

DİJİTAL İYİ OLUŞUN YAPAY ZEKÂ KAYGISI VE İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA*

THE EFFECT OF DIGITAL WELL-BEING ON ARTIFICIAL INTELLIGENCE ANXIETY AND JOB SATISFACTION: A RESEARCH ON ACADEMICS

Dr. Öğr. Üyesi Duygu ULUDAĞ¹

Dr. Öğr. Üyesi Melis SOYER²

Dr. Öğr. Üyesi Sefa CEYHAN³

ÖZ

İstanbul'daki akademisyenler ile yapılan bu çalışmada, dijital iyi oluşun yapay zekâ kaygısı ve iş tatmini üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Neden-sonuç ilişkisi deseniyle yürütülen çalışmada 211 akademik personelden elde edilen veri seti istatistiksel analizlere tabi tutulmuştur. İlgili analizler sonucunda yapay zekâ kaygısının yapay zekâ yapılandırması alt boyutunun dijital iyi oluşun dijital refah boyutuyla pozitif yönlü ve anlamlı bir değişime sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca dijital iyi oluşun alt boyutu olan dijital tatmin ile iş tatmini arasında negatif yönlü ve anlamlı bir şekilde görülebildiği bulgulanmıştır. Araştırma bulgularından elde edilen sonuç, yapay zekâ yapılandırmasının dijital refahı artırdığını göstermektedir. Öte yandan akademisyenlerde dijital tatmin düzeyi arttıkça iş tatmininin azalacağı da elde edilen sonuçlar arasındadır. Bu sonuç, klasik iş tatmin algılarının yapay zekâ ile birlikte farklı şekillenmesini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Davranış, Dijital İyi Oluş, Yapay Zekâ Kaygısı, İş Tatmini, Akademisyen.

JEL Sınıflandırma Kodları: I31, L20 M10, M19.

ABSTRACT


In the research conducted on an academician in Istanbul, the effect of digital well-being on artificial intelligence anxiety and job satisfaction is investigated. In the research conducted with a causal relationship design, the data set obtained from 211 academic personnel is subjected to statistical analysis. As a result of the relevant analyses, it is seen that there is a positive and significant relationship between the artificial intelligence configuration sub-dimension of artificial intelligence anxiety, and the digital welfare dimension of digital well-being. In addition, it is found that there is a negative and significant relationship between digital satisfaction, which is the sub-dimension of digital well-being, and job satisfaction. The findings obtained as a result of the research show that artificial intelligence configuration increases digital well-being. On the other hand, as the level of digital satisfaction in academics increases, job satisfaction would decrease. This result shows that classical job satisfaction perceptions would be shaped differently with artificial intelligence.


Keywords: Organizational Behavior, Digital Well-Being, Artificial Intelligence Anxiety, Job Satisfaction, Academician.

JEL Classification Codes: I31, L20 M10, M19.

* Bu çalışma için İstanbul Nişantaşı Üniversitesi Etik Kurulundan 2023/42 sayılı ve 08.11.2023 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹  İstanbul Nişantaşı Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Havacılık Yönetimi Bölümü, duygu.uludag@nisantasi.edu.tr

²  İstanbul Nişantaşı Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Havacılık Yönetimi Bölümü, melis.soyer@nisantasi.edu.tr

³  İstanbul Nişantaşı Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Havacılık Yönetimi Bölümü, sefa.ceyhan@nisantasi.edu.tr

GENİŞLETİLMİŞ ÖZET

Purpose and Scope:

The aim of the study is to understand the complex relationship between interest in artificial intelligence, digital well-being and job satisfaction to examine the reaction of academics to the changing technological environment. Artificial intelligence has had a huge impact on the business world in recent years and this impact is increasing. The nature and dimensions of this impact should be examined together with the changes in business life. Another important focus of the study is to understand how academics react to this technological transformation. Academics play an important role in scientific research and education and are pioneers in the dissemination of technological developments. Therefore, the stance of the academic community towards innovative technologies such as artificial intelligence and how they approach these technologies affect the general acceptance and adaptation processes. In this context, the results of the study would make a significant contribution to understanding the integration of artificial intelligence into the business world and how individuals adapt to these changes. As a result, the study would help people better understand the impact of artificial intelligence technologies in business and society by examining in depth not only the complex relationship between artificial intelligence, digital well-being and job satisfaction, but also the reaction of the academic environment to this technological change.

Design/methodology/approach:

Data for the research is collected using the survey method within the scope of quantitative research design, which is one of the descriptive research methods, after receiving ethics committee approval from the Ethics Committee of Istanbul Nişantaşı University with decision number 2023/42 dated 08.11.2023. Within the scope of the research, data is collected by reaching 236 academic staff. The surveys of 25 of these academic staff are left unfinished, so the data set of 211 people is analyzed. 54% of the participants are doctoral graduates, 32.7% are lecturers and 26.1% are associate professors. The participants in question generally work in the field of Economic, Administrative and Social Sciences (75.8%) and have been doing this profession for 11 years or more (41.3%). Within the scope of the study, explanatory factor analyzes are conducted to determine the validity of the scales created with the IBM SPSS 25 program, as well as reliability and normality analysis. Correlation analysis is used to examine the relationships between digital well-being, artificial intelligence anxiety and job satisfaction variables.

