



Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi

Yıl: 2026 Sayı: (19) ss: 1-27

Academic Review of Economics and Administrative Sciences

Year: 2026 Issue: (19) pp: 1-27

<http://dergipark.org/tr/pub/ohuiibf/>

ISSN: 2564-6931

DOI: 10.25287/ohuiibf.1721842

Geliş Tarihi/Received: 17/06/2025

Kabul Tarihi/Accepted: 27/03/2026

Yayınlanma Tarihi/Published: 04/05/2026

Araştırma Makalesi

Research Article

## POTANSİYEL ÇALIŞANLARDA YAPAY ZEKÂ KAYGISI: SEKTÖR TERCİHİ, DİJİTAL YETKİNLİK DÜZEYİ VE DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER AÇISINDAN BİR DEĞERLENDİRME

Selçuk KILIÇ<sup>1</sup>

Öz

Bu çalışma, yapay zekâ teknolojilerinin iş gücü üzerindeki etkilerine ilişkin potansiyel çalışanların (üniversite öğrencileri) yapay zekâya yönelik kaygı düzeylerini; sektör tercihi, dijital yetkinlik düzeyi ve demografik özellikler bağlamında incelemeyi amaçlamaktadır. Yapay zekâ teknolojileri, bireyler tarafından mesleki risk veya kariyer fırsatı olarak farklı şekillerde algılanabilmektedir. Bu farklı algıların hangi bireysel ve mesleki değişkenlerle ilişkili olduğu nicel bir araştırma modeliyle değerlendirilmiştir. Türkiye'deki bir devlet üniversitesinin 1382 öğrencisinden elde edilen veriler yapay zekâ kaygısının özellikle kamu sektörü yönelimi olan, dijital yetkinlik düzeyi düşük ve iş deneyimi bulunmayan bireylerde daha yüksek olduğunu göstermiştir. Ayrıca kadın katılımcılar ile ikinci sınıf öğrencilerinin kaygı düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna karşılık, girişimcilik yöneliminde bulunan katılımcıların yapay zekâ kaygısı düzeylerinin daha düşük olduğu saptanmıştır. Bu sonuç, girişimci adaylarının yapay zekâyı daha çok bir yenilik ve fırsat kaynağı olarak değerlendirdiklerini düşündürmektedir. Bulgular dijital yetkinliğin geliştirilmesinin yapay zekâyı yönelik olumlu tutumları destekleyebileceğini ortaya koymakta, eğitim ve kariyer planlaması açısından önemli öneriler sunmaktadır.

**Anahtar Kelimeler** : Yapay Zekâ Kaygısı; Dijital Yetkinlik; Sektör Tercihi; Potansiyel Çalışanlar; İş Tecrübesi.

**JEL Sınıflandırması** : J21; J24; M53; O33.

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, selcukkilic@aksaray.edu.tr, ORCID: 0000-0002-9287-4754

**Atf/Citation:**

Kılıç, S. (2026). Potansiyel Çalışanlarda Yapay Zekâ Kaygısı: Sektör Tercihi, Dijital Yetkinlik Düzeyi ve Demografik Özellikler Açısından Bir Değerlendirme, Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı 19, 1-27, <https://doi.org/10.25287/ohuiibf.1721842>

# ARTIFICIAL INTELLIGENCE ANXIETY AMONG POTENTIAL EMPLOYEES: AN EVALUATION IN TERMS OF SECTOR PREFERENCE, DIGITAL COMPETENCE LEVEL AND DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS

## *Abstract*

*This study aims to examine the levels of artificial intelligence (AI) anxiety among prospective employees (university students) in relation to sectoral preferences, digital competency levels, and demographic characteristics. AI technologies are perceived in diverse ways by individuals, either as a professional risk or as a career opportunity. This study evaluates how such perceptions are associated with individual and occupational variables through a quantitative research model. Data collected from 1,382 students at a public university in Turkey revealed that AI anxiety levels were higher among those who preferred to work in the public sector, had lower digital competency, and lacked work experience. Additionally, female participants and second-year students reported higher levels of AI anxiety. In contrast, participants with entrepreneurial career aspirations demonstrated significantly lower levels of AI anxiety. This finding suggests that entrepreneurial individuals tend to perceive AI more as a source of innovation and opportunity. Overall, the findings indicate that enhancing digital competencies may foster more positive attitudes toward AI and offer valuable insights for educational and career planning policies.*

**Keywords** : Artificial intelligence anxiety; Digital competence; Sector preference; Potential employees; Work experience.

**JEL Classification** : J21; J24; M53; O33.

## GİRİŞ

Dijital dönüşüm süreci, küresel ölçekte iş dünyasını derinden etkilemektedir. Bu dönüşümün en belirgin yansımalarından biri ise yapay zekâ (YZ) teknolojilerinin çok çeşitli sektörlerde yaygınlaşmasıdır (Haenlein & Kaplan, 2019; Georgieff & Hye, 2021; Enholm, Papagiannidis, Mikalef & Krogstie, 2022; Bozkurt, 2023) Artık sadece üretim ve imalat hatlarında değil, hizmet, eğitim, finans ve muhasebe gibi pek çok alanda YZ destekli uygulamalar kullanılmakta ve insan emeğinin yerini kısmen de olsa otomasyonun alabileceği öngörülmektedir (Bessen, 2020; Loureiro, Guerreiro & Tussyadiah, 2021; Nguyen & Vo, 2022; Bharadiya, Thomas & Ahmed, 2023; Pan & Froese, 2023; Akçakanat, 2024).

Bu durumun, gelecekte iş gücüne katılmayı hedefleyen bireyler (potansiyel çalışanlar) açısından iki temel soru işaretini beraberinde getireceği düşünülmektedir (Chiu, Zhu & Corbett, 2021). “YZ istihdam açısından bir tehdit midir?” şeklinde ifade edilebilecek olan birinci soru, YZ teknolojilerinin bireylerin işlerini ellerinden alarak işsizliği artıracak ya da mesleki yeterliliği olan çalışanların dahi yetersiz hale gelebileceği yönündeki kaygılardan oluşmaktadır. Bu kaygılar hem literatürde hem de kamuoyunda yoğun şekilde tartışılmaktadır (Priyadarshi & Premchandran, 2022; Kaya, 2023; Kaya, Yetişensoy, Aydın & Demir Kaya, 2024b). İkinci soru “YZ bir fırsat olarak değerlendirilip kariyer olanaklarını artırabilir mi?” şeklinde ifade edilebilecektir. Yapılan çalışmalarda yakın gelecekte YZ ile bütünleşmiş çalışma modelleri, yenilikçi ürün ve hizmetlerin tasarlanması ve veri analitiğinin yaygın kullanımı sayesinde, yeni iş kolları ve rollerin ortaya çıkabileceği öne sürülmektedir (Georgieff & Hye, 2021; Minbaeva, 2021; Uçar, Çapuk & Yiğit, 2024).

Yaşanan gelişmeler bir yandan YZ'nin insan emeğinin yerini alabileceğine dair inancı güçlendirerek işsizlik, mesleki yetersizlik ve gelir kaybı gibi korkuları tetiklemektedir (Li, Bonn & Ye, 2019; Priyadarshi & Premchandran, 2022; Patil, 2024; Li, Bibi, Hussain & Xiao, 2025). Diğer yandan, günümüz örgütlerinin bu teknolojileri kullanarak yaşadıkları dijital dönüşüm, yalnızca üretim değil, aynı zamanda hizmet sektörünü de içerecek şekilde birçok yeni iş kolunun doğmasına öncülük etmekte ve çalışanların verimliliğinin artmasına yol açmaktadır (Gryniewicz, Zygała & Pilch, 2023; Pan & Froese, 2023). Dolayısıyla, YZ örgütler ve bireyler açısından bir tehdit ya da fırsat olarak görülebilmektedir. Bu bakış açısı örgütlerin ve bireylerin bu yeni çağa uyum yeteneklerine bağlı olarak değişebilecektir (Kang, Shin & Kang, 2024).

Çalışanların YZ'yi tehdit olarak algılamalarında üç temel faktörün öne çıktığı öne sürülebilecektir. Birinci faktör, özellikle rutin işlerde ve otomasyon teknolojilerinin kullanıldığı sektörlerde görülmektedir. Çalışanların otomasyon teknolojilerini insan emeği için bir tehdit olarak algılaması “teknoloji kaynaklı işsizlik endişesi” yaşamalarına neden olmaktadır. Diğer faktör daha kavramsal bir nitelik taşımaktadır ve “YZ tabanlı sistemlerin sürekli gelişmesi” ile ilişkilidir. YZ'nin uzun dönemde insan emeğine olan talebi düşüreceği kaygısını derinleştirmektedir. Sonuncu faktör ise “teknolojik bilgi eksikliği” ile açıklanabilecektir. Teknolojik bilgi eksikliği, bireylerin kendi becerilerini yetersiz görmelerine ve istihdam kaygılarının artmasına yol açabilmektedir (Mutascu, 2021; Akçakanat, 2024; Cantas, Soyer & Batur, 2024; Koçer, 2024; Uçar vd., 2024).

Buna karşın, YZ'yi bir fırsat olarak gören yaklaşımlar (Bessen, 2020; Bozkurt, 2023; Pan & Froese, 2023), özellikle veri analizi, robotik süreç otomasyonu ve YZ destekli karar verme mekanizmaları gibi alanlarda yeni işlerin oluştuğuna dikkat çekmektedir. Bu çerçevede, potansiyel çalışanların kendilerini YZ ile rekabet halinde görmek yerine, teknolojiyi tamamlayıcı bir unsur olarak değerlendirerek kariyer ve istihdam olanaklarını artırmaları mümkün olabilecektir (Tuomi, 2018; Chiu vd., 2021; Ahn & Chen, 2022). Algoritmik karar verme ve üretken YZ uygulamalarının insan kapasitesini tamamlayıcı bir rol oynayabileceğini savunan bazı çalışmalar (Pan & Froese, 2023; Asad & Ajaz, 2024), bireylerin dijital yetkinliklerini geliştirerek bu fırsatlardan yararlanılabileceğini öne sürmektedir.

Bu bakış açısıyla değerlendirildiğinde, potansiyel çalışanların YZ'ye yönelik kaygı düzeylerinin düşük olması, bu teknolojiyi kariyer açısından bir fırsat olarak görmelerine katkı sağlayabilecektir. Buna karşılık, yüksek düzeyde YZ kaygısı, bireylerin bu teknolojiyi bir tehdit olarak algıladıklarına işaret edebilecektir. Henüz kariyerlerinin başında olan potansiyel çalışanlar açısından, YZ'ye yönelik kaygı düzeylerinin cinsiyet, yaş, sınıf düzeyi, sektör tercihi ve dijital yetkinlik gibi değişkenler bağlamında incelenmesi, kariyer yönelimlerini anlamlandırmak ve desteklemek açısından büyük önem taşımaktadır.

Bu çalışmanın amacı, potansiyel çalışanlar olarak kabul edilen üniversite öğrencilerinin yapay zekâya yönelik kaygı düzeylerini incelemek ve bu kaygıların cinsiyet, yaş, sınıf düzeyi, iş tecrübesi, algılanan dijital yetkinlik düzeyi ve sektör tercihi gibi bireysel ve mesleki değişkenler açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir. Ayrıca, YZ kaygısının bireylerin teknolojiyi bir fırsat mı yoksa tehdit mi olarak algıladıklarıyla nasıl ilişkili olabileceği de dolaylı olarak değerlendirilmektedir. Bu amaç doğrultusunda “Potansiyel çalışanların YZ kaygı düzeyleri gelecekte çalışmak istedikleri sektöre (kamu, özel sektör, girişimcilik), dijital yetkinlik düzeylerine, iş tecrübelerine ve demografik özelliklerine göre farklılaşmakta mıdır?” sorusuna yanıt aranmaktadır.

Sonuç olarak, YZ çağında üniversite öğrencilerinin YZ kaygı profillerinin anlaşılmasının hem eğitim politikaları hem de insan kaynakları stratejileri açısından kritik öneme sahip olduğu düşünülmektedir. Diğer yandan üniversite öğrencileri üzerinde YZ kaygısının çok boyutlu olarak incelenmesi, literatürde eksik kalan noktalara ışık tutabilecektir. YZ kaygısının alt boyutlarına odaklanarak geliştirilen kavramsal çerçeve, hedeflenmiş müdahaleler için yol gösterici olabilecektir.

## I. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZ GELİŞTİRME

### I.1. Yapay Zekâ Kaygısı ve Alt Boyutları

YZ kaygısı, bireylerin YZ teknolojilerinin iş süreçlerinde kullanımının artmasıyla birlikte duydukları belirsizlik, korku ve tedirginlik hissi olarak tanımlanmaktadır (Takıl, Erden & Sarı, 2022; Wang & Wang, 2022; Kaya vd., 2024b). Bu kaygı, işsizlik endişesi (Uçar vd., 2024), mesleki yetersizlik hissi (Hasırcı & Örucü, 2024) ve veri gizliliği-etik sorunları (Koçer, 2024) gibi bileşenleri içerebilmektedir. Örneğin, muhasebe meslek mensupları veya finans sektöründeki çalışanlar, YZ ile otomasyona en açık alanlardan biri oldukları için bu çalışanların kaygı düzeylerinin nispeten yüksek seyrettiği görülmektedir (Akçakanat, 2024; Bıyıklı, Bozdoğan & Çetin, 2024; Özbek, 2024).

YZ kaygısının örgütsel düzeydeki etkileri, çalışanların psikolojik güvenlik algısını ve yenilikçi davranışlarını (Şeker, Örucü & Ercan Önbiçak, 2024) sektöre uğratmakta, örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeylerinin azalmasına yol açmaktadır (Çetiner & Çetinkaya, 2024). Potansiyel çalışanlar açısından bakıldığında ise, YZ ile karşı karşıya kalmak, iş piyasasına dair öznel güvensizlik duygusunu besleyerek istihdam edilebilirlik algısını zayıflatabilmekte ve kariyer hedeflerinde belirsizlik yaşamalarına neden olmaktadır (Belber & Özmen, 2024). Bu bakış açısıyla, bireylerin YZ kaygı düzeylerinin düşük ya da yüksek olmasının, YZ'nin tehdit ya da fırsat olarak görülmesinde etkili olduğu öne sürülebilecektir.

Johnson ve Verdicchio (2017a), YZ kaygısının temelinde kontrolden çıkmış YZ düşüncesine dayalı bir korku olduğunu ve bunun özellikle sosyoteknik körlük denilen olgudan kaynaklandığını öne sürmektedir. Sosyoteknik körlük, YZ'nin aslında insanlar ve sosyal kurumlarla iç içe çalışan bir sistem olduğu gerçeğinin göz ardı edilmesi olarak tanımlanmaktadır (Johnson & Verdicchio, 2017b). Başka bir deyişle, YZ'yi bütünüyle özerk ve insan faktöründen bağımsız görmek, bireylerde YZ'nin beklenmedik ve kontrol edilemez sonuçlar doğuracağı kaygısını artırmaktadır. Nitekim YZ, geleneksel bilgisayar teknolojilerinden farklı olarak kendi kendine öğrenebilme, özerk kararlar alma ve insan müdahalesi olmadan işleyebilme kapasitesine sahiptir; bu da belirsizlik hissini ve kaygıyı tetiklemektedir (Wang, Chung-Lun, Hsin-Hui, Sheng-Ching & Wang, 2024). Wang ve Wang (2022), bu kaygı olgusunu dört alt boyutta incelemektedir. Bu boyutlar, öğrenme, iş değiştirme, sosyoteknik körlük ve YZ yapılandırması olarak sınıflandırılmaktadır. YZ'nin bireylerde yarattığı kaygının farklı yönlerini yansıtan bu boyutlar aşağıda kısaca açıklanmaktadır.

