneyimlerin etkileri hakkında bazı ipuçları sunmaktadır. X kuşağı akademisyenlerin YZ kaygılarının yüksek çıkmasının birkaç nedeni vardır. Özellikle bu kuşağın son dönemlerinde doğanlar, bilgi ve iletişim teknolojilerinin hızlı gelişimine tanıklık etmiş ve bu değişimin ekonomik ve sosyal etkilerini yaşamışlardır. Bu nedenle X kuşağının YZK düzeyinin yüksek olması, geçmişteki teknolojik değişimlerin ve belirsizliklerin etkisiyle ilişkili olması muhtemeldir. X kuşağı akademisyenlerinin, iş ve sosyal yaşamlarında birçok yıkıcı teknolojiyle karşılaşmaları geçmişte yaşadıkları teknoloji kaygılarına benzer olabilir. Bu bulgular, teknolojik gelişmelerin toplumsal ve bireysel düzeydeki etkilerinin kuşaklar arasında nasıl farklılık gösterebileceğini ortaya koymaktadır. Ayrıca YZ ve otomasyonun iş gücünü etkileyebileceği endişesi, tanıklık edilen güvenlik ve güvenilirlik sorunları da X kuşağında daha fazla göze çarpıyor olabilir.

Diğer yandan, Y ve Z kuşaklarının daha düşük kaygı düzeyleri, bu teknolojilere olan aşinalık ve entegrasyonları ile açıklanabilir. Y ve Z kuşakları ise teknolojinin daha evrimleşmiş ve entegre bir parçası olarak yaşamaktadırlar. Y kuşağı, ilk gençlik dönemlerinden itibaren BT ile entegre olmaya başlamış, yetişkinlik döneminde BT'nin yaygın kullanımına tanıklık etmiştir. Z kuşağı ise çocukluktan itibaren BT ile

tanışmıştır. Dolayısıyla bu kuşaklar, dijital teknolojilerin getirdiği yenilikleri doğal bir şekilde benimsemiş ve adaptasyon süreçlerini X kuşağından daha rahat geçirmiştir. Bu durumun, onların YZ'ye adaptasyon sürecini hızlandırması ve YZ'ye yönelik kaygılarının daha düşük olmasına katkıda bulunması muhtemeldir. Özellikle Z kuşağı, teknolojiyi doğrudan deneyimleyerek büyüdüğü için, YZ'nin avantajlarını ve potansiyelini daha açık bir şekilde görebiliyor olabilir.

Bununla birlikte katılımcıların cinsiyet, deneyim, unvan ve eğitim seviyelerinin YZK düzeyini etkilemediği bulgusuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda YZ kaygısının, tüm unvan ve deneyimdeki kadın ve erkek akademisyenlerde görüleceği söylenebilir. Çalışmanın sınırlılıkları arasında örneklemin sadece işletme bölümlerindeki akademisyenlerle sınırlı tutulması ve değerlendirilmesi, YZ'ye hızlıca entegre olması gereken işletmelere istihdam sağlayan bu bölümün akademisyenlerinin ve bakış açılarının geleneksel bakış açılarından daha farklı olacağı inancındır. Bu fakültelerde, teorik bilgilerin yanında YZ ve diğer teknolojik yeniliklerin bir arada harmanlanmış olması, iş hayatına yeni katılan tüm bireylerin verimliliklerinin yüksek ve katma değerlerinin de büyük olmasına olanak sağlayacaktır. Bu özelde, YZ ile ilgili kaygıların giderilebilmesi için hem müfredatın hem de üniversite teknoloji iş birliklerinin daha da artırılması fayda sağlayacaktır. Bu çerçevede öncelikle çeşitli mühendislik ve fen bilimleri gibi alanlarda çalışan akademisyenlerle ve akademisyenler dışındaki farklı örneklem gruplarındaki farklı kuşakların YZK düzeyleri incelenebilir. Gelecekte, YZ'nin toplumsal etkilerini daha iyi anlamak ve kuşaklar arası bu tür farklılıkları ele almak, teknolojik adaptasyon süreçlerinin daha verimli yönetilmesine katkıda bulunabilir.