Findings:

It is seen that the digital satisfaction dimension of digital well-being has a negative and significant effect on satisfaction. In line with this result, the first hypothesis of the research is “H1. The digital satisfaction dimension of digital well-being has a positive effect on job satisfaction” is accepted. When the analysis results are examined, it is found that the safe and responsible behavior dimension of digital well-being had a positive and significant effect on the job replacement dimension of artificial intelligence. In line with this result, the fifth hypothesis of the research is “H5. The safe and responsible behavior dimension of digital well-being has a positive effect on the job replacement dimension of artificial intelligence anxiety” is accepted. According to the analysis results, a positive and significant effect of the digital satisfaction dimension of digital well-being on the learning dimension of artificial intelligence anxiety and the safe and responsible behavior dimension is found. In line with this result, the seventh and eighth hypotheses of the research “H7. Digital satisfaction dimension of digital well-being has a positive effect on the learning dimension of artificial intelligence anxiety.”, “H8. The safe and responsible behavior dimension of digital well-being has a positive effect on the learning dimension of artificial intelligence anxiety” are accepted. Finally, when the analysis results are examined, a positive and significant effect of the digital well-being dimension on the artificial intelligence configuration dimension of artificial intelligence anxiety is found. In line with this result, the fifteenth hypothesis of the research is “H15. Digital well-being dimension of digital well-being has a positive effect on the artificial intelligence configuration dimension of artificial intelligence anxiety” is accepted. Other hypotheses of the study are rejected because they do not show significant results.

Conclusion and Discussion:

The spread of artificial intelligence technologies increases the awareness of individuals and society about artificial intelligence concerns. The use of these technologies in a wide range of areas, from education to health services, from law to business, gives rise to various concerns and concerns. Especially as artificial intelligence becomes more involved in people's daily lives, it becomes important to fully understand and manage the effects of these technologies. In business life, employee satisfaction and job satisfaction bear an important connection between digital well-being and fear of artificial intelligence. While increased efficiency and flexibility through the use of digital technologies in the workplace can positively affect employees' quality of life and job satisfaction, artificial intelligence anxiety has the potential to disrupt this balance. Therefore, in the integration of artificial intelligence technologies into business environments, it is important to take into account the concerns and concerns of employees and highlights the human well-being-enhancing effects of these technologies. Collaboration between individuals, policymakers, and industry leaders is important to understand the societal impacts of AI systems, promote transparency, and ensure they are used in accordance with societal values. In this way, the potential risks of artificial intelligence technologies can be minimized and contribute to the general welfare of society.

1. GİRİŞ

Teknolojik gelişmelerle birlikte dijital çağın getirdiği değişimler iş dünyasını da derinden etkilemekte ve bireylerin çalışma hayatı deneyimlerinde önemli rol oynamaktadır. En önemli değişikliklerden biri yapay zekânın yaygınlaşmasıdır (Telli, 2022). Yapay zekâ, insan benzeri zekâ süreçlerini uygulayabilen, bilgisayar sistemlerine öğrenme, düşünme ve problem çözme yeteneği kazandıran bir alanı ifade etmektedir. Akademik dünyada bu teknolojik gelişmenin dijital refah ve iş tatmini üzerinde önemli etkileri vardır (Öztürk ve Şahin, 2018).

Yapay zekâ kaygısı, insanların yapay zekâyı iş gücüne entegre etme konusundaki endişelerini ifade etmektedir. Akademisyenler, bilgi ve veri analizinde yaygın olarak kullanılan yapay zekâ teknolojilerinin giderek artan etkisi altında çalışmaktadır (Yankın, 2019). Bu durum, işlerinde geleneksel görevlerin yerini alabilecek veya tamamen ortadan kaldıracabilecek yeni teknolojik gelişmelere uyum sağlama ihtiyacını doğurmaktadır. Dijital iyi oluş, bireyin teknolojiye uyum ve dijitalleşme süreçlerinde psikolojik ve duygusal refahını ifade etmektedir. Yapay zekâ kaygısı dijital refahı olumsuz yönde etkileyebilir; bu durum akademisyenlerin iş tatminini etkileyen önemli bir faktör olabilmektedir.

İş tatmini kişinin işini ne kadar sevdiğinin ötesinde bir tablodur. Dolayısıyla iş tatmini kişinin işinde olumlu tutum sergilemesi olarak ifade edilebilir. Yapay zekâ teknolojileri, iş süreci otomasyonu ve veri analitiği gibi alanlarda doğru kullanıldığında operasyonel verimliliği etkileyebilir. Örneğin yapay zekâ sıradan ve tekrarlanan görevleri yerine getirirken uzmanlar inovasyon ve stratejiye odaklanabilmektedir. Bu verimliliği arttırmaktadır. Ancak bu teknolojik değişimler, farklı görevler ve iş belirsizliği nedeniyle stres ve kaygıya yol açabilmekte, bu da iş tatminini olumsuz etkileyebilmektedir (Örücü vd., 2006).

Bu araştırmanın akademisyen örneklemini üzerinde yapılmasının bazı temel gerekçeleri bulunmaktadır. Bunlardan ilki, akademisyenlerin dijital zekâ ya da yapay zekâ gibi konularda uzmanlık sahibi olduğunun düşünülmesidir. Bu durum yapay zekânın gelecek yıllardaki gelişiminin değerlendirilmesinin uzmanlık dahilinde incelenmesine işaret etmektedir. İkincisi, akademisyenlerin yapay zekâ teknolojileri hakkında öncü ve eğitici rol üstlenen kişiler olduğu varsayılmıştır. Üçüncüsü ise yapay zekâ ve iyi oluş gibi konuların psikolojik ve sosyal etkileri bulunmaktadır. Akademisyenler söz konusu konularda derinlemesine araştırma yaparak bilgi sahibi oldukları takdirde ilgili alanlara katkı sağlayacaklardır.