**Öğrenme kaygısı**, YZ teknolojilerini öğrenme ve kullanma konusunda hissedilen endişedir. YZ algoritmalarının karmaşıklığı karşısında bireyin anlamakta yetersiz kalma korkusunu içerir. Özellikle yeni YZ uygulamalarıyla ilk kez karşılaşan öğrenciler veya çalışanlar, “ya öğrenemezsem” endişesiyle motivasyon kaybı yaşayabilmektedir (Wang & Wang, 2022). Bu boyut, Edgar Schein'in öğrenme kaygısı kavramıyla da örtüşmektedir. Bireyler yeni bir teknolojiye uyum sağlama sürecinde geçici olarak yetersiz görünme korkusuyla öğrenmekten kaçınabilir (Schein, 1992). YZ çağında sürekli yeni beceriler edinme zorunluluğu bu öğrenme kaygısını güncel ve önemli hale getirmektedir.

**İş değiştirme kaygısı**, YZ'nin iş dünyasında yol açabileceği iş kaybı veya rol değişimi korkusunu ifade etmektedir. Bu kaygı, bireyin mesleğinin veya pozisyonunun YZ tarafından ikame edilmesi sonucunda işsiz kalabileceği ya da kariyerini kökten değiştirmek zorunda kalabileceği endişesini kapsamaktadır (Wang & Wang, 2022). Tarihsel olarak bakıldığında, teknolojik değişimler karşısında çalışanlarda mesleki belirsizlik ve iş güvencesi kaybı korkusu sıkça görülmektedir. YZ ile ilgili olarak bu korku, Frey ve Osborne (2017) gibi araştırmacıların ABD'deki işlerin neredeyse yarısının bilgisayarlaşmaya karşı savunmasız olduğunu öngören çalışmalarıyla daha da pekişmektedir. Manyika, Lund, Chui, Bughin, Woetzel vd. (2017) tarafından hazırlanan rapordaki yüz milyonlarca kişinin işinin etkilenebileceği bulgusu da benzer şekilde çalışanların YZ karşısındaki gelecek kaygısını artırmaktadır (Wang vd., 2024). İş değiştirme kaygısı yüksek olan bireyler, YZ uygulamalarına karşı direnç geliştirebilmekte ya da kariyer planlarını olumsuz senaryolara göre şekillendirebilmektedirler.

Yukarıda da değinilen **sosyoteknik körlük**, YZ'nin insan unsuru ve toplumsal bağlamdan kopuk şekilde algılanması sonucu ortaya çıkan bir kaygı boyutu olarak tanımlanmaktadır (Sanguinetti & Palomo, 2024). Bu kaygı, “YZ her şeyi kendi başına yapıyor” şeklindeki hatalı inanışla ilgilidir ve bireyin YZ'yi denetleme veya sınırlandırma imkânı olmadığına dair korkularını beslemektedir. Sonuçta, sosyoteknik perspektifi kaçırarak bireyler, YZ sistemlerinin toplum içinde öngörülemez ve tehlikeli sonuçlar doğuracağına dair yoğun bir endişe taşıyabilmektedirler. Bu alt boyut, aynı zamanda YZ'ye aşırı güven veya tam tersi güvensizlik gibi uç tutumların da altında yatan bilişsel çarpıklığı işaret etmektedir (Johnson & Verdicchio, 2017a, 2017b; Wang & Wang, 2022; Sanguinetti & Palomo, 2024). Özetle, sosyoteknik körlük YZ'nin daima insan ve teknoloji bileşimiyle çalıştığı gerçeğinin göz ardı edilmesi olarak ifade edilebilecektir.

**YZ yapılandırması kaygısı**, YZ sistemlerinin nasıl tasarlandığı, programlandığı ve kontrol edildiği konularındaki endişeleri kapsamaktadır (Hopcan, Türkmen & Polat, 2024; Kaya, Fatih, Astrid, Paul, Okan vd., 2024a). Bireyler, yapılandırma boyutu kapsamında algoritmaların şeffaflığı, denetlenebilirliği, değerler ve etik kurallarla uyumu gibi konularda kaygı duyabilmektedir. Wang ve Wang (2022), bu boyutu robot kaygısına benzer şekilde, YZ sistemlerinin tasarımı ve kontrolüyle ilgili endişeler olarak tanımlamaktadır. Örneğin, “Acaba YZ sistemleri hatalı kararlar verir mi? Yanlış verilerle programlarsa tehlikeli sonuçlar doğurabilir mi?” gibi sorular YZ yapılandırması kaygısının özünü işaret etmektedir. Bu kaygı, bir çalışanın YZ tabanlı bir yazılımı kullanırken algoritmanın karar verme sürecini anlayamaması veya gerektiğinde müdahale edemeyeceğini düşünmesi durumunda artmaktadır. Aynı zamanda YZ'nin işletmelerdeki teknolojik varlığı karşısında bireyin kendini yetersiz veya kontrolü dışında hissetmesi de bu alt boyutu tetikleyebilmektedir (Hopcan vd., 2024; Kaya vd., 2024a).

## **I.II. Sektör Tercih ve Yapay Zekâ Kaygısı**

Sektör tercihi, bireylerin kariyer planlamalarında kamu, özel sektör ya da girişimcilik gibi farklı alanlara yönelmesini ifade etmektedir. Bu tercihler bireylerin risk algıları, güvenlik arayışları, yenilikçilik eğilimleri ve teknolojiye karşı tutumları gibi psikososyal faktörlerden etkilenmektedir (Lent, Brown & Hackett, 1994; Lent, Brown & Hackett, 2002; Zhao & Seibert, 2006; Karaarslan & Altuntaş, 2016). Kamu sektörü, durağan yapısı ve katı bürokratik düzenlemeleriyle genellikle düşük düzeyde teknolojik dönüşüm baskısı ve yüksek iş güvencesi sunmasıyla öne çıkmaktadır (Wirtz, C. & and Geyer, 2019). Buna karşılık özel sektör, teknolojik inovasyonların öncüsü olarak kabul edilmekle birlikte, yapısal değişimlerin hızlı yaşandığı ve iş güvencesinin daha az olduğu bir ortam sunmaktadır (Kim & Fernandez, 2017; Neumann, Katharina & Steiner, 2024). Girişimcilik ise bu iki yapının dışında, bireyin kendi işini kurarak bağımsız hareket etmesini gerektiren ve yüksek belirsizlik içeren bir kariyer yolu olarak tanımlanabilmektedir. Bu yolu tercih eden bireyler genellikle risk almaya daha açık, değişime uyumlu ve yenilikleri fırsata çevirme eğiliminde olan kişilerden oluşmaktadır (Kerr, Kerr & Dalton, 2019). Bu nedenle girişimcilik yönelimi olan bireylerin, YZ teknolojilerine karşı daha düşük düzeyde kaygı taşıması muhtemeldir. Çünkü bu bireyler, YZ'yi bir tehdit olarak görmekten ziyade, kendi iş fikirlerine entegre edebilecekleri stratejik bir araç olarak değerlendirme eğilimindedir (Mutlu, 2023). YZ sayesinde yenilikçi ürünler geliştirme, yeni iş fırsatlarını keşfetme ve rekabet avantajı elde etme gibi alanlarda diğer kariyer yollarına göre daha esnek bir konumda olabileceklerdir.

## **I.III. Dijital Yetkinlik ve Yapay Zekâ Kaygısı**

Bireylerin kendi dijital yetkinlik düzeylerine ilişkin algıları (öz-değerlendirmeleri), yeni teknolojilere yönelik tutumlarını ve bu teknolojilere entegrasyon süreçlerini doğrudan etkilemektedir. Dijital yetkinlik algısı yüksek bireyler bilgisayar, yazılım ve çevrim içi araçlarla çalışmaya karşı daha yüksek öz güven geliştirmekte, bu durum ise teknolojik yeniliklere daha açık olma, hata yapmaktan çekinmeme ve karşılaşılan sorunları çözebileceğine yönelik inançla sonuçlanmaktadır (Van Laar, Van Deursen, Van Dijk & De Haan, 2017). Nitekim dijital öz-yetkinlik düzeyi yüksek bireylerin, teknoloji kaynaklı stres ve kaygıları daha düşük düzeyde yaşadıkları ve bu bireylerin dijital ortamlarda daha dirençli ve sebatkâr davrandıkları belirtilmektedir (Huttayavilaiphan, 2025; Paredes-Aguirre, Hernandez-Pozas, Ayala & Campoverde Aguirre, 2025). Bu bağlamda YZ gibi gelişmiş teknolojilere yönelik kaygının, bireyin kendi dijital yetkinlik algısıyla önemli ölçüde ilişkili olduğu söylenebilecektir. Dijital yetkinliğine güvenen bireyler, YZ'yi bir tehditten çok bir araç olarak görmeye daha yatkın olabilirken, dijital becerileri sınırlı olan bireyler için YZ teknolojileri belirsizlik, risk ve mesleki tehdit unsurlarıyla daha fazla ilişkilendirilmektedir (Chen, Hu & Wei, 2025). Dolayısıyla YZ kaygısının anlaşılmasında bireyin dijital yetkinlik algısının önemli bir belirleyici olduğu düşünülmektedir.

## **I.IV. Yapay Zekâ Kaygısında Demografik Faktörlerin Etkisi**

Literatürde YZ kaygısının homojen bir yapıya sahip olmadığı, aksine bireylerin demografik özelliklerine göre önemli farklılıklar gösterdiği sıklıkla rapor edilmektedir. Bu bağlamda cinsiyet, yaş, sınıf, iş tecrübesi ve çalışma durumu gibi bireysel ve sosyo-demografik değişkenlerin YZ kaygısı üzerinde anlamlı etkilerinin bulunduğu çeşitli ampirik çalışmalarla ortaya konulmuştur (Zhang & Dafoe, 2019; Schepman & Rodway, 2020; Cantas vd., 2024). Özellikle cinsiyet değişkeni, YZ kaygısı konusunda yapılan araştırmalarda dikkat çekici bir değişken olarak öne çıkmaktadır. Kadın bireylerin teknolojiye yönelik tutumlarında erkeklere kıyasla daha yüksek düzeyde kaygı ve belirsizlik algıladığına dair bulgular mevcuttur (Venkatesh & Morris, 2000; Göldağ, 2021; Cantas vd., 2024; Russo, Romano, Clemente, Iacovone, Gladwin vd., 2025). Yaş ilerledikçe teknolojiye adaptasyon sürecinin yavaşladığı ve dijital yetkinliklerde azalma olabileceği, bunun da YZ'ye dair kaygıları artırabileceği vurgulanmaktadır (Venkatesh, Thong & Xu, 2012). Benzer şekilde sınıf ve iş tecrübesi gibi değişkenlerin de YZ ile ilgili kaygı düzeylerini etkileyebileceği, erken dönem öğrencilerin (Cantas vd., 2024; Uçar vd., 2024) veya iş deneyimi az olan bireylerin (Acemoglu & Restrepo, 2020) YZ'yi daha büyük bir tehdit olarak görebilecekleri ifade edilmektedir. Mevcut literatürden YZ kaygısının bireyden bireye değişebilen çok boyutlu bir yapıda olduğu ve bu kaygının demografik faktörlere bağlı olarak değişebileceği anlaşılmaktadır.

## I.V. Hipotez Geliştirme

Bireylerin gelecekte çalışmak istedikleri sektör tercihi, kariyer yönelimi, mesleki değerler ve istihdam beklentileri açısından önemli bir gösterge olarak değerlendirilmektedir. Sektörel tercihler çoğunlukla kamu, özel sektör ve girişimcilik olmak üzere üç temel kategoride ele alınmaktadır (Karaarslan & Altuntaş, 2016). Özkoç, Marangoz ve Aydın (2018), üniversite öğrencilerinin girişimcilik yönelimine etkide bulunan kariyer alternatiflerini incelerken, bu tercihlerin bireylerin risk algıları ve mesleki özgürlük arayışları ile ilişkili olduğunu vurgulamıştır. Nahar, Sharma ve Thakur (2022) ise girişimcilik tercihini etkileyen bireysel ve çevresel faktörleri incelemiş, özellikle girişimciliği kariyer tercihi olarak benimseyen bireylerin özerklik ve yenilik arayışı içinde olduklarını belirtmiştir. Bu çalışmalar, sektör tercihlerinin yalnızca istihdam alanına ilişkin değil, aynı zamanda bireysel kariyer değerleriyle de ilişkili olduğunu göstermektedir. Gerek literatürdeki çalışmalar (Kaya, 2023; Özbek, 2024) gerekse uygulamada gözlemlenen eğilimler, YZ kaynaklı iş güvencesizliği korkusunun bireylerin gelecekteki istihdam potansiyellerini düşük algılamalarına neden olduğunu göstermektedir (Uçar vd., 2024). Kamu sektörü (Ahn & Chen, 2022) veya hizmet sektörü (Belber & Özmen, 2024) gibi farklı çalışma alanlarında, YZ'nin iş süreçlerinde rol alması tehdit algısını tetikleyerek bireylerin istihdam edilebilirliklerine duydukları inancı zayıflatabilmektedir. Öte yandan, girişimcilik eğilimindeki bireylerin, teknolojik yenilikleri fırsat olarak görmeye daha yatkın oldukları ve risk algılarının daha düşük olduğu öne sürülmektedir (Ratten, 2020).

Dijital dönüşümün hız kazandığı bu çağda kamu, özel ve girişimcilik gibi farklı kariyer yollarına yönelmek isteyen bireyler, teknolojik değişimlere karşı farklı algı ve tepkiler geliştirmektedir. Bu bağlamda YZ teknolojilerine ilişkin kaygı düzeylerinin bireylerin tercih ettikleri sektörlerle göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi, kariyer psikolojisi ve insan kaynakları yönetimi açısından önemli bir sorunsaldır. Bu değerlendirmeler neticesinde aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

*H<sub>1</sub>: Potansiyel çalışanların YZ kaygısı, sektör tercihine (Kamu, Özel, Girişimcilik) göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.*

Dijital yetkinlik bireylerin dijital ortamlarda etkili, yaratıcı, güvenli ve etik biçimde bilgiye erişme, iletişim kurma, problem çözme ve üretken olma kapasitelerini kapsayan çok boyutlu bir yetkinlik alanıdır (Ferrari, 2012; Vuorikari, Kluzer & Punie, 2022). Yüksek dijital yetkinliğe sahip bireyler, teknolojiyi daha etkin kullanabildikleri için teknolojiyle yüzleşmede daha düşük kaygı düzeyleri sergilemektedirler. Bu bireyler aynı zamanda dijital ortamlarda daha güçlü öz-yeterlik algılarına sahip olduklarından YZ ile ilişkili belirsizlikleri daha rasyonel değerlendirme eğilimindedirler (Bandura, 1997; Carolus, Koch, Straka, Latoschik & Wienrich, 2023).