Extended Abstract

This study aims to examine the anxiety levels of academicians from different generations regarding the evolving and diversifying field of artificial intelligence (AI). The rapid development of AI technologies has led to concerns about security, job loss, cultural degeneration, and even a future like in science fiction-themed works for employees in every sector. These concerns are also likely to affect academicians who are required to conduct continuous research and analysis and who are obliged to convey their findings to their students. From this point of view, the study aims to compare the concerns and degrees of these concerns of academicians from different generations, such as Generation X, Generation Y and Generation Z, who are currently working in higher education, regarding AI. In the study, data was collected using a survey, and the participants' views on the potential effects of AI on the workforce, education and research processes were evaluated.

The concept of generation is used to express communities whose perspectives and behaviours are shaped by the social, political, cultural, and technological developments in the time period in which they were born and raised, and who are clearly separated from their ancestors by this change. There are many factors that affect the classification of generations, but each generation has its own unique characteristics, and there are significant differences between generations X, Y, and Z, who witnessed the rapid technological developments between 1965 and 2000 (Kaygısız and Sipahi, 2019). Generally, younger age groups tend to perceive the use of new technologies as easy (Venkatesh et al., 2012). In this context, it can be said that the differences between the alpha generation and especially generations X and Y will be very significant. However, generations also differ in their adaptation to technology and changes. While baby boomers and Generation X are more concerned about technology security, Generation Z generally neglects basic security practices and shares a lot of personal information on the internet (Debb et al., 2022). Generation Z and Alpha's adaptation to technology and their behavior in business life are quite different from previous generations (Szymkowiak et al., 2021). For example, Shams et al. (2020) stated that Generation Z thinks mobile banking technologies are easier than Generation X. Dalimunte et al. (2022) stated that young people find mobile payment applications more useful than older people. Generations' adaptation levels to technology will undoubtedly affect their concerns about technology. One of the most popular technologies of recent times is AI, and therefore artificial intelligence anxiety. Therefore, it can be said that concerns about AI vary according to age groups.

The universe of the study consists of academicians working in the Business Administration departments of the Faculties of Economics and Administrative Sciences at different

universities. The reason for determining the universe in this way is that business administration departments train human resources that can play a role in the service dimension of both the public and private sectors. Business administration departments are expected to train students with competencies in information and communication technologies. Therefore, it is very important to determine the anxiety levels of academicians working in this department about today's developing technology such as AI.

The survey statements containing the research questions consist of two parts. The first part consists of questions aimed at determining the demographic characteristics of the sample. The second part is measured with the "Artificial Intelligence Anxiety Scale" developed by Wang and Wang (2019) and adapted into Turkish by Akkaya et al. (2021).

According to findings, which aim to determine the AI anxiety levels of academics according to generational differences, it can be said that the AI anxiety level of Generation X is higher than Generations Y and Z, but there is no difference between the AI anxiety levels of Generations Y and Z. This result provides some clues about the technological adaptation differences between generations and the effects of experiences. There are several reasons why Generation X academics have high AI anxiety. First, this generation has experienced the swift advancement of information and communication technologies and witnessed the economic and social impacts of these changes. The fact that Generation X academicians have encountered many disruptive technologies in their business and social lives may have caused various concerns. It is possible that these concerns are also felt for AI. In addition, the concern that AI and automation may affect the workforce, and the security and reliability problems witnessed may be more prominent in Generation X. These findings reveal how the effects of technological developments on the social and individual levels can differ between generations. Generation X's high AI is related to the effects of past technological changes and uncertainties. On the other hand, the lower anxiety levels of Generations Y and Z can be explained by their familiarity and integration with these technologies. In the future, better understanding the social effects of AI and addressing such differences between generations can contribute to more efficient management of technological adaptation processes. However, it was found that the gender, experience, title and education levels of the participants did not affect the level of AI anxiety. In this direction, it can be said that AI anxiety will be seen in female and male academicians of all titles and experience.