Bu çalışmanın amacı yapay zekâyı duyulan ilgi, dijital yaşam ve iş tatmini arasındaki karmaşık ilişkiyi anlamak ve akademisyenlerin değişen teknolojik ortama verdiği tepkiyi incelemektir. Bu bağlamda bu çalışmanın sonuçlarının yapay zekânın iş dünyası ilişkisi ve bireylerin bu değişimlere nasıl uyum sağladığının anlaşılmasına önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Dijital İyi Oluş

21. yüzyılın kavramları arasında yer alan "dijital" kelimesi, en basit haliyle sayısallaştırılmış veri olarak ifade edilebilir. Dijital teknoloji hayatımızı yönetmektedir. Dijital teknolojiler sayesinde günlük hayatta birçok görevi kolaylıkla ve fazla çaba harcamadan gerçekleştirebilmekteyiz. Aynı şekilde örgütün ve sosyal yaşamda kullanılan dijital teknolojiler, işi kolaylaştıran hız ve kolaylık nedeniyle tercih edilmektedir. Dijital teknolojilerin kullanımı sağladığı avantajlar çerçevesinde örgütün rekabet gücünde oldukça etkili bir unsur olarak görünmektedir (Binns vd., 2015).

Dijitalleşmenin yaygınlaşması birçok alanda olumlu etkiler getirirse de sorunları da beraberinde getirmektedir. Siber suçlar, teknolojik aksaklıklar ve iş kayıpları gibi konular özellikle önemlidir. Dijital teknolojinin evrensel kullanımı esastır. Ölçülen küresel dijital teknolojinin, örneğin iletişim, yenilikçilik ve kişisel gelişim üzerinde olumlu bir etkisi olmaktadır (Przybylski ve Weinstein, 2017).

Dijital iyi oluş, çalışanların dijital teknolojilerle etkileşimleri sonucunda yaşadıkları olumlu bir psikolojik durumdur. İş tatmini, çalışanların işlerinden ne kadar memnun olduklarının bir ölçüsüdür. Günümüz iş ortamında dijital refah ile iş tatmini arasındaki ilişki giderek daha önemli hale gelmektedir. Çalışanlar dijital teknolojiyle uyumlu çalıştıklarında iş tatmini artabilir ve iş performansına olumlu etki edebilir. Yapay zekâ korkusu, çalışanların yapay zekâ ve otomasyonun iş üzerindeki etkisine ilişkin endişelerini ifade etmektedir (Giorgi vd., 2022). Bu endişeler arasında çalışanların işlerini kaybetmesi, işlerinin daha az değerli hale gelmesi ve iş

becerilerine artık ihtiyaç duyulmaması sayılabilmektedir. Yapay zekâ korkusu iş memnuniyetini olumsuz yönde etkileyebilmektedir ve örneğin işten ayrılma niyetine yol açabilmektedir.

İş dünyasındaki yeni zorlukları anlamak ve çözmek için dijital iyi oluş, iş tatmini ve yapay zekâ korkusu arasındaki bağlantılara daha yakından bakmak önemlidir. Bu alandaki araştırmalar şu önemli katkıları sağlayabilir (Rampersad, 2020); (1) Çalışan refahının iyileştirilmesi: Dijital refahın ve iş tatmininin artırılması, çalışanlarımızın psikolojik ve duygusal refahını iyileştirebilir. (2) Artan İş Verimliliği: Daha mutlu ve daha memnun çalışanlar genellikle daha verimli çalışma eğilimindedir. (3) Yapay Zekâ Kaygısını Azaltma: Araştırmalar, yapay zekâ kaygısını azaltmanın çalışanların iş memnuniyetini artırdığını göstermektedir (4) Örgütsel Strateji Geliştirme: Bu kuruluşların dijital dönüşüm süreçleri için daha etkili stratejiler geliştirmelerine yardımcı olmaktadır. Sayılan nedenlerden dolayı dijital iyi oluş, iş tatmini ve yapay zekâ korkusu arasındaki ilişkiyi incelemek akademisyenler üzerine önemli bir araştırma alanı haline gelmektedir. Bu alandaki araştırmalar çalışanların refahını artırabilir, iş verimliliğini artırabilir ve şirketlerin dijital dönüşüm süreçlerini yönetmelerine yardımcı olabilir (Nazareno ve Schiff, 2021).

2.2. Yapay Zekâ Kaygısı

Teknoloji alanında yaşanan gelişmeler, makinelerin insan zekâsını taklit etmesine ve bir zamanlar insanlara özgü kabul edilen görevleri yerine getirmesine olanak sağladığından, yapay zekâ toplumumuzda giderek daha yaygın bir hale gelmektedir. Yapay zekâ, endüstrilerde devrim yaratma ve yaşam kalitesini iyileştirme potansiyeline sahip olmasına rağmen, yetenekleri konusunda artan bir endişe duygusu da ortaya çıkartmaktadır. Yapay zekâ, gelişimini sürdürerek daha karmaşık bir yapı kazandıkça iş dünyası, mahremiyet ve hatta insanlık üzerindeki potansiyel endişeler artmaktadır.

Yapay zekâ kaygısı, bireylerin yapay zekânın etkilerine yönelik endişelerini ve düşüncelerini ifade eden bir kavramdır. Bu endişe, teknolojideki hızlı gelişmeler ve yapay zekânın toplumun çeşitli alanlarına yaygın şekilde entegre olmasıyla giderek yaygınlaşmaktadır. Yapay zekâyla ilişkilendirilen korkular çok yönlüdür ve işten çıkarma, mahremiyet sorunları, veri güvenliği riskleri ile etik ikilemler gibi çeşitli durumlardan kaynaklanmaktadır (Li ve Huang, 2020).