Öte yandan dijital yetkinlik düzeyi orta düzeyde olan bireyler genellikle teknolojiyi “bilme ama yeterince hâkim olamama” ikilemi içinde değerlendirdikleri için teknolojik gelişmelere karşı daha fazla kaygı duyabilmektedirler. Bu grup teknolojiyi yeterince anlayamadığı veya kullanırken zorlandığı durumlarda YZ uygulamalarını tehdit olarak algılayabilmektedir (Ilomäki, Paavola, Lakkala & Kantosalo, 2016). Bu nedenle dijital yetkinliklerin yalnızca teknik araç kullanımıyla sınırlı değil, aynı zamanda bu araçlara dair eleştirel, yaratıcı ve güvenli kullanım becerilerini de içeren bir yapı olarak değerlendirilmesi önem arz etmektedir. Bu bilgiler ışığında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

*H<sub>2</sub>: Potansiyel çalışanların YZ kaygısı, algılanan dijital yetkinlik düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.*

İş tecrübesi bireyin mesleki bağlamda teknolojiyle doğrudan etkileşim kurma fırsatını ifade etmektedir. Önceki deneyimlerin pozitifliği veya zorlukları, bireyin yeni teknolojilere karşı tutumlarını belirlemektedir. Literatürde, iş tecrübesi olan bireylerin YZ'nin iş ortamındaki işlevlerini daha gerçekçi değerlendirebildiği ve bu sayede daha düşük düzeyde kaygı geliştirdiği belirtilmektedir. Buna karşın iş güvenliğini tehdit eden otomasyon uygulamalarına doğrudan maruz kalan bireylerde kaygı düzeyinin daha yüksek olabileceği de rapor edilmektedir (Acemoglu & Restrepo, 2020; Yaşar & Karagucuk, 2025). Dolayısıyla çalışan ve çalışmayan ya da iş tecrübesine sahip olan ve olmayan potansiyel çalışanların YZ kaygısının farklı düzeylerde algılanabileceği öne sürülebilir. Bu açıdan aşağıdaki hipotezlerin test edilmesine karar verilmiştir.

*H<sub>3</sub>: Potansiyel çalışanların YZ kaygısı, çalışma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.*

*H<sub>4</sub>: Potansiyel çalışanların YZ kaygısı, iş tecrübesine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.*

YZ teknolojilerinin bireyler üzerindeki etkileri sadece teknik bilgi ve dijital yetkinliklerle sınırlı kalmayıp, aynı zamanda bireylerin demografik özelliklerine göre farklılık gösteren psikolojik tepkileri de içermektedir. Kavramsal çerçeve bölümünde de tartışıldığı üzere son yıllarda yapılan araştırmalar özellikle cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve iş tecrübesi gibi değişkenlerin YZ kaygısı üzerinde belirleyici olabileceğini ortaya koymaktadır.

Cinsiyet, teknolojiye yönelik kaygı ve tehdit algısının en sık tartışılan belirleyicilerindedir. Literatürde kadın bireylerin erkeklere kıyasla teknolojik sistemlere karşı daha fazla belirsizlik, kontrol kaybı ve etik ihlaller gibi konularda kaygı geliştirme eğiliminde olduğu belirtilmektedir (Venkatesh & Morris, 2000; Göldağ, 2021). Kadın bireylerin özellikle YZ tabanlı sistemlerin öğrenilmesi, uygulanması ve günlük yaşamda entegrasyonu konularında daha fazla duygusal yük ve endişe yaşadıkları öne sürülmektedir (Russo vd., 2025). Bu durum yalnızca teknik yeterlilikle değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet rolleri ve teknolojiye erişimdeki tarihsel eşitsizliklerle de ilişkilendirilmektedir.

Yaş değişkeni, bireylerin yeni teknolojilere yaklaşımı ve kaygı düzeyleri üzerinde etkili olabilmektedir. Genç bireyler genellikle teknolojiye daha aşina olmakla birlikte, gelecekteki meslek güvenliği, kariyer uyumu ve belirsizlik algısı gibi faktörler nedeniyle YZ kaygısı geliştirebilmektedir (Zhang & Dafoe, 2019). Öte yandan yaş ilerledikçe teknolojiye adaptasyon gücünün azalması ve işlevsel yeterliğin sınırlanması beklentisi, YZ teknolojilerine yönelik korku ve direnç duygularını artırabilmektedir (Shandilya & Fan, 2022; Lund, Mannuru & Agbaji, 2024).

Üniversite düzeyinde yapılan çalışmalarda öğrenim görülen sınıfın, öğrencilerin teknolojiye yönelik tutumlarını etkileyebildiği saptanmıştır. Alt sınıflarda öğrenim gören öğrenciler, YZ teknolojilerini anlamlandırma ve etkilerini değerlendirme konusunda yetersiz bilgiye sahip oldukları için belirsizlik algısı ve öğrenme kaygısı daha yüksek düzeyde olabilmektedir (Cantas vd., 2024). Buna karşılık üst sınıflarda öğrenim gören bireyler daha fazla sektörel bilgi, mesleki yönelim ve teknolojik deneyime sahip olduklarından YZ kaygı düzeyleri daha düşük olabilmektedir. Yukarıda bahsedilen bilgiler ve mevcut literatür ışığında aşağıdaki hipotezlerin test edilmesi uygun görülmüştür.

*H<sub>5</sub>: Potansiyel çalışanların YZ kaygısı, cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.*

*H<sub>6</sub>: Potansiyel çalışanların YZ kaygısı, yaş aralığına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.*

*H<sub>7</sub>: Potansiyel çalışanların YZ kaygısı, öğrenim görülen sınıfa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.*

## **II. YÖNTEM**

Nicel yöntem yaklaşımının temel alındığı kesitsel tasarıma dayalı bu araştırma, tarama modellerinden ilişkisel tarama ve alan araştırması desenine sahiptir. Veriler anket yöntemiyle toplanmış ve elde edilen veriler istatistiksel analizlerle test edilmiştir.

### **II.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi**

Araştırmanın evrenini Türkiye'deki bir devlet üniversitesinde öğrenim görmekte olan 19500 öğrenci oluşturmaktadır. Bütün öğrencilerin görebileceği şekilde üniversitedeki farklı bilgi sistemleri üzerinden (öğrenci bilgi sistemi ve öğrenme yönetim sistemi üzerinden duyuru yapılarak, ayrıca kayıtlı bütün öğrencilere öğrenci bilgi sistemi üzerinden kısa mesaj gönderilerek) öğrencilere çevrimiçi bir anket katılım daveti gönderilmiştir. Katılımcılara araştırmanın amacı, gizlilik esasları ve gönüllü katılım koşulları net bir şekilde açıklanmıştır. Veri toplama öncesi etik kurul onayı ve kurum izni alınmıştır. Anketin katılımcılar tarafından kolaylıkla doldurulabilmesi için kullanıcı dostu bir uygulama olarak kabul edilen LimeSurvey çevrimiçi anket yönetim sistemi kullanılmıştır. Araştırmacı tarafından oluşturulan bir web sitesi üzerinden mobil ve masaüstü cihazlar için farklı arayüzlere sahip bir anket formu geliştirilerek veriler toplanmıştır. Bu davete yanıt verip anketi tamamlayan 1911 öğrenci bulunmaktadır ve evrenin yaklaşık %10'unu oluşturmaktadır. Ancak, araştırmanın güvenilirliğini artırmak amacıyla ölçekte yer alan "bu soruyu okuyorsanız lütfen kesinlikle katılıyorum şikkını işaretleyiniz" şeklinde yerleştirilen dikkat sorusunu yanlış işaretleyenler ile anket yönetim sisteminde

yer alan kullanıcının anketi tamamlama süresi, her bir soruda geçirilen süre gibi zamansal veriler de incelenerek güvenilir olmayan veriler veri setinden çıkarılmıştır. Ayrıca, verilerin analizi sürecinde anomali ve aşırı uç değerlere sahip veriler analiz dışında tutulduktan sonra geriye kalan 1382 katılımcının verisi çalışmanın örneklemini meydana getirmiştir. Örneklemin katmanlı tesadüfi örnekleme yöntemine uyum sağlayabilmesi için farklı fakülte, bölüm ve sınıfları içerecek şekilde oluşması beklenmiş ancak elde edilen verilerden bu dağılımın gerçekleşmediği görülmüştür. Bu yönüyle elde edilen örneklemin geniş katılımlı elverişli örnekleme yöntemine uygun olarak oluştuğu söylenebilecektir.

## II.II. Veri Toplama Araçları

Katılımcıların demografik bilgilerini belirlemek amacıyla cinsiyet, yaş, fakülte, sınıf, iş tecrübesi ve çalışma durumu gibi değişkenleri içeren çoktan seçmeli sorulardan oluşan kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Literatürde bireylerin dijital yetkinlik düzeylerinin değerlendirilmesinde, öz-bildirim temelli yöntemler yaygın olarak tercih edilmektedir. Kappeler (2024), Ng (2012) ve Ferrari (2012) gibi araştırmacılar, bireylerin kendi dijital yetkinliklerini 1 (çok düşük) ile 5 (çok yüksek) arasında derecelendirmelerinin öznel yeterlik algılarının pratik ve anlamlı bir göstergesi olduğunu belirtmiştir. Bu tür öz-değerlendirme yaklaşımları, bireyin dijital teknolojilere olan güveni ve deneyim düzeyi hakkında dolaylı bilgi de sunmaktadır. Bu bağlamda, çalışmada katılımcıların dijital yetkinlik algıları tek maddelik bir öz-değerlendirme sorusu yoluyla ölçülmüştür.

Sektör tercihi, bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmak için yönelmek istedikleri çalışma alanını ifade etmektedir ve genellikle kamu sektörü, özel sektör ve girişimcilik seçenekleri çerçevesinde değerlendirilmektedir. Bu tercihler bireylerin güvenlik, gelir beklentisi, iş güvencesi, bağımsızlık arzusu, risk algısı ve kariyer değerleri gibi faktörlere dayalı olarak şekillenmektedir. Özkoç vd. (2018) ile Nahar vd. (2022) tarafından yürütülen çalışmalarda da vurgulandığı üzere, sektör tercihi bireylerin yalnızca mevcut iş piyasasına uyumlarını değil, aynı zamanda geleceğe ilişkin mesleki vizyonlarını da yansıtmaktadır. Bu doğrultuda, çalışmada katılımcılara “Gelecekte hangi sektörde çalışmak istiyorsunuz?” sorusu yöneltilmiş ve üç seçenek sunulmuştur: (1) Kamu sektörü, (2) Özel sektör, (3) Kendi işimi kuracağım (girişimcilik). Bu yapı, bireylerin kariyer yönelimi ve YZ kaygısı arasındaki olası ilişkileri incelemek için temel bir değişken olarak kullanılmıştır. Literatürde tek maddelik ölçümlerin sınırlı iç tutarlılık bilgisi sunmasına karşın, belirli durumlarda yeterli geçerlik göstergesi sağlayabildiği ve özellikle geniş örneklemlerle araştırmalarda geçerli ve ekonomik bir seçenek olduğu ifade edilmektedir (Diamantopoulos, Sarstedt, Fuchs, Wilczynski & Kaiser, 2012; Gogol, Brunner, Goetz, Martin, Ugen vd., 2014). Nitekim, dijital yetkinlik ve sektör tercihi gibi genel algıların ölçümünde tek maddelik ölçeklerin kullanılabilirliği, zaman ve yanıtlayıcı yükü açısından üstünlük sağlamaktadır.

YZ kaygısını değerlendirmek amacıyla, Wang ve Wang (2022) tarafından geliştirilen ve Türkçeye Akkaya ve arkadaşları (2021) tarafından uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Türkçe uyarlama çalışmasında ölçek orijinal yapısına uygun olarak ancak madde sayısı azaltılarak yine dört alt boyut (öğrenme, iş değiştirme, sosyoteknik körlük ve YZ yapılandırması) ve toplam 16 maddeden oluşan bir yapıya kavuşturulmuştur. Uyarlanan ölçeğin iç tutarlılık katsayısı yüksek düzeyde olup, Cronbach’s Alpha değeri .937 olarak raporlanmıştır. Söz konusu ölçeğin bu örneklem üzerindeki yapısal geçerliliğini değerlendirmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir.

## II.III. Verilerin Analizi

Bu araştırmada, YZ kaygı düzeylerinin katılımcıların demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla parametrik istatistiksel analizler gerçekleştirilmiştir. İkili kategorilere sahip değişkenler için bağımsız örneklem *t*-testi, üç ve daha fazla kategoriye sahip değişkenler için ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. ANOVA sonuçlarının anlamlı çıkması durumunda, grup farklarının hangi düzeylerde ortaya çıktığını belirlemek amacıyla post-hoc analizler yapılmıştır. Bu aşamada grup varyanslarının homojenliği Levene testi ile incelenmiş; varsayım sağlandığında Tukey HSD, sağlanmadığında ise Tamhane’s T2 testi kullanılmıştır. Her iki test, çoklu karşılaştırmalarda Tip I hata riskini dengelemek amacıyla önerilmektedir (Büyüköztürk, 2024; Field, 2024).

Anlamlı bulunan grup farklarının pratik önemini değerlendirmek amacıyla etki büyüklüğü hesaplamaları yapılmıştır. İki gruplu karşılaştırmalarda Cohen’s *d* değeri; üç ve daha fazla kategori içeren karşılaştırmalarda ise eta kare ( $\eta^2$ ) değeri raporlanmıştır. Etki büyüklüklerinin yorumlanmasında

Cohen (1988) ve Field (2024) tarafından önerilen eşik değerler temel alınmıştır. Buna göre, Cohen's *d* için 0.20 küçük, 0.50 orta, 0.80 büyük; eta kare için ise .01 küçük, .06 orta, .14 büyük etki olarak kabul edilmiştir.

Tüm bu analizler IBM SPSS Statistics v27 programı ile gerçekleştirilmiştir. Betimsel istatistiklerin hesaplanması ve grafiklerin oluşturulmasında SPSS'ten, veri düzenleme ve tablo oluşturma işlemlerinde ise Microsoft Excel programından yararlanılmıştır. Anlamlılık düzeyi tüm testlerde .05 olarak belirlenmiştir. Ayrıca araştırmada kullanılan ölçeğin yapısal modeline ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri, SmartPLS v4.1.1.2 yazılımı (Ringle, Wende & Becker, 2024) kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

### III. BULGULAR

Bulgular başlığı altında ilk olarak örnekleme ilişkin betimsel istatistikler sunulmaktadır. Sonra, geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine ilişkin bulgular yorumlanmakta ve ardından hipotez testlerine ilişkin bulgular sırayla verilmektedir.

#### III.I. Katılımcıların Bireysel ve Sosyo-Demografik Özellikleri

Çalışmanın örneklemini oluşturan katılımcıların cinsiyet, yaş, sınıf, fakültele göre dağılım, çalışma durumu, iş tecrübesi, dijital yetkinlik düzeyi ve sektör tercihi gibi bireysel ve sosyo-demografik özelliklerine ilişkin dağılımlar Tablo 1'de sunulmaktadır. Elde edilen bulgular, veri setinin çeşitli değişkenlerde heterojen bir yapıya sahip olduğunu ve farklı demografik grupların temsil edildiğini ortaya koymaktadır.

Örneklemin %64.0'ı kadın ( $n=885$ ) ve %36.0'sı erkek ( $n=497$ ) olup, kadınların araştırmaya daha fazla katılım gösterdiği görülmektedir. Fakülte dağılımı incelendiğinde en yüksek katılımın İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ( $n=338$ ) ve Eğitim Fakültesi ( $n=212$ ) öğrencilerinden olduğu, en düşük katılımın ise Spor, Sağlık, Veteriner ve Tıp Fakülteleri grubundan ( $n=80$ ) geldiği görülmektedir. Bu durum örneklemin disiplinler arası çeşitliliğe sahip olduğunu göstermektedir. Diğer yandan katılımcıların bölümlere ve fakültele göre dağılımı, sistematik ve oransal bir yapıda olmadığı için gruplarda birleştirme yapılmıştır.