Among the limitations of the study is that the sample was confined to academicians in business administration departments. I assumed that academicians in this field, which caters to businesses needing to quickly adapt to AI, would have perspectives different from those in more traditional disciplines.

Katkı Oranları ve Çıkar Çatışması / Contribution Rates and Conflicts of Interest

Etik Beyan	Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur.	Ethical Statement	It is declared that scientific and ethical principles have been followed while carrying out and writing this study and that all the sources used have been properly cited.
Yazar Katkıları	Çalışmanın Tasarlanması: MÖ(%50),EGK(%50) Veri Toplanması: MÖ(%80),EGK (%20) Veri Analizi: MÖ(%100) Makalenin Yazımı: MÖ(%40),EGK(%60) Makale Gönderimi ve Revizyonu: MÖ(%100)	Author Contributions	Research Design: MÖ(%50),EGK(%50) Data Collection: MÖ(%80),EGK(%20) Data Analysis: MÖ(%100) Writing the Article: MÖ(%40),EGK(%60) Article Submission and Revision: MÖ(%100)
Etik Bildirim	iibfdergi@cumhuriyet.edu.tr	Complaints	iibfdergi@cumhuriyet.edu.tr
Çıkar Çatışması	Çıkar çatışması beyan edilmemiştir.	Conflicts of Interest	The author(s) has no conflict of interest to declare.
Finansman	Bu araştırmayı desteklemek için dış fon kullanılmamıştır.	Grant Support	The author(s) acknowledge that they received no external funding in support of this research.
Telif Hakkı & Lisans	Yazarlar dergide yayınlanan çalışmalarının telif hakkına sahiptirler ve çalışmaları CC BY-NC 4.0 lisansı altında yayımlanmaktadır. Bu çalışmada kullanılan veriler, Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Fen ve Mühendislik Bilimleri Araştırmaları Etik Kurulu tarafından 02.09.2024 tarihinde 09/GD-2 numaralı karar ile onaylanmıştır.	Copyright & License	Authors publishing with the journal retain the copyright to their work licensed under the CC BY-NC 4.0 The data used in this study were approved by the Social Sciences and Engineering Sciences Research Ethics Committee of Giresun University with the decision numbered 09/GD-2, dated September 2, 2024.
Etik Kurul		Ethics Committee	