Yapay zekâ kaygısını anlamak, günümüz toplumunda hayati bir öneme sahiptir çünkü bu teknoloji, hayatımızın çeşitli alanlarında giderek daha yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. Yapay zekâ kaygısı bireylerin; toplum, ekonomi, mahremiyet ve hatta insanlık üzerindeki potansiyel olumsuz etkilerine karşı duyduğu korku veya endişeyi ifade etmektedir. Yapay zekânın yetenekleri ve potansiyel etkisiyle ilgili yanlış anlamalar ve kafa karışıklıkları, bu teknolojiyi çevreleyen kaygının önemli ölçüde artmasına katkıda bulunmaktadır (Johnson ve Verdicchio, 2017). Bu kaygı, yapay zekâyla ilgili etik sorunlar, otomasyon nedeniyle işten çıkarılma korkusu ve yapay zekâ teknolojisinin geleceği konusundaki genel belirsizlik gibi çeşitli faktörlerden etkilenebilir. Yapay zekâ ilerledikçe ve farklı sektörlerle entegre olmaya devam ettikçe, bu kaygıları hafifletmek, gidermek ve sorumlu gelişimi teşvik etmek amacıyla bu teknolojinin etik sonuçları üzerine yapılan tartışmalara katılmak son derece önemlidir (Balcioglu ve Artar, 2024).

Yapay zekâ kaygısıyla başa çıkma stratejilerinden biri, bireylerin eğitim ve anlayış seviyelerini artırmasıdır. Yapay zekânın işleyiş mekanizmalarını, sahip olduğu sınırlamaları ve temel tasarım amacını anlamak, insanları yapay zekânın ilerlemeleri karşısında daha güçlü ve az tehdit altında hissettirebilmektedir. Bu bilgi, yapay zekânın esrarını çözme ve algılanan risklerle ilişkili korkuları hafifletme konusunda önemli bir rol oynamaktadır. Ayrıca, yapay zekâ alanındaki gelişmeleri ve kullanımını düzenleyen etik kuralları bilmek, teknolojinin toplum üzerindeki etkisi konusunda daha fazla kontrol duygusu sağlamaktadır. Genel olarak, eğitim ve anlayış, yapay zekâyla ilgili kaygılarla başa çıkma konusunda etkili araçlar olarak görülmektedir (Inoferio vd., 2024).

2.3. İş Tatmini

İş tatmini, çalışanların yaşadıkları mutluluk düzeyini ifade etmektedir. İş tatmini kavramı, çalışanların işlerine karşı duygusal tepkilerinin yanı sıra algılanan değer ve tutumlarını da kapsayan çok yönlü bir alandır. İş tatmini, çalışanların bağlılığını, performansını ve iş istikrarını önemli ölçüde etkileyebilir (Judge ve Bono, 2001). İş tatmini genellikle öz değerlendirme ölçekleri veya anketler kullanılarak ölçülmektedir. Örneğin Minnesota İş Tatmini Ölçeği (Weiss vd., 1964) ve Job Descriptive Index (Smith vd., 1969) gibi ölçekler yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu ölçekler çalışanların iş tatminlerini derecelendirmelerine olanak tanır. Pek çok faktör iş tatminini etkilemektedir. Bu faktörler arasında liderlik tarzı (Judge ve Piccolo, 2004), işin özellikleri (Hackman ve Oldham,

1976), iş-yaşam dengesi (Greenhaus ve Beutell, 1985) ve çalışma ortamı (Spector, 1985) ve iş istikrarı (Shore ve Tetrick, 1991) da dahildir. İş tatmini birçok olumlu sonuçla bağlantılıdır. Örneğin, araştırmalar iş tatmininin iş performansı (Judge vd., 2001) ve işe bağlılık (Meyer ve Allen, 1991) üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Tatmin kavramı çalışan bağlılığı, performansı ve istikrarı üzerinde önemli bir etkisi vardır. İş tatmini, liderlik tarzı, işin özellikleri, iş-yaşam dengesi, çalışma ortamı ve iş istikrarı gibi birçok faktörden etkilenebilir. İş tatmini, iş performansı, işe bağlılık ve işten ayrılma niyeti gibi birçok olumlu sonuçla ilişkilidir. Bu nedenle iş tatmini yöneticiler ve örgütler için önemli bir öncelik olmalıdır (Braganza vd., 2022).

Yapay zekâ (AI) ve otomasyon gibi teknolojilerdeki gelişmeler iş dünyasına büyük değişiklikler getirmektedir. Bu değişiklikler çalışanların işleri ve kariyerleri hakkında endişe duymalarına yol açmaktadır. İş tatmini, çalışanların işlerinden ne kadar memnun olduklarının bir ölçüsüdür ve iş tatmini ile yapay zekâ kaygısı arasındaki ilişki önemli bir araştırma alanıdır.

Yapay zekâ kaygısı, çalışanların yapay zekâ ve otomasyonun işlerini nasıl etkileyeceği konusundaki kaygısıdır (Nguyen ve Malik, 2022). Yapay zekâ korkusu, çalışanların işlerinin yapay zekâ tarafından otomasyonu veya değiştirilmesi gibi faktörlerden kaynaklanabilir. Bu endişeler çalışanların işlerini kaybetmesini, işlerinin değerinin azalmasını ve iş becerilerinin gereksiz hale gelmesini içerebilir. Yapay zekâ korkusu ile iş tatmini arasındaki ilişki birçok faktörden etkilenebilecek karmaşık bir konudur. Yapay zekâ ve otomasyonun iş dünyasında artan kullanımı, çalışanların iş tatminini olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu nedenle iş dünyası liderleri ve yöneticileri, yapay zekâ korkusunu azaltmaya yönelik politika ve uygulamalar geliştirmeye odaklanmalıdır (Bhargava vd., 2021). Olumlu bir deneyim sağlamak için çalışanların yapay zekâ ve otomasyonla etkileşimini artırmak da önemlidir. Bu, iş memnuniyetini artırır, yapay zekâ kaygısını azaltır ve daha sağlıklı, daha üretken bir çalışma ortamı yaratır.