**Tablo 1: Katılımcıların Bireysel ve Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Betimsel Bulgular**

Değişkenler	Frekans	Değişkenler	Frekans
<b>Cinsiyet</b>		<b>Dijital Beceri Düzeyi</b>	
Kadın	885	Orta	481
Erkek	497	Yüksek	652
<b>Fakülteler</b>		Çok yüksek	249
Eğitim F.	212	<b>Yaş Aralığı</b>	
Fen Edebiyat F.	127	20 ve altı	346
İktisadi ve İdari Bilimler F.	338	21-22	446
İletişim F. ve Turizm F.	134	23-24	226
İslami İlimler. F.	139	25 ve üzeri	364
Mühendislik F. ve Mimarlık F.	197	<b>İş Tecrübesi</b>	
Spor, Sağlık, Veteriner ve Tıp F.	80	Yok	612
M. Yüksekokulları	155	1 yıldan az	217
<b>Sınıf</b>		1-2 yıl	245
1. Sınıf	390	3 yıl ve üzeri	308
2. Sınıf	370	<b>Sektör Tercihi</b>	
3. Sınıf	189	Kamu	783
4. Sınıf	433	Özel	297
<b>Çalışma Durumu</b>		Girişimcilik	302
Çalışmıyor	990	<b>Toplam</b>	<b>1382</b>
Çalışıyor	392		

Sınıf düzeyine göre dağılım 1. sınıf (%28.2) ve 4. sınıf (%31.3) öğrencilerinin ağırlıklı olduğunu göstermekte, bu da hem üniversiteye yeni başlayan hem de mezuniyete yaklaşan bireylerin görüşlerinin yansıtıldığı anlamına gelmektedir. Benzer şekilde yaş dağılımı 21–22 yaş grubunda yoğunlaşmakta ( $n=446$ , %32.3), bu da çalışmanın büyük ölçüde genç yetişkinleri kapsadığını ortaya koymaktadır. Katılımcıların %71.6'sı ( $n=990$ ) herhangi bir işte çalışmadığını belirtirken, %28.4'ü ( $n=392$ ) aktif olarak (kısmi zamanlı ve bireysel çalışma dahil) çalıştığını dile getirmektedir. Bu bulgu katılımcıların

çoğunluğunun sadece okula devam eden tam zamanlı öğrencilerden oluştuğunu göstermektedir. Katılımcıların yaklaşık %44.3'ü herhangi bir iş deneyimine sahip olmadığını ifade ederken, %55.7'si en az bir iş deneyimi bulunduğunu belirtmiştir. Özellikle 3 yıl ve üzeri deneyime sahip katılımcı oranı %22.3 olup, farklı düzeyde iş tecrübelerine sahip bireylerin varlığı analizlerde anlamlı farklılıklar yaratma potansiyeli taşımaktadır.

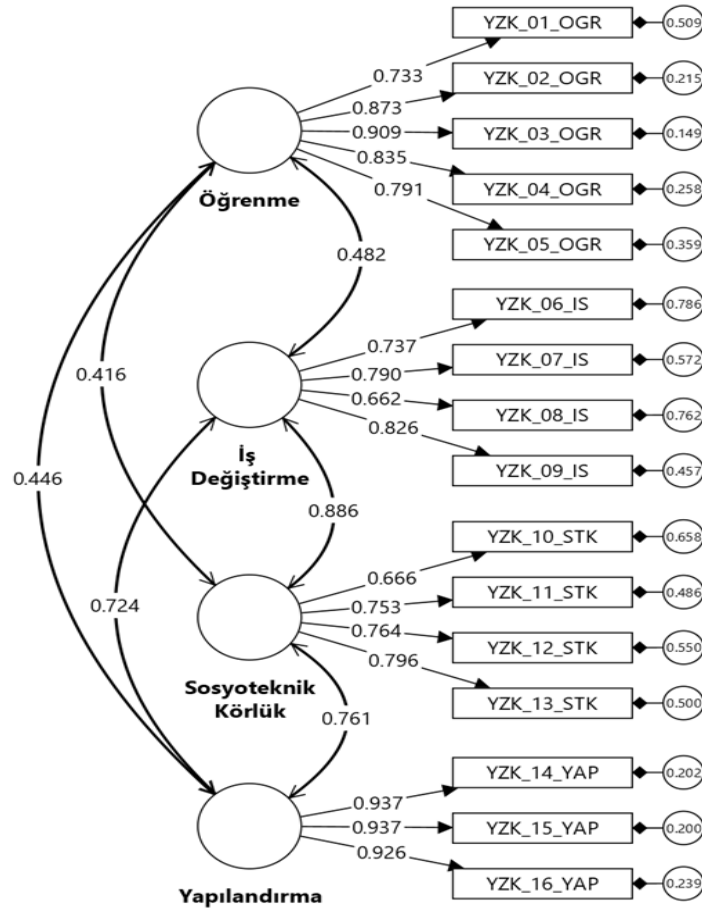
Algılanan dijital yetkinlik düzeyi açısından, katılımcıların %35.7'si ( $n=481$ ) kendisini “orta”, %47.2'si ( $n=652$ ) “yüksek” ve %18.0'ı ( $n=249$ ) “çok yüksek” düzeyde değerlendirmiştir. Bu dağılım, katılımcıların teknolojiye yönelik öz yetkinlik algılarının genel olarak güçlü olduğunu göstermektedir. Son olarak, sektör tercihlerinde katılımcıların çoğunluğu (%56.7) kamu sektörünü tercih ettiklerini belirtmiş, bunu girişimcilik (%21.8) ve özel sektör (%21.5) takip etmiştir. Bu eğilim, öğrencilerin güvenli ve istikrarlı kariyer yollarına yönelme eğiliminde olduğunu göstermektedir.

Bu demografik yapı çalışmada yürütülen istatistiksel analizlerin anlamlı bir şekilde yürütülebilmesi açısından önemli bir çeşitlilik sunmakta, geçerlilik testleri ve yapılacak fark analizleri için sağlam bir zemin oluşturmaktadır. Bu doğrultuda bir sonraki bölümde geçerlilik ve güvenilirlik analizleri sunulmaktadır.

### III.II. Geçerlilik ve Güvenirlik Analizleri

Bu çalışmada YZ kaygısına ilişkin modelin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri SmartPLS 4 yazılımı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. SmartPLS, kısmi en küçük kareler (PLS-SEM) yaklaşımı temelinde çalışmakla birlikte, son sürümleri aracılığıyla kovaryans temelli modelleme (CB-SEM) kriterlerine uygun analizler de gerçekleştirebilmektedir. Bu bağlamda hem parametrik (bootstrap) hem de parametrik olmayan yollarla yapısal geçerlilik ve model uygunluğu test edilmiştir (Hair, Black, Babin & Anderson, 2019; Hair, Hult, Ringle & Sarstedt, 2022). İlk olarak ölçüm modeline ilişkin yapısal uygunluk Şekil 1’de sunulmuş, ardından yakınsak ve ayırım geçerliliği test edilmiştir.

Şekil 1: YZ Kaygısı Yapısal Eşitlik Modeli



Şekil 1’de görüleceği üzere örtük değişkenler (faktörler) ve bu değişkenleri ölçen gözlenen değişkenler (maddeler) arasındaki ilişkiler ile standartlaştırılmış faktör yükleri yer almaktadır.

## a. Yakınsak Geçerlilik ve Güvenirlik

Yakınsak geçerlilik, her bir yapının kendi göstergeleriyle yüksek korelasyon göstermesi olarak tanımlanmakta; Cronbach's alpha ( $\alpha$ ), birleşik güvenirlilik (CR) ve ortalama açıklanan varyans (AVE) ile değerlendirilmektedir. Ölçüt olarak  $\alpha$  ve CR değerlerinin 0.70'in, AVE'nin ise 0.50'nin üzerinde olması beklenmektedir (Fornell & Larcker, 1981; Hair vd., 2019; Kline, 2023). Bu doğrultuda yapılan analizler sonucunda, her bir alt boyutun söz konusu eşikleri karşıladığı görülmektedir.

<b>Tablo 2: YZ Kaygısı ve Alt Boyutlarına Ait Faktör Yükleri, Çarpıklık ve Basıklık Değerleri</b>					
Maddeler	Faktör Yükleri	Ort.	SS	Basıklık	Çarpıklık
<b>Öğrenme Kaygısı</b>					
Cronbach's $\alpha=0,920$ ; rho_A=0,919; CR=0,900; AVE=0,690					
YZK_01_OGR	0,733	2,319	1,048	-0,250	0,603
YZK_02_OGR	0,873	2,075	0,950	0,665	0,958
YZK_03_OGR	0,909	2,041	0,927	0,966	1,043
YZK_04_OGR	0,835	1,989	0,924	1,350	1,164
YZK_05_OGR	0,791	2,074	0,979	0,697	1,005
<b>İş Değiştirme Kaygısı</b>					
Cronbach's $\alpha=0,849$ ; rho_A=0,850; CR=0,819; AVE=0,572					
YZK_06_IS	0,737	3,166	1,312	-1,109	-0,203
YZK_07_IS	0,790	3,491	1,234	-0,666	-0,597
YZK_08_IS	0,662	2,933	1,165	-0,904	0,024
YZK_09_IS	0,826	3,562	1,201	-0,488	-0,675
<b>Sosyoteknik Körlük</b>					
Cronbach's $\alpha=0,841$ ; rho_A=0,840; CR=0,820; AVE=0,557					
YZK_10_STK	0,666	3,951	1,088	0,692	-1,125
YZK_11_STK	0,753	3,311	1,060	-0,348	-0,485
YZK_12_STK	0,764	3,421	1,148	-0,555	-0,539
YZK_13_STK	0,796	3,199	1,168	-0,823	-0,250
<b>Yapılandırma</b>					
Cronbach's $\alpha=0,953$ ; rho_A=0,953; CR=0,953; AVE=0,871					
YZK_14_YAP	0,937	3,163	1,287	-1,129	-0,165
YZK_15_YAP	0,937	3,077	1,278	-1,132	-0,106
YZK_16_YAP	0,926	3,069	1,294	-1,170	-0,120
<b>Yapay Zekâ Kaygısı</b>					
Cronbach's $\alpha=0,930$ ; CR=0,969; AVE=0,661					
YZK_01 - 16	0,662 - 0,937	2,928	0,794	-0,257	-0,003

Tablo 2'de görüldüğü üzere tüm alt boyutların faktör yükleri 0.662 ile 0.937 arasında değişmekte olup 0.70 üzerindeki değerler baskındır. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin  $\pm 1$  sınırları içinde kalması, değişkenlerin normal dağılıma yakın olduğunu ve veri setinin doğrulayıcı faktör analizi koşullarını karşıladığını göstermektedir (Kline, 2023). Bu bulgular, ölçeğin hem istatistiksel hem de kavramsal olarak güvenilir ve geçerli olduğunu ortaya koymaktadır.

## b. Ayrım Geçerliliği

Ayrım geçerliliği yapılar arasında kavramsal farklılık olup olmadığını anlamak için incelenmektedir. Bu çalışmada hem Fornell-Larcker kriteri hem de HTMT (Heterotrait-Monotrait ratio) oranı hesaplanmıştır. Fornell-Larcker testinde yapının AVE karekökünün, diğer yapılarla olan korelasyonlardan büyük olması beklenmektedir (Fornell & Larcker, 1981). HTMT oranları ise 0.90 altında kaldığında yeterli ayrım geçerliliği sağlandığı kabul edilmektedir (Henseler, Ringle & Sarstedt, 2015).

**Tablo 3: Fornell-Larcker Kriteri ve HTMT Oranları**

<b>Fornell-Larcker Kriteri</b>				<b>HTMT</b>				
	1	2	3	4	1	2	3	4
<b>OGR</b>	(0,830)				<b>OGR</b>			
<b>IS</b>	0,482	(0,757)			<b>IS</b>	0,523		
<b>STK</b>	0,416	0,886	(0,746)		<b>STK</b>	0,412	0,871	
<b>YAP</b>	0,446	0,724	0,761	(0,933)	<b>YAP</b>	0,457	0,724	0,738

**Not:** OGR: öğrenme kaygısı, IS: iş değiştirme kaygısı, STK: sosyoteknik körlük, YAP: yapılandırma

Tablo 3 incelendiğinde ayrışma geçerliliğinin değerlendirilmesinde geleneksel bir yöntem olan Fornell-Larcker kriterine göre IS ve STK yapıları arasında yüksek korelasyon gözlemlenmiştir. Ancak güncel metodolojik literatür, Fornell-Larcker kriterinin yapısal modellerde ayrışma geçerliliği sorunlarını tespit etmede yetersiz kalabildiğini ve HTMT yaklaşımının çok daha güvenilir sonuçlar verdiğini ortaya koymaktadır (Henseler vd., 2015). Bu doğrultuda yapılan HTMT analizi sonucunda, tüm yapılar arasındaki oranların literatürde kavramsal olarak birbirine yakın yapılar için önerilen muhafazakâr eşik değeri olan 0.90'ın altında kaldığı görülmektedir (Gold, Malhotra & Segars, 2001; Henseler vd., 2015). Sonuç olarak, yapılar arasında teorik bir yakınlık bulunsa da ampirik olarak gerekli kavramsal ayrışmanın sağlandığı ve YZ kaygısına ilişkin her bir alt boyutun ayırt edilebilir yapılar olarak modellenebileceği doğrulanmıştır.

### c. Model Uyum İndeksleri

Modelin genel geçerliliğini değerlendirmek amacıyla çok sayıda uyum indeksi dikkate alınmıştır. Bu kapsamda hem mutlak uyum ( $\chi^2$ , GFI, AGFI), hem artımsal uyum (CFI, TLI, NFI) hem de artık (parsimonious) uyum indeksleri (RMSEA, SRMR, PGFI) raporlanmıştır. Uyum değerlerinin tamamı ilgili literatürde önerilen sınırlar içerisinde yer almakta ve modelin veri ile istatistiksel olarak anlamlı düzeyde uyumlu olduğunu göstermektedir.

**Tablo 4: Yapısal Model Uyum İndeksleri**

Uyum İndeksleri	Elde Edilen Değer	Kabul Edilebilir Aralık	Değerlendirme
Ki-kare ( $\chi^2$ )	$\chi^2(94)=489,585; p<0,001$	$0,01<p<0,05$	Kabul edilebilir uyum
$\chi^2/sd$	5,208	<5 (ideal: <3)	Sınırdan, kabul edilebilir
RMSEA	0,055	$\leq 0,08$ (iyi); $\leq 0,06$ (ideal)	İyi uyum
GFI	0,957	$\geq 0,90$	Çok iyi uyum
AGFI	0,937	$\geq 0,90$	Çok iyi uyum
PGFI	0,661	$\geq 0,50$ (bağlama duyarlı)	Makul uyum
SRMR	0,042	$\leq 0,08$ (iyi); $\leq 0,05$ (çok iyi)	Çok iyi uyum
NFI	0,971	$\geq 0,90$	Mükemmel uyum
TLI	0,970	$\geq 0,95$	Mükemmel uyum
CFI	0,976	$\geq 0,95$	Mükemmel uyum

RMSEA ve SRMR değerleri modelin artık hatalarının düşük olduğunu ve iyi düzeyde uyum sağlandığını göstermektedir. CFI, TLI ve NFI gibi artımsal uyum indekslerinin 0.95'in üzerinde olması, mükemmel uyum düzeyine işaret etmektedir. GFI ve AGFI gibi mutlak uyum indeksleri ise modelin gözlenen verilerle oldukça tutarlı olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca PGFI değerinin model sadeliği (parsimoni) dikkate alındığında kabul edilebilir düzeyde bir model karmaşıklığı sunduğu söylenebilecektir (Hu & Bentler, 1999; Schermelleh-Engel, Moosbrugger & Müller, 2003; Hair vd., 2022; Kline, 2023). Bu doğrultuda modelin ölçüm yapısının hem kavramsal tutarlılık hem de istatistiksel uygunluk açısından yeterli olduğu ve geçerli bir yapı ortaya koyduğu öne sürülebilecektir.