Kaynakça

- Acemoğlu, D. (2022). Yapay zekayı yeniden tasarlamak. Efil Yayınevi.
- Akkaya B, Kırkibir İ.B., & Üstgörl S.(2024). Evaluation of artificial intelligence anxiety status of generation Z candidate nurses using machine learning in perspective of leadership. *Environment and Social Psychology* 2024; 9(7): 6136. DOI: 10.59429/esp.v9i7.6136
- Akkaya, B., Özkan, A. & Özkan, H. (2021). Yapay zekâ kaygı (YZK) ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Alanya Akademik Bakış*, 5(2), Sayfa No.1125-1146.
- Alay Demirel, B., & Yıldız Bağdoğan, S. (2023). İş yaşamında kuşaklar ve motivasyon farklılıkları. *Bursa Uludağ Journal of Economy and Society*, 42(2), 129-141
- Alkhalifah, J.M., Bedaiwi, A.M., Shaikh, N., Seddiq, W. & Meo, S.A. (2024). Existential anxiety about artificial intelligence (AI)- is it the end of humanity era or a new chapter in the human revolution: questionnaire-based observational study. *Front. Psychiatry* 15:1368122. DOI: 10.3389/fpsy.2024.1368122
- Ayduğ, D., & Altınpulluk, H. (2023). Investigation of pre-service teachers' artificial intelligence anxiety levels. 36th Asian Association of Open Universities Conference, 28-30 Eylül, 2023, İstanbul 17(18), 14.
- Bağcı, E., & İçöz, O. (2019). Z ve Alfa kuşağı ile dijitalleşen turizm. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 232-256. <https://doi.org/10.32572/guntad.578926>
- Bhbosale, S., Pujari, V., & Multani, Z. (2020). Advantages and disadvantages of artificial intelligence. *Aayushi International Interdisciplinary Research Journal*, 227-230
- Bilgili, H., & Çetin, B., (2020). Siyasi liderlerden beklenen liderlik özellikleri: X ve Y kuşağı bağlamında nitel bir araştırma. *LAÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 135-151.
- Bulut H, Kınoğlu NG, Karaduman B.(2024). The fear of artificial intelligence: Dentists and the anxiety of the unknown. *Journal of Advanced Research in Health Sciences* 7(1):55-60. <https://doi.org/10.26650/JARHS2024-1302739>
- Cantas, Ç., Soyer, C., & Batur, Ö., (2024). Examination of undergraduate students' artificial intelligence anxiety, multidimensional 21st century skills, and lifelong learning levels in terms of various variables. *Turkish Online Journal of Educational Technology-TOJET*, 23(3), 29-53.
- Chan, C.K.Y., & Lee, K.K.W.(2023). The AI generation gap: Are Gen Z students more interested in adopting generative AI such as ChatGPT in teaching and learning than their Gen X and millennial generation teachers?. *Smart Learn. Environ.* 10, 60 (2023). <https://doi.org/10.1186/s40561-023-00269-3>
- Çetiner, N., & Çetinkaya, F. Ö. (2024). Çalışanların yapay zekâ kaygısı ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki: Turizm çalışanları üzerine bir araştırma. *Alanya Akademik Bakış*, 8(1), 159-173. <https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.1297394>
- Çevik, O & Özkan, M.(2023). SPSS ile istatistiksel analizler. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Dalimunte, I., Miraja, B. A., Persada, S. F., Prasetto, Y. T., Belgiawan, P. F., & Redi, A. A. N. P. (2019). Comparing generation Z's behavior intention in using digital wallet for online and in-store transaction: A unified theory of acceptance and use of technology 2 approach. *Journal of Applied Economic Sciences*, 14(3), 660-672. [https://doi.org/10.14505/jaes.v14.3\(65\).04](https://doi.org/10.14505/jaes.v14.3(65).04)
- Debb, S. M., Schaffer, D. R., & Colson, D. G. (2020). A reverse digital divide: comparing information security behaviors of generation Y and generation Z adults. *The International Journal of Cybersecurity Intelligence and Cybercrime*, 3(1), 42-55. https://doi.org/10.52306/03010420g_xuv5876