2.4. Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Dijital iyi oluş ile yapay zekâ kaygısı arasındaki ilişkiyi tam anlamıyla anlayabilmek için yapay zekânın bireylerin duygusal ve psikolojik durumları üzerindeki etkisini analiz etmek büyük öneme sahiptir. Yapay zekâ, konuşma araçları aracılığıyla zihinsel sağlık desteği gibi yaşamın çeşitli yönlerini iyileştirme potansiyeline sahiptir (Inkster vd., 2018). Bu noktada, yapay zekâ kaygısı ile dijital iyi oluş arasındaki dinamikleri anlamak ve bu alanlardaki potansiyel etkileşimleri değerlendirmek, ilerleyen araştırmalar için önemli bir alan olarak öne çıkmaktadır.

Yapay zekânın sağlık teknolojileri alanında yaygın olarak kullanılması, beraberinde etik düşünceleri getirmekte ve iyi oluşu artırmak için sorumlu yapay zekâ uygulamalarının önemini vurgulamaktadır (Segkouli vd., 2023). Yapay zekânın, özellikle yaşlılar için dijital uçurum ve sağlık hizmetlerinin algılanan değeri arasındaki ilişkiyi düzenleme etkisi, bu alandaki karmaşık dinamikleri daha da açık bir şekilde ortaya koymaktadır (Zhou vd., 2022). Bu noktada, etik düşüncelerin yapay zekâ teknolojilerinin sağlık alanındaki kullanımını yönlendirme potansiyeli, bu teknolojilerin toplumsal etkilerini şekillendirmek adına önemli bir boyut arz etmektedir.

Dijital iyi oluş kavramı ile yapay zekâ kaygısı arasındaki ilişki son derece karmaşıktır; yapay zekâ, dijital müdahaleler aracılığıyla iyi oluşu ve aynı zamanda kaygıyla ilgili endişeleri artırma konusunda ikili bir rol oynamaktadır. Yapay zekâ kaygısını anlamak ve ele almak, dijital iyi oluşu artırmak için yapay zekânın sağlayabileceği avantajlardan yararlanmada kritik adımlardır. Bu bağlamda, yapay zekâ teknolojilerinin etkili ve etik kullanımının teşvik edilmesi, dijital iyi oluşu artırmak ve kullanıcıların kaygılarını en aza indirme potansiyeliyle birlikte, bireylerin ve toplumların daha sürdürülebilir bir dijital geleceğe yönlendirilmesine katkı sağlayabilir.

Araştırmalar, iş performansının önemli belirleyicileri olarak iş tatmini ve psikolojik iyi oluşun önemini vurgulamaktadır (Wright ve Cropanzano, 2000). Bununla birlikte, iş tatmini ile öznel refah arasındaki karşılıklı ilişkiyi inceleyen çalışmalar, bu faktörler arasında karmaşık bir etkileşim olduğunu göstermektedir (Bowling vd., 2010)..

İş tatmini ve psikolojik iyi oluş, işten ayrılmanın katkısız yordayıcıları olarak tanımlanmış olup, bu durum işten ayrılma oranlarını etkileyen faktörlerin çok yönlü doğasının altını çizmektedir (Wright ve Bonett, 2007). Genel iş tatmininin işgücü hareketliliği üzerindeki etkisi incelenmiş ve işle ilgili kararların anlaşılmasındaki öngörü gücü ortaya konmuştur (Green, 2010). Ayrıca, aile desteğinin, iş-aile zenginleştirilmesi ve işle ilgili iyi oluş gibi mekanizmalar yoluyla iş tatminini kolaylaştırdığı ortaya çıkmıştır (Chan vd., 2019). Bu bağlamda, iş tatmini ve

psikolojik iyi oluşun işten ayrılma üzerindeki etkilerini anlamak, işgücü yönetimi ve örgütsel stratejilerin geliştirilmesinde önemli bir perspektif sunmaktadır.

H1. Dijital iyi oluşun dijital tatmin boyutunun iş tatmini üzerinde pozitif etkisi vardır.

H2. Dijital iyi oluşun güvenli ve sorumlu davranış boyutunun iş tatmini üzerinde pozitif etkisi vardır.

H3. Dijital iyi oluşun dijital refah boyutunun iş tatmini üzerinde pozitif etkisi vardır.

H4. Dijital iyi oluşun dijital tatmin boyutunun yapay zekâ kaygısının iş değiştirme boyutu üzerinde pozitif etkisi vardır.

H5. Dijital iyi oluşun güvenli ve sorumlu davranış boyutunun yapay zekâ kaygısının iş değiştirme boyutu üzerinde pozitif etkisi vardır.

H6. Dijital iyi oluşun dijital refah boyutunun yapay zekâ kaygısının iş değiştirme boyutu üzerinde pozitif etkisi vardır.

H7. Dijital iyi oluşun dijital tatmin boyutunun yapay zekâ kaygısının öğrenme boyutu üzerinde pozitif etkisi vardır.

H8. Dijital iyi oluşun güvenli ve sorumlu davranış boyutunun yapay zekâ kaygısının öğrenme boyutu üzerinde pozitif etkisi vardır.

H9. Dijital iyi oluşun dijital refah boyutunun yapay zekâ kaygısının öğrenme boyutu üzerinde pozitif etkisi vardır.

H10. Dijital iyi oluşun dijital tatmin boyutunun yapay zekâ kaygısının sosyoteknik körlük boyutu üzerinde pozitif etkisi vardır.

H11. Dijital iyi oluşun güvenli ve sorumlu davranış boyutunun yapay zekâ kaygısının sosyoteknik körlük boyutu üzerinde pozitif etkisi vardır.