### III.III. Yapay Zekâ Kaygısının Sektör Tercihine Göre İncelenmesi

YZ kaygısı ve alt boyutlarının tercih edilen sektör tercihi göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 5'te sunulmuştur. Analiz bulguları genel YZ kaygısında ( $F=23.937; p<0.001$ ) ve tüm alt boyutlarda (öğrenme ( $F=10.179; p<0.001$ ), iş değiştirme ( $F=21.556; p<0.001$ ), sosyoteknik körlük ( $F=8.941; p<0.001$ ) ve yapılandırma ( $F=26.553; p<0.001$ )) kariyer yolu tercihlerine göre anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir. Bu bulgu doğrultusunda  $H_1$  hipotezi desteklenmiştir.

Post-hoc analizler sonucunda, kamu sektörünü tercih eden öğrencilerin YZ kaygı düzeylerinin özel sektörü veya girişimciliği tercih eden öğrencilere kıyasla anlamlı şekilde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Özellikle kamu tercihi yapan öğrenciler öğrenme, sosyoteknik körlük ve yapılandırma boyutlarında da daha yüksek kaygı bildirmiştir. Ayrıca iş değiştirme kaygısı boyutunda üç kariyer yolu arasında anlamlı fark bulunmuş, kamu tercihi yapanlar en yüksek, girişimcilik tercih edenler ise en düşük düzeyde kaygı bildirmiştir. Bu farkın etki büyüklüğü  $\eta^2=0.034$  olup, küçük ile orta düzey arasında bir etki büyüklüğüne işaret etmektedir (Cohen, 1988; Field, 2024).

Bu bulgular kamu sektörünün teknolojik dönüşüm süreçlerine görece daha yavaş uyum sağlaması ve çalışanlarda iş güvencesi odaklı beklentilerin yüksek olması nedeniyle, YZ teknolojilerine karşı algılanan tehdidin daha güçlü olabileceğini göstermektedir (Brynjolfsson & McAfee, 2014; Autor, 2015). Öte yandan girişimcilik eğilimindeki bireylerin, teknolojik yeniliklere daha açık olmaları ve

belirsizlikle başa çıkma konusunda daha hazırlıklı olmaları, daha düşük düzeyde YZ kaygısı bildirmelerini açıklayabilecektir (Ratten, 2020).

**Tablo 5: YZ Kaygısının Sektör Tercihine Göre İncelenmesi**

Değişkenler	Sektör Tercihi	n	Ort.	SS	sd	F	p	Anlamlı Fark (Tukey)
YZ Kaygısı	Kamu	783	3,052	0,769	2/1379	23,937	<0,001	1-2, 1-3
	Özel	297	2,813	0,779				
	Girişimcilik	302	2,718	0,816				
	Toplam	1382	2,928	0,794				
Öğrenme	Kamu	783	2,188	0,831	2/1379	10,179	<0,001	1-2, 1-3
	Özel	297	1,999	0,774				
	Girişimcilik	302	1,970	0,899				
	Toplam	1382	2,100	0,840				
İş Değiştirme	Kamu	783	3,432	0,986	2/1379	21,556	<0,001	1-2, 1-3, 2-3
	Özel	297	3,202	1,020				
	Girişimcilik	302	2,999	1,042				
	Toplam	1382	3,288	1,021				
Sosyoteknik Körlük	Kamu	783	3,561	0,885	2/1379	8,941	<0,001	1-2, 1-3
	Özel	297	3,373	0,961				
	Girişimcilik	302	3,333	0,938				
	Toplam	1382	3,471	0,919				
Yapılandırma	Kamu	783	3,306	1,193	2/1379	26,553	<0,001	1-2, 1-3
	Özel	297	2,906	1,207				
	Girişimcilik	302	2,769	1,245				
	Toplam	1382	3,103	1,230				

Bu sonuçlar, kariyer yöneliminin bireylerin teknolojiye yönelik algılarını ve kaygı düzeylerini etkileyen önemli bir değişken olduğunu göstermektedir. Bu bulgu aynı zamanda, girişimcilik yönelimli potansiyel çalışanların yenilikleri tehditten çok fırsat olarak görme eğilimini desteklemektedir.

#### III.IV. Yapay Zekâ Kaygısının Dijital Yetkinlik Düzeyine Göre İncelenmesi

Katılımcıların algıladıkları dijital yetkinlik düzeylerine göre YZ kaygısı ve alt boyutlarında anlamlı farklılıkları incelemek amacıyla yapılan varyans analizleri istatistiksel olarak anlamlı sonuçlara işaret etmektedir ( $p<0.001$ ). Bu bulgu doğrultusunda  $H_2$  hipotezi desteklenmiştir.

**Tablo 6: YZ Kaygısının Algılanan Dijital Yetkinlik Düzeyine Göre İncelenmesi**

Değişkenler	Dijital Yetkinlik	n	Ort.	SS	sd	F	p	Anlamlı Fark (Tamhane)
YZ Kaygısı	Orta	481	3,163	0,666	2/1379	62,507	<0,001	1-2, 1-3, 2-3
	Yüksek	652	2,917	0,751				
	Çok yüksek	249	2,499	0,940				
	Toplam	1382	2,928	0,794				
Öğrenme	Orta	481	2,336	0,803	2/1379	44,313	<0,001	1-2, 1-3, 2-3
	Yüksek	652	2,059	0,769				
	Çok yüksek	249	1,748	0,945				
	Toplam	1382	2,100	0,840				
İş Değiştirme	Orta	481	3,557	0,869	2/1379	47,572	<0,001	1-2, 1-3, 2-3
	Yüksek	652	3,274	0,985				
	Çok yüksek	249	2,805	1,191				
	Toplam	1382	3,288	1,021				
Sosyoteknik Körlük	Orta	481	3,629	0,755	2/1379	28,230	<0,001	1-2, 1-3, 2-3
	Yüksek	652	3,493	0,894				
	Çok yüksek	249	3,104	1,146				
	Toplam	1382	3,471	0,919				
Yapılandırma	Orta	481	3,394	1,066	2/1379	42,320	<0,001	1-2, 1-3, 2-3
	Yüksek	652	3,105	1,197				
	Çok yüksek	249	2,535	1,405				
	Toplam	1382	3,103	1,230				

Analiz sonuçlarına göre, algılanan dijital yetkinlik düzeyi arttıkça YZ kaygı düzeylerinde anlamlı bir azalma gözlenmektedir. Özellikle orta düzeyde dijital yetkinliğe sahip bireyler, genel YZ kaygısında ( $Ort.=3.16$ ) ve tüm alt boyutlarda (öğrenme, iş değiştirme, sosyoteknik körlük ve yapılandırma) daha yüksek kaygı düzeyleri bildirmektedir. Buna karşılık, çok yüksek yetkinliğe sahip bireylerin kaygı

düzeyleri anlamlı biçimde daha düşüktür. Bu farklılıkların etki büyüklüğü  $\eta^2=0.083$  olup, orta düzeyde anlamlı bir etkiye işaret etmektedir (Cohen, 1988; Field, 2024).

Bu sonuçlar, bireylerin dijital yetkinliklerinin teknolojiye yönelik kaygıları düzenleyici bir rol oynadığını göstermektedir. Literatürde dijital yetkinliklerin yalnızca teknik kapasite değil, aynı zamanda bireylerin teknolojik ortamlarda öz yeterlik ve öngörü geliştirme kabiliyetiyle de ilişkili olduğu vurgulanmaktadır (Van Laar, Van Deursen, Van Dijk & De Haan, 2019; Carolus vd., 2023). Özellikle öğrenme ve yapılandırma gibi bilişsel beceri gerektiren alanlarda düşük dijital yetkinlik, bireylerin teknolojiye karşı daha fazla tehdit algılamasına neden olabilmektedir.

### III.V. Yapay Zekâ Kaygısının İş Tecrübesine Göre İncelenmesi

Katılımcıların iş tecrübesine göre YZ kaygısı ve alt boyutlarında anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 9'da sunulmaktadır. Analiz bulgularına göre, genel YZ kaygısı ( $F=8.013$ ;  $p<0.001$ ), öğrenme kaygısı ( $F=4.047$ ;  $p=0.007$ ), iş değiştirme kaygısı ( $F=7.763$ ;  $p<0.001$ ) ve yapılandırma kaygısı ( $F=8.825$ ;  $p<0.001$ ) değişkenlerinde iş tecrübesine göre istatistiksel olarak anlamlı farklar tespit edilmiştir. Buna karşılık, sosyoteknik körlük boyutunda anlamlı bir fark bulunmamıştır ( $F=2.448$ ;  $p=0.062$ ). Bu bulgu doğrultusunda  $H_3$  hipotezinin kısmen desteklendiği söylenebilecektir.

**Tablo 7: YZ Kaygısının İş Tecrübesine Göre İncelenmesi**

Değişkenler	İş Tecrübesi	<i>n</i>	<i>Ort.</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Anlamlı Fark (Tamhane)
YZ Kaygısı	Yok	612	3,014	0,734	3/1378	8,013	<0,001	1-4, 2-4
	1 yıldan az	217	2,963	0,752				
	1-2 yıl	245	2,905	0,804				
	3 yıl ve üzeri	308	2,748	0,899				
	Toplam	1382	2,928	0,794				
Öğrenme	Yok	612	2,170	0,782	3/1378	4,047	0,007	1-3
	1 yıldan az	217	2,084	0,791				
	1-2 yıl	245	2,104	0,865				
	3 yıl ve üzeri	308	1,967	0,947				
	Toplam	1382	2,100	0,840				
İş Değiştirme	Yok	612	3,395	0,967	3/1378	7,763	<0,001	1-3, 2-3
	1 yıldan az	217	3,331	0,958				
	1-2 yıl	245	3,273	1,012				
	3 yıl ve üzeri	308	3,057	1,135				
	Toplam	1382	3,288	1,021				
Sosyoteknik Körlük	Yok	612	3,514	0,859	3/1378	2,448	0,062	Fark yok
	1 yıldan az	217	3,523	0,906				
	1-2 yıl	245	3,466	0,882				
	3 yıl ve üzeri	308	3,351	1,054				
	Toplam	1382	3,471	0,919				
Yapılandırma	Yok	612	3,247	1,164	3/1378	8,825	<0,001	1-3, 1-4, 2-4
	1 yıldan az	217	3,192	1,225				
	1-2 yıl	245	3,001	1,262				
	3 yıl ve üzeri	308	2,833	1,289				
	Toplam	1382	3,103	1,230				

Post-hoc test sonuçlarına göre, YZ kaygısı açısından iş tecrübesi olmayan ve 1 yıldan az tecrübeye sahip katılımcılar, 3 yıl ve üzeri iş deneyimi olanlara kıyasla anlamlı derecede daha yüksek kaygı düzeyleri bildirmektedir. Benzer şekilde, öğrenme kaygısı bakımından anlamlı fark, iş tecrübesi olmayanlar ile 3 yıl ve üzeri tecrübeye sahip katılımcılar arasında tespit edilmiştir. Ayrıca, iş değiştirme kaygısı açısından da 0-2 yıl arası deneyimi olanların, 3 yıl ve üzeri deneyime sahip katılımcılardan daha yüksek kaygı bildirdikleri belirlenmiştir. Yapılandırma kaygısı açısından ise en yüksek ortalamalar iş tecrübesi olmayanlarda, en düşük ortalamalar ise 3 yıl ve üzeri tecrübeye sahip katılımcılarda gözlenmiştir. Bu farkın etki büyüklüğü  $\eta^2=0.017$  olup, küçük düzeyde bir etki göstermektedir (Cohen, 1988; Field, 2024).

Bu bulgular, iş deneyiminin YZ'ye yönelik kaygıları azaltıcı bir etkiye sahip olabileceğini göstermektedir. Özellikle daha uzun süreli iş tecrübesi olan bireylerin, teknolojik değişimlere karşı daha uyumlu oldukları ve YZ'nin iş yaşamına entegrasyonunu daha az tehdit olarak algıladıkları görülmektedir (Brynjolfsson & McAfee, 2014; Autor, 2015; Ulukapı Yılmaz & Yılmaz, 2024). Bu

durum, tecrübenin teknolojik yeterlik ve güven geliştirme sürecinde önemli bir faktör olduğunu düşündürmektedir (Ulukapı Yılmaz & Yılmaz, 2024)

### III.VI. Yapay Zekâ Kaygısının Çalışma Durumuna Göre İncelenmesi

Katılımcıların çalışma durumlarına göre YZ kaygısı ve alt boyutlarında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem *t*-testi sonuçları Tablo 8’de sunulmuştur. Bu analizde kısmî zamanlı veya tam zamanlı çalışan katılımcılar “çalışıyor”, diğerleri ise “çalışmıyor” olarak kodlanmıştır.

**Tablo 8: YZ Kaygısının Katılımcıların Çalışma Durumlarına Göre İncelenmesi**

Değişkenler	Çalışma Durumu	<i>n</i>	<i>Ort.</i>	<i>SS</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
YZ Kaygısı	Çalışmıyor	990	2,979	0,760	3,633	<0,001
	Çalışıyor	392	2,798	0,863		
Öğrenme	Çalışmıyor	990	2,142	0,804	2,830	0,005
	Çalışıyor	392	1,992	0,917		
İş Değiştirme	Çalışmıyor	990	3,351	0,973	3,437	<0,001
	Çalışıyor	392	3,129	1,118		
Sosyoteknik Körlük	Çalışmıyor	990	3,490	0,885	1,198	0,231
	Çalışıyor	392	3,421	0,999		
Yapılandırma	Çalışmıyor	990	3,196	1,200	4,508	<0,001
	Çalışıyor	392	2,867	1,274		

Analiz bulgularına göre YZ kaygı düzeyi, çalışmayan katılımcılarda (*Ort.*=2.979) çalışanlara (*Ort.*=2.798) göre anlamlı şekilde daha yüksektir ( $t=3.633$ ;  $p<0.001$ ). Benzer şekilde, öğrenme ( $t=2.830$ ;  $p=0.005$ ), iş değiştirme ( $t=3.437$ ;  $p<0.001$ ) ve yapılandırma ( $t=4.508$ ;  $p<0.001$ ) kaygısı boyutlarında da çalışmayan katılımcılar daha yüksek kaygı düzeylerine sahiptir. Ancak sosyoteknik körlük boyutunda gruplar arasında anlamlı fark gözlenmemiştir ( $t=1.198$ ;  $p=0.231$ ). Çalışma durumuna göre elde edilen farkın etki büyüklüğü  $d=0.229$  olup, küçük düzeyde bir etkiyi yansıtmaktadır (Cohen, 1988). Bu bulgular doğrultusunda  $H_4$  hipotezinin kısmen desteklendiği ifade edilebilecektir.

Bu sonuçlar, iş hayatına dâhil olan bireylerin teknolojik gelişmelere karşı daha fazla deneyim ve öngörü geliştirmiş olabileceğini göstermektedir. İş gücünde aktif olarak yer almak, bireylerin YZ uygulamalarını doğrudan deneyimlemesini ve bu teknolojilere dair kaygılarını azaltmasını kolaylaştırabilir (Brynjolfsson & McAfee, 2014). Buna karşılık, henüz çalışma deneyimi olmayan bireylerin özellikle öğrenme ve iş güvencesi boyutlarında YZ’ye karşı daha fazla belirsizlik ve tehdit algısı taşıdığı öne sürülebilecektir (Ulukapı Yılmaz & Yılmaz, 2024).

### III.VII. Yapay Zekâ Kaygısının Cinsiyete Göre İncelenmesi

Tablo 9’da sunulan katılımcıların cinsiyetine göre YZ kaygısı ve alt boyutlarında anlamlı farklar olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem *t*-testi sonuçları değişkenler arasında anlamlı farklılara işaret etmektedir ( $p<0.001$ ). Tüm boyutlarda kadın katılımcıların erkek katılımcılara göre anlamlı biçimde daha yüksek düzeyde YZ kaygısı bildirdikleri görülmüştür. Bu bulgu doğrultusunda  $H_5$  hipotezi desteklenmiştir.