- Dönmez, S. (2020). Felsefi bağlamda yapay zekâ ve 2025 sendromu. Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, Cilt: 20 Sayı:2
- Dörfler, V. (2023). Yöneticiler için yapay zeka. Çev: Cihan Alyat. Türkiye İş Bankası Yayınları
- Göklüberk Özlü, P., & Ekici Demir, N. (2024). Moda tasarımı sürecinde üretken yapay zekâ destekli sistemler. STAR Sanat ve Tasarım Araştırmaları Dergisi, 5(8), 110-122.
- Göksel, A., & Güneş, G. (2017). Kuşaklar arası farklılaşma: X ve Y kuşaklarının örgütsel sessizlik davranışı bağlamında analizi. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19(3), 807-828.
- Görmez, A. B. (2021). Neoliberal özne olarak z kuşağı. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 23(2), 509-530.
- Hafizoğlu, Y. (2021). Z kuşağı seçmen davranışları. International Journal of Education and New Approaches, 4(2), 141-164. <https://doi.org/10.52974/jena.1035189>
- Hopcan, S., Türkmen, G., & Polat, E. (2024). Exploring the artificial intelligence anxiety and machine learning attitudes of teacher candidates. Education and Information Technologies, 29(6), 7281-730
- Falebita, O. S. (2024). Assessing the relationship between anxiety and the adoption of Artificial Intelligence tools among mathematics preservice teachers. Interdisciplinary Journal of Education Research, 6, 1-13. <https://doi.org/10.38140/ijer-2024.vol6.201>.
- Kavalcı, K. & Ünal, S. (2016). Y ve Z Kuşaklarının Öğrenme Stilleri ve Tüketici Karar Verme Tarzları Açısından Karşılaştırılması, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 20 (3), 1033-1050.
- Kaygısız, E. G., & Sipahi, H. (2019). Y Kuşağı Üniversite Öğrencilerinin Bireysel Yenilik ve Endüstri 4.0 Bilgi Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Gaziantep University Journal of Social Sciences, 18(2), 922-936. <https://doi.org/10.21547/jss.44287928/smryj.64393>
- Köroğlu, Y. (2017). Yapay zeka'nın teorik ve pratik sınırları. Bogaziçi Üniversitesi Yayınevi, 1-10.
- Kuran, E. (2019). Z bir kuşağı anlamak. Mundi Kitap.
- Kurçer, D. & Civelek, M. (2023). Smart systems in tourism enterprises within the scope of artificial intelligence. İçinde Dalgın, T. & Civelek, M. (ed.), Change and New Search in Tourism. Özgür Yayıncılık. DOI: <https://doi.org/10.58830/ozgur.pub286.c1130>
- Kurtuluş, Ö. (2023). Yapay zeka ve sivil toplum: İyi amaçlar için yapay zeka. Dijital Pro.
- Li, J., & Huang, J. S. (2020). Dimensions of artificial intelligence anxiety based on the integrated fear acquisition theory. *Technology in Society*, 63, 101410.
- İlaslan, E. (2023). Yapay zeka sohbet robotları ve ChatGPT'nin hemşirelik eğitimde kullanılması. Akdeniz Hemşirelik Dergisi 2023; 2(2): 73-80
- Mücevher, M. H., & Erdem, R. (2018). X kuşağı akademisyenler ile y kuşağı öğrencilerin birbirlerine karşı algıları. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 9(22), 60-74. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.391745>
- Sevimli Deniz, S. (2022). Yapay zekâ kaygısının incelenmesine ilişkin bir araştırma. International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal, <http://dx.doi.org/10.292>
- Shams, G., Rehman, M. A., Samad, S., & Oikarinen, E. L. (2020). Exploring customer's mobile banking experiences and expectations among generations X, Y & Z. Journal of Financial Services Marketing, 25(1-2), 1-13. <https://doi.org/10.1057/s41264-020-00071-z>
- Szymkowiak, A., Melović, B., Dabić, M., Jeganathan, K., & Kundi, G. S. (2021). Information technology and Gen Z: The role of teachers, the internet, and technology in the education of young people. *Technology in Society*, 65, 101565.
- Şen, A. T. (2024). Kamu çalışanlarının yapay zeka kaygı düzeylerinin belirlenmesi: Kastamonu örneği. Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17(2).
- Tarsuslu, S., Agaoglu, F. O. & Bas, M. (2024). Can digital leadership transform AI anxiety and attitude in nurses? Journal of Nursing Scholarship, 00, 1-11. <https://doi.org/10.1111/jnu.13008>
- Özbek, A. (2024). Muhasebe meslek mensuplarının yapay zekâ kaygılarının gelecekte istihdam edilebilirlik algıları üzerine bir çalışma. Alanya Akademik Bakış, 8(1), 254-267. <https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.1329511>
- Ünal, A., & Kılınç, İ. (2020). Yapay zekâ işletme yönetimi ilişkisi üzerine bir değerlendirme. Yönetim Bilişim Sistemleri Dergisi, 6(1), 51-78.
- Venkatesh, V., Thong, J. Y. L., & Xu, X. (2012). Consumer acceptance and use of information technology: Extending the unified theory of acceptance and use of technology. MIS Quarterly: Management Information Systems, 36(1), 157-178. <https://doi.org/10.2307/41410412>
- Wang, Y. Y., & Wang, Y. S. (2019). Development and validation of an artificial intelligence anxiety scale: An initial application in predicting motivated learning behavior. Interactive Learning Environments, 30(4), 619-634. <https://doi.org/10.1080/10494820.2019.1674887->