H12. Dijital iyi oluşun dijital refah boyutunun yapay zekâ kaygısının sosyoteknik körlük boyutu üzerinde pozitif etkisi vardır.

H13. Dijital iyi oluşun dijital tatmin boyutunun yapay zekâ kaygısının yapay zekâ yapılandırması boyutu üzerinde pozitif etkisi vardır.

H14. Dijital iyi oluşun güvenli ve sorumlu davranış boyutunun yapay zekâ kaygısının yapay zekâ yapılandırması boyutu üzerinde pozitif etkisi vardır.

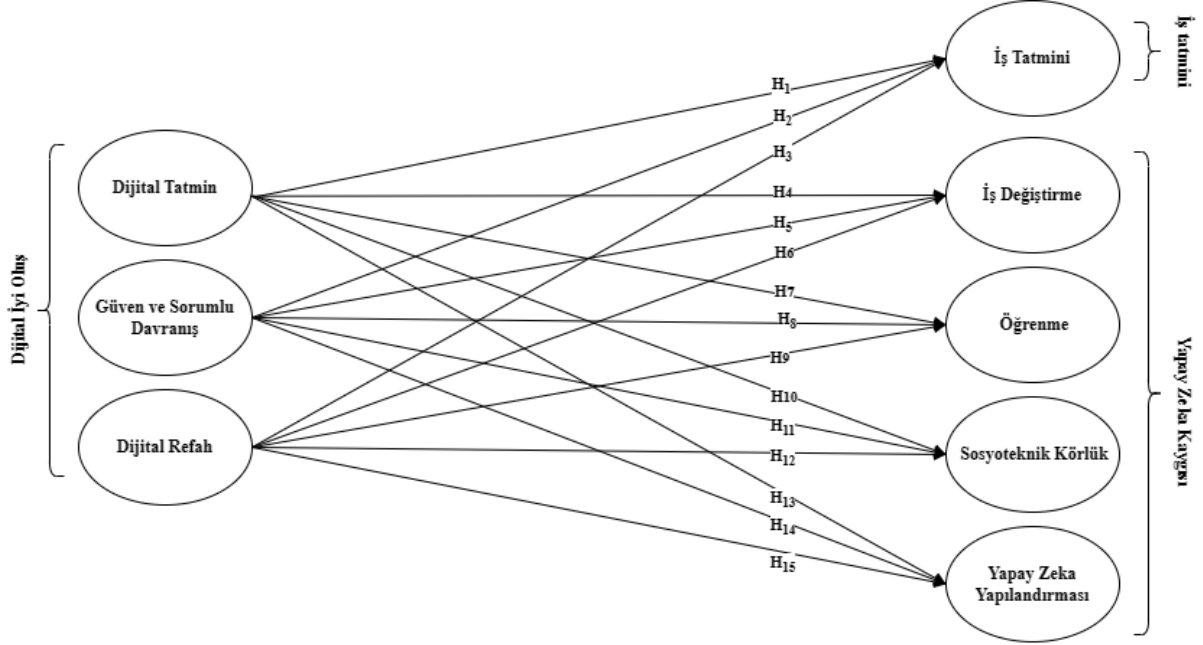
H15. Dijital iyi oluşun dijital refah boyutunun yapay zekâ kaygısının yapay zekâ yapılandırması boyutu üzerinde pozitif etkisi vardır.

3. METODOLOJİ

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma değişkenlerinin yorumlanmasını kolaylaştırmak ve ilgili analizlerin açık şekilde anlaşılmasını sağlamak için Şekil 1'de yer alan araştırma modeli oluşturulmuştur. Söz konusu modelde Dijital İyi Oluşun (X) Dijital Tatmin, Güvenli ve Sorumlu Davranış ve Dijital Refah Boyutları araştırmanın bağımsız değişkenini ifade ederken, İş Tatmini (Y_1) ve Yapay Zekâ Kaygısının (Y_2) İş Değiştirme, Öğrenme, Sosyoteknik Körlük ve Yapay Zekâ Yapılandırması boyutları araştırmanın bağımlı değişkenini ifade etmektedir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma amacı ve hipotezleri kapsamında akademisyenler üzerinde yürütülmüştür. Araştırmanın saha çalışması İstanbul ilinde görev yapan akademik personeller araştırma evreni olarak seçilmiştir. Söz konusu evren seçiminin temel nedeni ise, Türkiye’de çalışan akademisyenlerin çoğunluğunun İstanbul ilinde görev yapıyor olmasıdır (YÖK ATLAS, 2024). Söz konusu evren içerisinde örneklem sayısının hesaplanmasında iki farklı yöntemle başvurulmuştur. Bunlardan ilki, katılımcıların çoğunluğuna ulaşma çabası ile evren sayısına yakın veri toplanması amacıdır. İkincisi ise anket formunda bulunan ifadelerin toplam sayısının beş katının evreni temsil edeceği görüşüdür. Bu doğrultuda Terzis ve Economides (2011) tarafından öne sürülen ana kütle sayısı hesaplanmıştır. Buna göre anket formunda yer alan ifade sayısının 5 ya da 10 katının örneklem evreni temsil ettiği ifade edilebilmektedir. Bu doğrultuda araştırma örnekleme 41 X 5 = 205 olarak belirlenmiştir. Belirlenen söz konusu örneklem sayısının evreni temsil ettiği belirlenmiş, seçkisiz olmayan kolayda örnekleme ile saha araştırması yapılmıştır.