**Tablo 9: YZ Kaygısının Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre İncelenmesi**

Değişkenler	Cinsiyet	<i>n</i>	<i>Ort.</i>	<i>SS</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
YZ Kaygısı	Kadın	885	3,100	0,721	10,815	<0,001
	Erkek	497	2,621	0,827		
Öğrenme	Kadın	885	2,206	0,816	6,367	<0,001
	Erkek	497	1,910	0,850		
İş Değiştirme	Kadın	885	3,477	0,930	9,075	<0,001
	Erkek	497	2,951	1,088		
Sosyoteknik Körlük	Kadın	885	3,604	0,828	6,914	<0,001
	Erkek	497	3,233	1,020		
Yapılandırma	Kadın	885	3,415	1,137	13,365	<0,001
	Erkek	497	2,547	1,194		

YZ kaygısı kadınlarda (*Ort.*=3.100) erkeklere (*Ort.*=2.621) kıyasla daha yüksektir ( $t=10.815$ ;  $p<0.001$ ). Öğrenme kaygısı, iş değiştirme kaygısı, sosyoteknik körlük ve yapılandırma kaygısı alt boyutlarında da benzer şekilde kadın katılımcılar sistematik olarak daha yüksek ortalamalara sahiptir. Özellikle

yapılandırma boyutunda gözlenen fark oldukça belirgindir ( $t=13.365$ ;  $p<0.001$ ). Bu farkın etki büyüklüğü  $d=0.63$  olup, orta ile büyük düzey arasında güçlü bir etki göstermektedir (Cohen, 1988).

Bu bulgular, önceki araştırmalarla paralellik göstermektedir. Literatürde, kadın bireylerin yeni teknolojilere karşı daha yüksek düzeyde kaygı geliştirme eğiliminde olduğu ve teknolojiye yönelik olumsuz duygusal tepkilere daha açık olabildiği belirtilmektedir (Venkatesh & Morris, 2000). YZ gibi ileri düzey teknolojilerle ilgili belirsizlik algısı, kadın bireylerde öğrenme ve kontrol etme güdüsünü tehdit edici biçimde deneyimlenebilmektedir (Russo vd., 2025). Dolayısıyla cinsiyet faktörü YZ kaygısının anlamlı bir belirleyicisi olarak öne çıkmaktadır. Bu bulgu, özellikle kadınların teknolojiye uyum süreçlerinde destekleyici programlara daha fazla ihtiyaç duyabileceğini göstermektedir.

### III.VIII. Yapay Zekâ Kaygısının Yaş Aralığına Göre İncelenmesi

Katılımcıların yaş aralığına göre YZ kaygısının farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonuçları Tablo 10’da sunulmaktadır.

**Tablo 10: YZ Kaygısının Katılımcıların Yaş Aralığına Göre İncelenmesi**

Değişkenler	Yaş Aralığı	<i>n</i>	<i>Ort.</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Anlamlı Fark (Tukey, Tamhane)
YZ Kaygısı	20 ve altı	346	2,873	0,748	3/1378	3,566	0,014	2-1, 2-5
	21-22	446	3,026	0,760				
	23-24	226	2,915	0,739				
	25 ve üzeri	364	2,867	0,896				
	Toplam	1382	2,928	0,794				
Öğrenme	20 ve altı	346	2,070	0,713	3/1378	1,247	0,291	Fark yok
	21-22	446	2,162	0,822				
	23-24	226	2,081	0,769				
	25 ve üzeri	364	2,063	1,000				
	Toplam	1382	2,100	0,840				
İş Değiştirme	20 ve altı	346	3,251	1,011	3/1378	3,315	0,019	2-5
	21-22	446	3,400	0,982				
	23-24	226	3,296	0,945				
	25 ve üzeri	364	3,181	1,108				
	Toplam	1382	3,288	1,021				
Sosyoteknik Körlük	20 ve altı	346	3,349	0,915	3/1378	4,164	0,006	2-1
	21-22	446	3,579	0,843				
	23-24	226	3,449	0,901				
	25 ve üzeri	364	3,466	1,007				
	Toplam	1382	3,471	0,919				
Yapılandırma	20 ve altı	346	3,072	1,204	3/1378	2,659	0,047	2-5
	21-22	446	3,228	1,205				
	23-24	226	3,084	1,179				
	25 ve üzeri	364	2,990	1,305				
	Toplam	1382	3,103	1,230				

Analiz sonuçlarına göre, genel YZ kaygısı ( $F=3.566$ ;  $p=0.014$ ), iş değiştirme kaygısı ( $F=3.315$ ;  $p=0.019$ ), sosyoteknik körlük ( $F=4.164$ ;  $p=0.006$ ) ve yapılandırma kaygısı ( $F=2.659$ ;  $p=0.047$ ) boyutlarında yaş grupları arasında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Buna karşılık, öğrenme kaygısı boyutunda anlamlı bir fark bulunmamıştır ( $p=0.291$ ). Bu bulgu doğrultusunda  $H_6$  hipotezinin kısmen desteklendiği söylenebilecektir.

Post-hoc test sonuçlarına göre 21–22 yaş grubundaki katılımcılar hem YZ kaygısında hem de yapılandırma ve iş değiştirme kaygılarında 25 yaş ve üzeri gruba kıyasla anlamlı derecede daha yüksek düzeyde kaygı bildirmiştir. Benzer şekilde, 21–22 yaş grubunun sosyoteknik körlük boyutundaki ortalamaları da 20 yaş ve altı gruba kıyasla anlamlı şekilde daha yüksektir. Bu farklılıkların etki büyüklüğü  $\eta^2=0.008$  olup, çok küçük düzeyde bir etkiye işaret etmektedir (Cohen, 1988; Field, 2024).

Bu bulgular, orta yaş grubundaki genç yetişkinlerin (özellikle 21–22 yaş) YZ ve dijital dönüşüm süreçlerine ilişkin daha yüksek bir farkındalık ve aynı zamanda daha fazla tehdit algısı taşıyabildiklerini göstermektedir. Bu durum, üniversite yaşamının belirli bir aşamasında öğrencilerin hem teknolojik gelişmeleri daha yakından takip etmeye başladığı hem de kariyer belirsizlikleriyle daha yoğun biçimde yüzleştiği bir döneme karşılık gelmektedir (Eyüp & Kayhan, 2023; Ulukapı Yılmaz & Yılmaz, 2024). Buna karşılık en genç ve en yaşlı gruplarda kaygı düzeylerinin daha düşük olması, bu gruplarda

farkındalık düzeyinin görece daha az veya teknolojiyle temasın daha az stresli algılanmasından kaynaklanabilir.

### III.IX. Yapay Zekâ Kaygısının Sınıf Düzeyine Göre İncelenmesi

Öğrencilerin sınıf düzeylerine göre YZ kaygısı ve alt boyutlarında anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonuçları Tablo 11’de incelenmektedir. Bulgular, tüm değişkenlerde sınıf düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı farklar olduğunu ortaya koymaktadır ( $p<0.05$ ). Bu doğrultuda  $H_7$  hipotezi desteklenmiştir.

**Tablo 11: YZ Kaygısının Katılımcıların Sınıf Düzeyine Göre İncelenmesi**

Değişkenler	Sınıf	<i>n</i>	<i>Ort.</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Anlamlı Fark (Tukey, Tamhane)
YZ Kaygısı	1	390	2,894	0,770	3/1378	5,402	<0,001	2-1, 2-4
	2	370	3,059	0,743				
	3	189	2,937	0,800				
	4	433	2,841	0,843				
	Toplam	1382	2,928	0,794				
Öğrenme	1	390	2,067	0,750	3/1378	3,352	0,018	2-1, 2-4
	2	370	2,213	0,780				
	3	189	2,096	0,865				
	4	433	2,034	0,942				
	Toplam	1382	2,100	0,840				
İş Değiştirme	1	390	3,318	1,018	3/1378	5,911	<0,001	2-4
	2	370	3,445	0,967				
	3	189	3,234	1,050				
	4	433	3,150	1,038				
	Toplam	1382	3,288	1,021				
Sosyoteknik Körlük	1	390	3,375	0,926	3/1378	3,330	0,019	2-1
	2	370	3,580	0,861				
	3	189	3,504	0,903				
	4	433	3,449	0,959				
	Toplam	1382	3,471	0,919				
Yapılandırma	1	390	3,066	1,222	3/1378	4,312	0,005	2-4
	2	370	3,262	1,184				
	3	189	3,183	1,248				
	4	433	2,965	1,254				
	Toplam	1382	3,103	1,230				

YZ kaygısı düzeyinde 2. sınıf öğrencileri, 1. ve 4. sınıf öğrencilerine kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek kaygı bildirmiştir ( $F=5.402$ ;  $p<0.001$ ). Benzer şekilde öğrenme ( $F=3.352$ ;  $p=0.018$ ) ve yapılandırma kaygılarında ( $F=4.312$ ;  $p=0.005$ ) 2. sınıf öğrencileri ile 4. sınıf öğrencileri arasında, iş değiştirme kaygısında ( $F=5.911$ ;  $p<0.001$ ) ise yalnızca 2. ve 4. sınıflar arasında anlamlı fark tespit edilmiştir. Ayrıca sosyoteknik körlük boyutunda ( $F=3.330$ ;  $p=0.019$ ) 2. sınıf öğrencilerinin 1. sınıf öğrencilerine kıyasla daha yüksek kaygı yaşadığı görülmüştür. Bu bulgulara ilişkin etki büyüklüğü  $\eta^2=0.012$  olup küçük düzeyde bir farkı yansıtmaktadır (Cohen, 1988; Field, 2024).

Bu bulgular teknolojik farkındalığın özellikle üniversite eğitiminin orta aşamalarında arttığını ancak bu farkındalığın beraberinde çeşitli kaygı türlerini de getirebileceğini göstermektedir. Öğrenciler teknolojik sistemlerle daha fazla karşılaştıkça, özellikle yeterli donanımına sahip olmadıklarını düşündüklerinde belirsizlik, başarısızlık ve tehdit algısı gelişebilmektedir (Van Laar vd., 2019; Carolus vd., 2023; Ulukapı Yılmaz & Yılmaz, 2024). Özellikle öğrenme ve yapılandırma gibi bilişsel düzeyde eylem gerektiren alanlarda duyulan kaygı, bireylerin teknolojiyi yalnızca kullanmakla kalmayıp anlamlandırma ve uygulama aşamasında zorlandıklarını göstermektedir (Ropohl, 1999).

Öte yandan 4. sınıf öğrencilerinin genel olarak daha düşük kaygı düzeylerine sahip olması, bu grubun iş gücü piyasasına yakınlaşmaları ve teknolojiyle daha sistematik deneyimler yaşamalarıyla açıklanabilir. Mezuniyete yaklaşan öğrencilerin gerek staj gerekse uygulamalı derslerle teknolojiye karşı daha işlevsel ve olumlu tutum geliştirdikleri anlaşılmaktadır (Pérez-Navío, Ocaña-Moral & Martínez-Serrano, 2021; Kappeler, 2024).

#### IV. TARTIŞMA

Bu çalışmada, potansiyel çalışanlar olarak kabul edilen üniversite öğrencilerinin YZ'ye yönelik kaygı düzeyleri sektör tercihi, dijital yetkinlik düzeyi, iş tecrübesi ve demografik özellikler gibi değişkenler çerçevesinde değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgular, giriş bölümünde dile getirilen “YZ bir tehdit mi yoksa fırsat mı?” sorusuna bireysel koşullara bağlı olarak değişen yanıtların varlığına işaret etmektedir. YZ kaygısının homojen bir yapı sergilemediği aksine bireylerin mesleki eğilimleri, teknolojik donanımları ve deneyim düzeylerine göre anlamlı biçimde farklılaştığı görülmüştür.

Araştırma bulgularına göre, kamu sektörünü tercih eden bireylerde YZ kaygı düzeylerinin girişimcilik ve özel sektör tercihi yapan bireylere kıyasla anlamlı biçimde daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum kamu sektörünün durağan yapısı, düşük teknoloji adaptasyonu ve yüksek iş güvencesi beklentileriyle açıklanabilecektir (Wirtz vd., 2019; Neumann vd., 2024). Buna karşın girişimcilik yönelimi gösteren bireylerin YZ teknolojilerini daha az tehdit edici bulmaları, belirsizlikle baş etme eğilimlerinin yüksek olması ve teknolojik yenilikleri stratejik fırsatlar olarak değerlendirme potansiyelleriyle ilişkilendirilebilecektir (Kerr vd., 2019; Ratten, 2020). Bu bulgu, kariyer değerlerinin ve risk toleranslarının teknolojiye bakış açılarını doğrudan etkilediğini göstermektedir.

Dijital yetkinlik düzeyinin YZ kaygısını azaltıcı bir unsur olduğu yönündeki bulgu hem teorik hem uygulamalı literatürle örtüşmektedir. Özellikle yüksek dijital yetkinlik düzeyine sahip bireylerin, YZ'nin karmaşıklığına karşı daha az tehdit algısı geliştirmeleri, teknolojik öz-yetkinlik algısıyla açıklanabilecektir (Van Laar vd., 2019; Carolus vd., 2023). Orta düzey dijital yetkinlikte gözlemlenen en yüksek kaygı düzeyi, bireylerin teknolojiyi tanıyor ancak tam olarak içselleştiremiyor oluşlarıyla ilişkilendirilebilecektir (Ilomäki vd., 2016).

İş tecrübesi, bireylerin teknolojik sistemlerle doğrudan temas kurmasına olanak tanıdığı ölçüde YZ kaygısının azalmasına katkı sağlamaktadır. Özellikle üç yıl ve üzeri iş deneyimine sahip bireylerin daha düşük kaygı düzeyine sahip olması, iş yaşamında geliştirilen teknolojiye maruz kalma toleransı ile ilişkilendirilebilecektir (Brynjolfsson & McAfee, 2014; Autor, 2015). Benzer şekilde hâlihazırda çalışan bireylerin kaygı düzeylerinin çalışmayan bireylere göre düşük olması tecrübenin yalnızca teknik değil, psikolojik bir bağışıklık geliştirdiğini göstermektedir (Ulukapı Yılmaz & Yılmaz, 2024).

Demografik değişkenler açısından elde edilen bulgular, YZ kaygısının toplumsal ve gelişimsel bağlamda da farklılaştığını ortaya koymaktadır. Kadın katılımcıların erkeklere kıyasla daha yüksek kaygı düzeyine sahip olması, cinsiyet rollerinin teknolojiye erişim ve güven algısı üzerindeki etkilerini yansıtmaktadır (Venkatesh & Morris, 2000; Russo vd., 2025). Bu bulgu, kadınların teknolojiye ilişkin daha fazla belirsizlik ve kontrol kaybı algılamasıyla ilişkili olabilir ve toplumsal cinsiyet normlarının teknolojiyle kurulan ilişkide nasıl rol oynadığını göstermektedir. Yaş ve sınıf düzeyi bulguları ise özellikle 21–22 yaş aralığı ve 2. sınıf öğrencilerinde kaygı düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Bu dönemler mesleki yönelimin ve gelecek planlarının şekillenmeye başladığı ancak belirsizliklerin henüz azaltılmadığı kritik evrelerdir (Eyüp & Kayhan, 2023).