3.3. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Betimsel araştırma yöntemlerinden biri olan nicel araştırma tasarımıyla gerçekleştirilen bu çalışmada anket yöntemi kullanılmıştır. Bu çalışmanın demografik bilgileri ve ölçek soruları için İstanbul Nişantaşı Üniversitesi Etik Kurulundan 2023/42 sayılı ve 08.11.2023 tarihli etik kurul onayı alınmıştır. Saha araştırmasında katılımcılara yöneltilen sorular için hazırlanan anket formu 4 kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla demografik bilgi formu kullanılmıştır. İkinci kısımda Dijital İyi Oluşu ölçmek için Arslankara vd., (2022) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Söz konusu ölçek 12 ifade ve 4 boyuttan oluşmaktadır. Arslankara vd., (2022) tarafından yapılan çalışmada elde edilen ölçeğin genel güvenilirlik değeri 0.791’dir ($\alpha = 0.791$). Bu çalışmada elde edilen veriler üzerinde Açıklayıcı Faktör Analizi gerçekleştirilmiştir. Söz konusu analiz Tablo 2’de yer almaktadır. Üçüncü kısımda İş Tatmini ölçmek için Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen, Judge vd., (1998) tarafından 5 maddelik kısa formu oluşturulan ve Keser ve Bilir (2019) tarafından Türkçeye uyarlanan İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek tek boyut ve 5 sorudan oluşmaktadır. Keser ve Bilir (2019) tarafından yapılan çalışmada elde edilen genel güvenilirlik değeri 0.850’dir ($\alpha = 0.850$). Bu çalışmada elde edilen veriler üzerinde Açıklayıcı Faktör Analizi gerçekleştirilmiştir. Söz konusu analiz Tablo 3’te yer almaktadır. Anket formunda kullanılan son değişken olan Yapay Zeka Kaygısını ölçmek için Wang ve Wang (2019) tarafından geliştirilen, Akkaya vd., (2021) tarafından Türkçeye uyarlanan Yapay Zeka Kaygı (YZK) ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu ölçek 4 boyut ve 21 ifadeden oluşmaktadır. Akkaya vd., (2021) tarafından yapılan çalışmada elde edilen genel güvenilirlik değeri 0.809’dir ($\alpha = 0.809$). Bu çalışmada elde edilen veriler üzerinde Açıklayıcı Faktör Analizi gerçekleştirilmiştir. Söz konusu analiz Tablo 4’te yer almaktadır.

3.4. Güvenirlilik ve Normallik Analizi

Saha araştırması sonucunda katılımcılara yöneltilen anket formundan elde edilen verilerin güvenilirlik, çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Gerçekleştirilen analiz sonucunda verilerin güvenilir değerlerde ve normal dağılımda (+1000; -1000) olduğu (Hair vd., 2013) ifade edilebilmektedir. Söz konusu değerler Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Güvenirlilik ve Normallik Analizi Sonuçları

Değişkenler*	Cronbach Alpha (α)	Skewness	Kurtosis
YZK	0.835	0.243	0.870
OGR	0.929	0.337	-1.292
YAPIS	0.679	-0.570	-0.720
YAPSTK	0.663	-0.238	-0.029
YAPYZ	0.876	0.360	-0.893
Dİ	0.800	-0.127	-0.109
IYIDT	0.906	-0.054	-0.349
IYIGSD	0.738	-0.467	-0.086
IYIDR	0.506	-0.154	-0.135
TAT	0.761	-0.166	-0.839

*YZK: Yapay Zekâ Kaygısı, OGR: Yapay Zekâ Kaygısı Öğrenme Boyutu, YAPIS: Yapay Zekâ Kaygısı İş Değiştirme Boyutu, YAPSTK: Yapay Zekâ Kaygısı Sosyoteknik Körlük Boyutu, YAPYZ: Yapay Zekâ Yapay Yapılandırma Boyutu, Dİ: Dijital İyi Oluş, IYIDT: Dijital Tatmin, IYIGSD: Güven ve Sorumlu Davranış, IYIDR: Dijital Refah, TAT: Toplam İş Tatmini.

Tablo 2. Dijital İyi Oluş Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Dijital İyi Oluş	Dijital Tatmin	Güvenli ve Sorumlu Davranış	Dijital Refah
IYIDT1	0.802		
IYIDT2	0.897		
IYIDT3	0.886		
IYIDT4	0.782		
IYIGSD1		0.495	
IYIGSD2		0.845	
IYIGSD3		0.835	
IYIGSD4		0.616	
IYIDR1			0.671
IYIDR2			0.813
IYIDR4			0.617
Boyutların Varyansı Açıklama Yüzdesi	31.029	20.180	14.216
Açıklanan Toplam Varyans		65.424	
Kaiser-Meyer-Olkin		0.829	
Barlett		978.298	

*YZK: Yapay Zekâ Kaygısı, OGR: Yapay Zekâ Kaygısı Öğrenme Boyutu, YAPIS: Yapay Zekâ Kaygısı İş Değiştirme Boyutu, YAPSTK: Yapay Zekâ Kaygısı Sosyoteknik Körlük Boyutu, YAPYZ: Yapay Zekâ Yapay Yapılandırma Boyutu, Dİ: Dijital İyi Oluş, IYIDT: Dijital Tatmin, IYIGSD: Güven ve Sorumlu Davranış, IYIDR: Dijital Refah.

Tablo 2’de yer alan Dijital İyi Oluş Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör Analizi sonuçları incelendiğinde ölçeğin orijinal formda olduğu gibi üç boyuta ayrıldığı görülmektedir. Ancak bu araştırma kapsamında yapılan faktör analizi sonucunda dijital refah boyutununun 3’üncü sorusu aşırı faktör yükü sebebiyle çıkarılmıştır. Ardından tekrar döndürme (Rotation) işlemi yapılmış, 3 boyutlu 11 ifadelili form elde edilmiştir (Keiser-Meyer-Olkin: 0.829).