Bununla birlikte elde edilen anlamlı farkların etki büyüklükleri göz önünde bulundurulduğunda, bazı değişkenlerdeki farklılıkların pratik anlamı sınırlı kalmaktadır. Özellikle yaş ve sınıf düzeyi gibi değişkenlerde istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunmasına karşın, bu farkların etki düzeyleri düşük düzeydedir. Bu durum, gruplar arası farklılıkların büyük ölçüde örneklem hacminden kaynaklanabileceğini ve bireyler arası varyansın sınırlı olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla bu tür bulgular yorumlanırken yalnızca *p* değerine değil, aynı zamanda farkların büyüklüğüne ve uygulamadaki karşılıklarına da dikkat edilmesi gerekmektedir (Field, 2024; Chen vd., 2025). Gelecekteki çalışmalarda, etki büyüklüğünü doğrudan test eden modellerin veya regresyon temelli çözümlerinin kullanılması, bulguların daha kapsamlı biçimde değerlendirilmesini sağlayabilir.

Araştırmanın bulguları, YZ'ye ilişkin algıların bireysel farklılıklar çerçevesinde şekillendiğini ve bu teknolojinin bazı bireyler için tehdit, bazıları için ise fırsat olarak algılandığını göstermektedir. Özellikle kamu sektörünü tercih eden, düşük dijital yetkinliğe ve sınırlı iş deneyimine sahip bireylerin daha yüksek kaygı bildirmeleri, YZ'yi mesleki güvenliğe yönelik bir risk unsuru olarak değerlendirdiklerini göstermektedir. Buna karşın girişimcilik eğiliminde olan ve yüksek dijital yetkinlik düzeyine sahip bireylerin, YZ'yi daha çok yenilik ve fırsat ekseninde değerlendirdikleri anlaşılmaktadır. Bu grupta yer alan potansiyel çalışanlar açısından YZ'ye yönelik algının yalnızca bilişsel değil, aynı zamanda deneyimsel, psikolojik ve mesleki bağlamlara duyarlı biçimde şekillendiğini göstermektedir.

Öte yandan bazı alt boyutlarda elde edilen farkların anlamlı çıkmaması ya da istatistiksel olarak sınırlı düzeyde olması, YZ kaygısının tüm boyutlarının bireysel ve çevresel değişkenlere eşit duyarlılık göstermediğini düşündürmektedir. Özellikle sosyoteknik körlük boyutunda yaş, cinsiyet, iş tecrübesi gibi değişkenlere göre anlamlı farkların gözlenmemesi dikkat çekicidir. Bu durum sosyoteknik körlük kavramının bireylerin doğrudan deneyimlerinden çok, bilişsel çerçevelerine ve toplumsal teknoloji algılarına bağlı olabileceğini göstermektedir. Diğer bir ifadeyle bireyler YZ'yi toplumsal tehdit olarak algılayarak, bu algı kişisel deneyimlerden ziyade medya temsilleri, popüler anlatılar ve kültürel normlar üzerinden şekillenebilmektedir (Johnson & Verdicchio, 2017b; Sanguinetti & Palomo, 2024). Sosyoteknik körlük gibi daha soyut ve sistem düzeyinde olan boyutlar, diğer daha birey merkezli boyutlara (öğrenme kaygısı, iş değiştirme kaygısı vb.) kıyasla demografik değişkenlerden daha az etkilenmektedir. Gelecekte yapılacak çalışmalarda bu tür kavramların medya okuryazarlığı, algoritmik farkındalık veya kurumsal şeffaflık gibi değişkenlerle birlikte değerlendirilmesi daha bütüncül analizlerin yapılmasına imkân tanıyacaktır.

Bu çalışma YZ kaygısını yalnızca bireysel bir duygu durumu olarak değil, aynı zamanda mesleki güvenlik, kariyer yönelimi ve dijital yeterlikler bağlamında şekillenen çok boyutlu bir yapı olarak konumlandırmaktadır. YZ kaygısının farklı alt boyutlarda değişim göstermesi, bireysel algıların çok katmanlı bir psikolojik çerçeveye dayandığını göstermektedir (Wang & Wang, 2022). Bu çerçevede teknolojiye uyum sürecinde bireylerin yalnızca bilgiye değil, aynı zamanda psikolojik güvenliğe, deneyime ve kariyer vizyonuna da ihtiyaç duydukları anlaşılmaktadır.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma, YZ teknolojilerinin potansiyel çalışanlar üzerindeki psikolojik etkilerini anlamaya yönelik olarak gerçekleştirilmiş ve özellikle YZ kaygısının bireysel, mesleki ve dijital faktörlerle nasıl ilişkili olduğunu incelemiştir. Bulgular, YZ kaygısının çok boyutlu bir yapı sergilediğini ve bireyin sektörel yönelimi, teknolojik donanımı ve iş deneyimi gibi faktörlerle şekillendiğini ortaya koymuştur. Elde edilen temel sonuçlar şunlardır:

- Sektör tercihi, YZ kaygısını etkileyen belirgin bir değişkendir. Kamu sektörüne yönelen bireyler daha yüksek kaygı bildirirken, girişimcilik eğiliminde olanlar YZ'yi daha çok fırsat olarak algılamaktadır.
- Dijital yetkinlik düzeyi yükseldikçe, bireylerin teknolojiye yönelik kaygısı azalmaktadır. Özellikle orta yetkinlik düzeyinde yer alan bireylerin, bilgi-belirsizlik çelişkisi yaşadıkları görülmüştür.
- İş tecrübesi ve aktif çalışma, bireylerin YZ'yi daha az tehdit olarak değerlendirmelerine katkı sağlamaktadır.
- Kadın bireyler, erkeklere kıyasla daha yüksek düzeyde kaygı bildirmekte, yaş ve sınıf düzeyine göre ise belirsizlik evresinde olan bireylerin daha fazla tehdit algısı geliştirdikleri gözlenmektedir.

Bu bulgular YZ'nin bireyler açısından sabit bir tehdit ya da fırsat olmadığı, algıların bireysel bağlamda özellikle dijital sermaye ve mesleki yönelimle biçimlendiği bir olgu olduğunu göstermektedir. YZ'ye ilişkin politika ve eğitimlerin bu çeşitliliği göz önünde bulundurması, teknolojiye direnç yerine adaptasyonu güçlendirecek programların önünü açabilecektir.

Bu araştırma YZ kaygısını çok boyutlu olarak değerlendirme ve bireysel–mesleki–demografik değişkenlerle ilişkisini analiz etme açısından önemli katkılar sunsa da bazı sınırlılıklar içermektedir:

- Kesitsel araştırma deseni, değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin test edilmesine olanak vermemektedir. Bu durum, YZ kaygısının zaman içindeki evrimine dair çıkarımlar yapılmasını sınırlandırmaktadır.
- Öz-bildirim temelli veri toplama yöntemi, özellikle dijital yetkinlik gibi bireysel yeterliklerin ölçümünde sosyal istenirlik yanlılığı yaratabilecek bir durumdur. Katılımcıların kendilerini olduğundan daha dijital yetkin görme eğiliminde olmaları, algılanan düzey ile gerçek beceri arasında fark yaratabilir.

- Bazı değişkenlerin tek maddeyle ölçülmesi (dijital yetkinlik, sektör tercihi), yapısal geçerlik açısından sınırlı veri sağlamış olabilir. Tek maddelik ölçümler ekonomik olsa da kavramsal derinlik eksikliği ve ölçüm hatası riski taşımaktadır.
- Araştırma örneklemini yalnızca bir devlet üniversitesinde öğrenim gören öğrencilerden oluşmaktadır. Bu bağlamda elde edilen sonuçların farklı üniversite türlerine (vakıf, özel, teknik vb.), mesleki alanlara veya sosyo-ekonomik gruplara genellenmesi dikkatli biçimde ele alınmalıdır.
- Kuramsal sınırlılık açısından bu çalışmada YZ'ye ilişkin algılar yalnızca kaygı temelli bir duygu durumu üzerinden değerlendirilmiştir. Oysa bireylerin teknolojiye karşı geliştirdiği tutumlar aynı zamanda umut, merak, yenilik arayışı ya da kontrol algısı gibi olumlu psikolojik süreçleri de içerebilir. Bu olumlu eğilimlerin dışarıda bırakılması YZ ile etkileşimi tek yönlü bir risk çerçevesinde değerlendirme riski yaratmaktadır.
- Benzer şekilde, algılanan fırsatlar, teknolojik merak, inovasyon eğilimi veya teknolojiye duyulan güven gibi değişkenler modele dahil edilmemiştir. Bu durum, bireylerin YZ'ye yönelik daha dengeli bir duygu çerçevesi sunma potansiyelini sınırlamaktadır. Gelecekteki araştırmalarda bu tür olumlu psikolojik değişkenlerin de modele dâhil edilmesi, daha bütüncül bir değerlendirme sağlayacaktır.

Bu araştırmada elde edilen bulgular ve tanımlanan sınırlılıklar doğrultusunda gelecekte yapılacak çalışmalara yönelik aşağıdaki öneriler geliştirilebilir:

- Boylamsal araştırma tasarımları kullanılarak YZ kaygısının zaman içerisindeki değişimi daha sağlıklı biçimde izlenebilir. Böylece bireylerin teknolojik adaptasyon süreçleri, dijital beceri gelişimi ve kaygı düzeyleri arasındaki nedensel ilişkiler değerlendirilebilir.
- Deneysel ve yarı-deneysel tasarımlar ile YZ okuryazarlığı veya dijital yetkinlik düzeyini artırmaya yönelik eğitimlerin, bireylerin YZ kaygısı üzerindeki etkisi test edilebilir. Bu tür müdahale temelli araştırmalar, özellikle eğitim politikaları açısından pratik katkılar sağlayabilecektir.
- Nitel veri toplama teknikleri (derinlemesine görüşmeler, odak grup çalışmaları vb.) ile bireylerin YZ'ye yönelik algılarının altında yatan duygusal, bilişsel ve sosyal faktörler daha derinlemesine analiz edilebilir. Özellikle sosyoteknik körlük gibi daha soyut yapılar için nitel veri desteği kritik olabilir.
- Araştırma sadece kaygı temelli duygusal bir çerçeveye odaklandığından, gelecekteki çalışmaların umut, teknolojiye güven, öğrenme arzusu ve yenilikçilik eğilimi gibi olumlu psikolojik değişkenleri de kapsayan çift yönlü modeller geliştirmesi önerilmektedir. Bu yaklaşım YZ ile etkileşimin daha dengeli ve bütüncül biçimde ele alınmasını sağlayabilecektir.
- Örneklem çeşitliliğinin artırılarak farklı üniversitelerden, farklı şehirlerden veya ülkelerden mezun olmuş bireyler veya aktif çalışanlarla karşılaştırmalı araştırmalar yürütülerek bulguların genellenebilirliği güçlendirilebilir.
- YZ'ye yönelik tehdit ve fırsat algılarının birlikte değerlendirildiği yeni ölçek yapıları geliştirilebilir. Böylece bireylerin teknolojiye ilişkin algıları tek boyutlu kaygı çerçevesi yerine çok boyutlu bir yapı içerisinde analiz edilebilir.

---

<b>Etik Beyanı</b>	<i>Yazar, çalışmanın hazırlanma süreçlerinin tamamında etik kurallara uyduğunu açıkça beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde ÖHÜİBF Dergisinin hiçbir sorumluluğu bulunmamakta olup, bütün sorumluluk çalışmanın yazarına aittir. Bu çalışma Aksaray Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulunun 18.03.2025 tarihli 2025/116 sayılı kararıyla uygun bulunmuştur.</i>
<b>Yazarın Katkısı</b>	<i>Yazarın katkı oranı %100'dür.</i>
<b>Çıkar Beyanları</b>	<i>Yazar, herhangi bir çıkar çatışması bulunmadığını beyan eder.</i>
<b>Ethics Statement</b>	<i>The author declares that all ethical principles and rules were strictly observed throughout every stage of the preparation of this study. In case of any violation, ÖHÜİBF Journal is under no responsibility, and all responsibility rests solely with the author. This study was approved by the Aksaray University Human Research Ethics Committee with the decision numbered 2025/116, dated 18.03.2025.</i>
<b>Authors' Contributions</b>	<i>The author's contribution rate to this study is 100%.</i>
<b>Conflict of Interest</b>	<i>The author declares no conflict of interest.</i>

---

## KAYNAKÇA

- Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2020). Robots and jobs: Evidence from US labor markets. *Journal of Political Economy*, 128(6), 2188–2244. <https://doi.org/10.1086/705716>
- Ahn, M. J., & Chen, Y.-C. (2022). Digital transformation toward AI-augmented public administration: The perception of government employees and the willingness to use AI in government. *Government Information Quarterly*, 39(2). <https://doi.org/10.1016/j.giq.2021.101664>
- Akçakanat, Ö. (2024). The impact of artificial intelligence anxiety on technology-induced unemployment concerns: A study on accounting professionals. *Afyon Kocatepe University Journal of Economics and Administrative Sciences*, 26(Özel Sayı), 53–67. <https://doi.org/10.33707/akuiibfd.1458358>
- Akkaya, B., Özkan, A., & Özkan, H. (2021). Yapay zeka kaygı (YZK) ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Alanya Akademik Bakış*, 5(2), 1125–1146. <https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.833668>
- Asad, M. M., & Ajaz, A. (2024). Impact of ChatGPT and generative AI on lifelong learning and upskilling learners in higher education: Unveiling the challenges and opportunities globally. *The International Journal of Information and Learning Technology*, 41(5), 507–523. <https://doi.org/10.1108/IJILT-06-2024-0103>
- Autor, D. H. (2015). Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *Journal of economic perspectives*, 29(3), 3–30. <https://doi.org/10.1257/jep.29.3.3>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Belber, B. G., & Özmen, M. H. (2024). Hizmet sektörü çalışanlarının yapay zekâ ile ilgili gelecek kaygıları. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(91), 1085–1101. <https://doi.org/10.17755/esosder.1437531>
- Bessen, J. (2020). Automation and jobs: When technology boosts employment. *Economic Policy*, 34(100), 589–626. <https://doi.org/10.1093/epolic/eiaa001>
- Bharadiya, J. P., Thomas, R. K., & Ahmed, F. (2023). Rise of artificial intelligence in business and industry. *Journal of Engineering Research and Reports*, 25(3), 85–103. <https://doi.org/10.9734/jerr/2023/v25i3893>
- Bıyıklı, F., Bozdoğan, T., & Çetin, Ö. O. (2024). Kişilik özelliklerinin yapay zekâ tutumuna etkisinde statü kaygısının ılımlatıcı rolü: Muhasebe meslek mensupları üzerine ampirik bir çalışma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(Özel Sayı), 117–132. <https://doi.org/10.33707/akuiibfd.1462678>
- Bozkurt, A. (2023). ChatGPT, generative artificial intelligence and algorithmic paradigm shift. *Journal of Critical Review of Educational Sciences*, 4(1), 63–72. <https://doi.org/10.59320/alanyazin.1283282>

- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. New York: W. W. Norton & Company.
- Büyüköztürk, Ş. (2024). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum (31 b.)*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- 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. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1434130.pdf>
- Carolus, A., Koch, M. J., Straka, S., Latoschik, M. E., & Wienrich, C. (2023). MAILS - Meta AI literacy scale: Development and testing of an AI literacy questionnaire based on well-founded competency models and psychological change- and meta-competencies. *Computers in Human Behavior: Artificial Humans*, 1(2), 100014. <https://doi.org/10.1016/j.chbah.2023.100014>
- Chen, C., Hu, W., & Wei, X. (2025). From anxiety to action: exploring the impact of artificial intelligence anxiety and artificial intelligence self-efficacy on motivated learning of undergraduate students. *Interactive Learning Environments*, 33(4), 3162–3177. <https://doi.org/10.1080/10494820.2024.2440877>
- Chiu, Y.-T., Zhu, Y.-Q., & Corbett, J. (2021). In the hearts and minds of employees: A model of pre-adoptive appraisal toward artificial intelligence in organizations. *International Journal of Information Management*, 60, 102379. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2021.102379>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd ed.)*. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Earlbaum Associates.
- 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>
- Diamantopoulos, A., Sarstedt, M., Fuchs, C., Wilczynski, P., & Kaiser, S. (2012). Guidelines for choosing between multi-item and single-item scales for construct measurement: A predictive validity perspective. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40(3), 434–449. <https://doi.org/10.1007/s11747-011-0300-3>
- Enholm, I. M., Papagiannidis, E., Mikalef, P., & Krogstie, J. (2022). Artificial intelligence and business value: A literature review. *Information Systems Frontiers*, 24(5), 1709–1734. <https://doi.org/10.1007/s10796-021-10186-w>
- Eyüp, B., & Kayhan, S. (2023). Pre-service Turkish language teachers' anxiety and attitudes toward artificial intelligence. *International Journal of Education and Literacy Studies*, 11(4), 43–56. <https://doi.org/10.7575/aiac.ijels.v.11n.4p.43>
- Ferrari, A. (2012). *Digital competence in practice: An analysis of frameworks [EUR 25351 EN]*. Seville, Spain: Joint Research Centre of the European Commission Publications Office. <https://doi.org/10.2791/82116>
- Field, A. (2024). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics (6th ed.)*. London: SAGE.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254–280. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>
- Georgieff, A., & Hye, R. (2021). Artificial intelligence and employment: New cross-country evidence. In *OECD social, employment and migration working papers no. 265*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/c2c1d276-en>
- Gogol, K., Brunner, M., Goetz, T., Martin, R., Ugen, S., Keller, U., Fischbach, A., & Preckel, F. (2014). “My questionnaire is too long!” The assessments of motivational-affective constructs with three-item and single-item measures. *Contemporary Educational Psychology*, 39(3), 188–205. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2014.04.002>

- Gold, A. H., Malhotra, A., & Segars, A. H. (2001). Knowledge management: An organizational capabilities perspective. *Journal of Management Information Systems*, 18(1), 185–214. <https://doi.org/10.1080/07421222.2001.11045669>
- Göldağ, B. (2021). Investigation of the relationship between digital literacy levels and digital data security awareness levels of university students. *E-International Journal of Educational Research*, 12(3), 82–100. <https://doi.org/10.19160/e-ijer.950635>
- Gryncewicz, W., Zygała, R., & Pilch, A. (2023). AI in HRM: Case study analysis. Preliminary research. *Procedia Computer Science*, 225, 2351–2360. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2023.10.226>
- Haenlein, M., & Kaplan, A. (2019). A brief history of artificial intelligence: On the past, present, and future of artificial intelligence. *California Management Review*, 61(4), 5–14. <https://doi.org/10.1177/0008125619864925>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). China: Cengage Learning EMEA.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage.
- Hasırcı, I., & Örucü, E. (2024). Öz yeterlilik algısı ve örgütsel hazırlığın yapay zeka kaygısı üzerindeki etkileri: Bir araştırma. *Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 732–760. <https://doi.org/10.30561/sinopusd.1384443>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- 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), 7281–7301. <https://doi.org/10.1007/s10639-023-12086-9>
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Huttayavilaiphan, R. (2025). Digital competence and anxiety in Thai university English education: Impacts on teachers and students. *World Journal of English Language*, 15(1), 225–251. <https://doi.org/10.5430/wjel.v15n1p225>
- Iloäki, L., Paavola, S., Lakkala, M., & Kantosalo, A. (2016). Digital competence – an emergent boundary concept for policy and educational research. *Education and Information Technologies*, 21(3), 655–679. <https://doi.org/10.1007/s10639-014-9346-4>
- Johnson, D. G., & Verdicchio, M. (2017a). AI anxiety. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 68(9), 2267–2270. <https://doi.org/10.1002/asi.23867>
- Johnson, D. G., & Verdicchio, M. (2017b). Reframing AI discourse. *Minds and Machines*, 27(4), 575–590. <https://doi.org/10.1007/s11023-017-9417-6>
- Kang, J., Shin, H., & Kang, C. (2024). Hospitality labor leakage and dynamic turnover behaviors in the age of artificial intelligence and robotics. *Journal of Hospitality and Tourism Technology*, 15(5), 916–933. <https://doi.org/10.1108/JHTT-12-2023-0411>
- Kappeler, K. (2024). A longitudinal perspective on digital skills for everyday life: Measurement and empirical evidence. *Media and Communication*, 12(Article 8159). <https://doi.org/10.17645/mac.8159>
- Karaarslan, M. H., & Altuntaş, B. (2016). Kariyer tercihini etkileyen faktör düzeylerinin öneminin konjoint analizi ile belirlenmesi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(7), 1972–1988. <https://doi.org/10.15869/itobiad.259499>
- Kaya, F., Fatih, A., Astrid, S., Paul, R., Okan, Y., & and Demir Kaya, M. (2024a). The roles of personality traits, ai anxiety, and demographic factors in attitudes toward artificial intelligence. *International Journal of Human–Computer Interaction*, 40(2), 497–514. <https://doi.org/10.1080/10447318.2022.2151730>

- Kaya, F., Yetişensoy, O., Aydın, F., & Demir Kaya, M. (2024b). Yapay zekâ korkusu ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 14(2), 554–567. <https://doi.org/10.48146/odusobiad.1264103>
- Kaya, M. (2023). Havacılık yönetimi öğrencilerinin yapay zekâ kaygısı ve teknoloji kaynaklı işsizlik endişesi [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Teknik Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi, Tez No: 809085. Eskişehir.
- Kerr, S. P., Kerr, W. R., & Dalton, M. (2019). Risk attitudes and personality traits of entrepreneurs and venture team members. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 116(36), 17712–17716. <https://doi.org/10.1073/pnas.1908375116>
- Kim, S. Y., & Fernandez, S. (2017). Employee empowerment and turnover intention in the U.S. federal bureaucracy. *The American Review of Public Administration*, 47(1), 4–22. <https://doi.org/10.1177/0275074015583712>
- Kline, R. B. (2023). Principles and practice of structural equation modeling series: Methodology in the social sciences (4th ed.). New York: The Guilford Press.
- Koçer, S. (2024). Yapay zeka ve doğrulama. *REFLEKTİF Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 103–114. <https://doi.org/10.47613/reflektif.2024.147>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Li, J., Bonn, M. A., & Ye, B. H. (2019). Hotel employee's artificial intelligence and robotics awareness and its impact on turnover intention: The moderating roles of perceived organizational support and competitive psychological climate. *Tourism Management*, 73, 172–181. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2019.02.006>
- Li, L., Bibi, M., Hussain, Y., & Xiao, D. (2025). Examining sustainable hospitality practices and employee turnover in Pakistan: The interplay of robotics awareness, mutual trust, and technical skills development in the age of artificial intelligence. *Journal of Environmental Management*, 373, 123922. <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2024.123922>
- LimeSurvey. LimeSurvey: An open source survey tool. LimeSurvey GmbH, Hamburg, Germany. Erişim Adresi <https://www.limesurvey.org>
- Loureiro, S. M. C., Guerreiro, J., & Tussyadiah, I. (2021). Artificial intelligence in business: State of the art and future research agenda. *Journal of Business Research*, 129, 911–926. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.11.001>
- Lund, B. D., Mannuru, N. R., & Agbaji, D. (2024). AI anxiety and fear: A look at perspectives of information science students and professionals towards artificial intelligence. *Journal of Information Science*, 01655515241282001. <https://doi.org/10.1177/01655515241282001>
- Manyika, J., Lund, S., Chui, M., Bughin, J., Woetzel, L., Batra, P., Ko, R., & Sanghvi, S. (2017). Jobs lost, jobs gained: Workforce transitions in a time of automation. McKinsey Global Institute. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages#/>
- Minbaeva, D. (2021). Disrupted HR? *Human Resource Management Review*, 31(4). <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100820>
- Mutascu, M. (2021). Artificial intelligence and unemployment: New insights. *Economic Analysis and Policy*, 69, 653–667. <https://doi.org/10.1016/j.eap.2021.01.012>
- Mutlu, T. (2023). Yapay zeka ve girişimcilik. İçinde G. Durmuş & M. Seyhan (Ed.), *Yeni dünyada girişimcilik* (ss. 1–18). Ankara: Gazi Kitabevi.

- Nahar, A., Sharma, P., & Thakur, M. (2022). Preference for entrepreneurship as career: Exploring some aspects. *Journal of Positive School Psychology*, 6(6), 3192–3199. <https://journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/3819>
- Neumann, O., Katharina, G., & Steiner, R. (2024). Exploring artificial intelligence adoption in public organizations: a comparative case study. *Public Management Review*, 26(1), 114–141. <https://doi.org/10.1080/14719037.2022.2048685>
- Ng, W. (2012). Can we teach digital natives digital literacy? *Computers & Education*, 59(3), 1065–1078. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2012.04.016>
- Nguyen, Q. P., & Vo, D. H. (2022). Artificial intelligence and unemployment: An international evidence. *Structural Change and Economic Dynamics*, 63, 40–55. <https://doi.org/10.1016/j.strueco.2022.09.003>
- Özbek, A. (2024). A study on artificial intelligence concerns of professional accountants and perceptions of future employability. *Alanya Academic Review*, 8(1), 254–267. <https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.1329511>
- Özkoç, H., Marangoz, M., & Aydın, A. E. (2018). Öğrencilerin kariyer alternatiflerini etkileyen faktörler ve girişimcilik eğitimi. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(1), 98–119. <https://doi.org/10.29131/uiibd.413610>
- Pan, Y., & Froese, F. J. (2023). An interdisciplinary review of AI and HRM: Challenges and future directions. *Human Resource Management Review*, 33(1). <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100924>
- Paredes-Aguirre, M., Hernandez-Pozas, O., Ayala, Y., & Campoverde Aguirre, R. (2025). The stress-busting power of digital self-efficacy: Does training format matter for workers? *Current Research in Behavioral Sciences*, 8, 100161. <https://doi.org/10.1016/j.crbeha.2024.100161>
- Patil, D. (2024). Impact of artificial intelligence on employment and workforce development: Risks, opportunities, and socioeconomic implications. *Opportunities, And Socioeconomic Implications*(November 12). <https://doi.org/10.2139/ssrn.5057396>
- Pérez-Navío, E., Ocaña-Moral, M. T., & Martínez-Serrano, M. d. C. (2021). University graduate students and digital competence: Are future secondary school teachers digitally competent? *Sustainability*, 13(15), 8519. <https://doi.org/10.3390/su13158519>
- Priyadarshi, P., & Premchandran, R. (2022). Insecurity and turnover as robots take charge: impact of neuroticism and change-related uncertainty. *Personnel Review*, 51(1), 21–39. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2019-0310>
- Ratten, V. (2020). Coronavirus (covid-19) and entrepreneurship: Changing life and work landscape. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 32(5), 503–516. <https://doi.org/10.1080/08276331.2020.1790167>
- Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J.-M. (2024). SmartPLS 4. Bönningstedt: SmartPLS. Retrieved from <https://www.smartpls.com>
- Ropohl, G. (1999). Philosophy of socio-technical systems. *Techné: Research in Philosophy and Technology*, 4(3), 186–194. <https://doi.org/10.5840/techné19994311>
- 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>
- Sanguinetti, P., & Palomo, B. (2024). An alien in the newsroom: AI anxiety in European and American newspapers. *Social Sciences*, 13(11), 608. <https://doi.org/10.3390/socsci13110608>
- Schein, E. H. (1992). How can organizations learn faster? The challenge of entering the green room. *MIT Sloan Management Review*, 34(2), 85–92. <https://core.ac.uk/download/pdf/4380058.pdf>
- Schepman, A., & Rodway, P. (2020). Initial validation of the general attitudes towards artificial intelligence scale. *Computers in Human Behavior Reports*, 1, 100014. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2020.100014>

- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research*, 8(2), 23–74. <https://doi.org/10.23668/psycharchives.12784>
- Shandilya, E., & Fan, M. (2022). Understanding older adults' perceptions and challenges in using AI-enabled everyday technologies. In *The Tenth International Symposium of Chinese CHI (Chinese CHI 2022)* (pp. 105–116). Guangzhou and Online, China: ACM. <https://doi.org/10.1145/3565698.3565774>
- Şeker, C., Örucü, E., & Ercan Önbiçak, A. (2024). Örgütlerde inovasyon, örgütsel öğrenme ilişkisinde yapay zekâ kaygısının rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 16(1), 328–345. <https://doi.org/10.20491/isarder.2024.1793>
- Takıl, N., Erden, N. K., & Sarı, A. B. (2022). Farklı meslek grubu adaylarının yapay zekâ teknolojisine yönelik kaygı seviyesinin incelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(48), 343–353. <https://doi.org/10.31795/baunsobed.1165386>
- Tuomi, I. (2018). The impact of artificial intelligence on learning, teaching, and education. *Policies for the future* (Y. Punie, R. Vuorikari, & M. Cabrera, Eds.) [EUR 29442 EN]. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2760/12297>
- Uçar, M., Çapuk, H., & Yiğit, M. F. (2024). The relationship between artificial intelligence anxiety and unemployment anxiety among university students. *WORK*, 80(2), 701–710. <https://doi.org/10.1177/10519815241290648>
- Ulukapı Yılmaz, H., & Yılmaz, A. (2024). Dijital çağın potansiyel çalışanlarının yapay zekâ kaygılarının belirlenmesi. *Business and Economics Research Journal*, 15(2), 171–188. <https://doi.org/10.20409/berj.2024.440>
- Van Laar, E., Van Deursen, A. J. A. M., Van Dijk, J. A. G. M., & De Haan, J. (2017). The relation between 21st-century skills and digital skills: A systematic literature review. *Computers in Human Behavior*, 72, 577–588. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.03.010>
- Van Laar, E., Van Deursen, A. J. A. M., Van Dijk, J. A. G. M., & De Haan, J. (2019). Determinants of 21st-century digital skills: A large-scale survey among working professionals. *Computers in Human Behavior*, 100, 93–104. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.06.017>
- Venkatesh, V., & Morris, M. G. (2000). Why don't men ever stop to ask for directions? Gender, social influence, and their role in technology acceptance and usage behavior. *MIS Quarterly*, 24(1), 115–139. <https://doi.org/10.2307/3250981>
- 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*, 36(1), 157–178. <https://doi.org/10.2307/41410412>
- Vuorikari, R., Kluzer, S., & Punie, Y. (2022). DigComp 2.2: The digital competence framework for citizens [EUR 31006 EN]. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2760/115376>
- Wang, Y.-M., Chung-Lun, W., Hsin-Hui, L., Sheng-Ching, W., & Wang, Y.-S. (2024). What drives students' AI learning behavior: A perspective of AI anxiety. *Interactive Learning Environments*, 32(6), 2584–2600. <https://doi.org/10.1080/10494820.2022.2153147>
- Wang, Y.-Y., & Wang, Y.-S. (2022). 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>
- Wirtz, B. W., C., W. J., & Geyer, C. (2019). Artificial intelligence and the public sector: Applications and challenges. *International Journal of Public Administration*, 42(7), 596–615. <https://doi.org/10.1080/01900692.2018.1498103>
- Yaşar, H., & Karagucuk, V. (2025). The effect of artificial intelligence anxiety on career decidedness among students in English-related departments at universities. *Discover Artificial Intelligence*, 5(1), 48. <https://doi.org/10.1007/s44163-025-00284-y>
- Zhang, B., & Dafoe, A. (2019). *Artificial intelligence: American attitudes and trends*. Oxford, UK: Center for the Governance of AI, Future of Humanity Institute, University of Oxford. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3312874>

Zhao, H., & Seibert, S. E. (2006). The big five personality dimensions and entrepreneurial status: A meta-analytical review. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 259. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.2.259>