Tablo 3. Tatmin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Tatmin	
TAT1	0.773
TAT2	0.841
TAT3	0.465
TAT4	0.770
TAT5	0.696
Açıklanan Toplam Varyans	51.939
Kaiser-Meyer-Olkin	0.748
Barlett	288.435

* TAT: İş Tatmini.

Tablo 3’de yer alan Tatmin Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi sonuçları incelendiğinde ölçeğin orijinal formda olduğu gibi tek boyuta ayrıldığı görülmektedir (Keiser-Meyer-Olkin: 0.748).

Tablo 4. Yapay Zekâ Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Yapay Zekâ	Öğrenme	Yapay Yapılandırma	İş Değiştirme	Sosyo Teknik Körlük
YAPOGR1	0.870			
YAPOGR2	0.896			
YAPOGR3	0.913			
YAPOGR4	0.869			
YAPOGR5	0.827			
YAPYZ1		0.868		
YAPYZ2		0.870		
YAPYZ3		0.832		
YAPIS1			0.795	
YAPIS2			0.789	
YAPIS3			0.490	
YAPIS4			0.597	
YAPSTK1				0.639
YAPSTK2				0.702
YAPSTK3				0.734
YAPSTK4				0.614
Boyutların Varyansı Açıklama Yüzdesi	24.651	16.323	12.936	12.467
Açıklanan Toplam Varyans			66.377	
Kaiser-Meyer-Olkin			0.849	
Barlett			1608.650	

*YZK: Yapay Zekâ Kaygısı, OGR: Yapay Zekâ Kaygısı Öğrenme Boyutu, YAPIS: Yapay Zekâ Kaygısı İş Değiştirme Boyutu, YAPSTK: Yapay Zekâ Kaygısı Sosyoteknik Körlük Boyutu, YAPYZ: Yapay Zekâ Yapay Yapılandırma Boyutu.

Tablo 4’de yer alan Yapay Zekâ Kaygı Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi sonuçları incelendiğinde ölçeğin orijinal formda olduğu gibi dört boyuta ayrıldığı görülmektedir (Keiser-Meyer-Olkin: 0.849).

4. BULGULAR

4.1. Demografik Bulgular

Saha araştırması sonucunda elde edilen demografik bulgular incelendiğinde, araştırmaya 116 kadın, 95 erkek katılım göstermiştir. Söz konusu katılımcıların 104’ü evli, 107’si bekârdır. Katılımcıların yaşlarına ilişkin bulgular

incelendiğinde en fazla katılımcının 26-35 yaş aralığında olduğu ifade edilebilir (%29.4). Diğer yaş grubuna sahip katılımcılar ise yaklaşık düzeyde dağılım göstermektedir. Katılımcıların çoğunluğu doktora mezunu (%54.0) olmakla birlikte orta ve orta üstü dil bilgisine sahiptir (%53.1). Ayrıca katılımcıların çoğunluğu Doçent (%26.1) ve Öğretim Görevlisi (%32.7) ünvanına sahiptir. Söz konusu katılımcılar genellikle İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler (%75.8) alanında çalışmakta ve 11 yıl ve üzeri bu mesleği yapmaktadır (%41.3). Son olarak katılımcıların yıllık olarak verilen online ve yüz yüze ders sayısı ise yaklaşık olarak eşit dağılıma sahiptir.

4.2. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

Araştırma değişkenlerine ilişkin korelasyon analizi sonuçları Tablo 5'te yer almaktadır. Tablo 5'te yer alan değerler incelendiğinde Yapay Zekâ Kaygısının Öğrenme boyutunun Dijital İyi Oluşun Dijital Tatmin ve Güvenli ve Sorumlu Davranış boyutuyla pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca, Yapay Zekâ Kaygısının İş Değiştirme boyutunun Dijital İyi Oluşun Dijital Tatmin ve Güvenli ve Sorumlu Davranış boyutuyla pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Yapay Zekâ Kaygısının Yapay Zekâ Yapılandırması boyutunun ise Dijital İyi Oluşun Dijital Refah boyutuyla pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiye sahip olduğu ifade edilebilir. Son olarak Dijital İyi Oluşun Dijital Tatmin Boyutunun Tatmin ile negatif yönlü ve anlamlı ilişkiye sahip olduğu Tablo 5'te yer alan değerler arasında yer almaktadır.

Tablo 5. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

Boyutlar	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5	6	7	8
1. YAPOGR	3.232	1.171	1							
2. YAPIS	3.165	0.841	0.252**	1						
3. YAPSTK	2.975	0.862	0.049	0.431**	1					
4. YAPYZ	3.093	1.086	0.194**	0.371**	0.369**	1				
5. IYIDT	3.521	0.848	0.332**	0.165*	-0.003	0.084	1			
6. IYIGS	4.019	0.625	0.285**	0.182**	-0.008	0.008	0.535**	1		
7. IYIDR	2.666	0.742	0.020	0.061	-0.031	0.150*	0.204**	0.080	1	
8. TAT	3.016	0.862	-0.108	-0.032	0.082	0.003	-0.187**	-0.114	0.066	1

p<0.05*, p<0.01 ** ve p<0.001***; *YZK: Yapay Zekâ Kaygısı, OGR: Yapay Zekâ Kaygısı Öğrenme Boyutu, YAPIS: Yapay Zekâ Kaygısı İş Değiştirme Boyutu, YAPSTK: Yapay Zekâ Kaygısı Sosyoteknik Körlük Boyutu, YAPYZ: Yapay Zekâ Yapay Yapılandırma Boyutu, DI: Dijital İyi Oluş, IYIDT: Dijital Tatmin, IYIGSD: Güven ve Sorumlu Davranış, IYIDR: Dijital Refah, TAT: İş Tatmini.

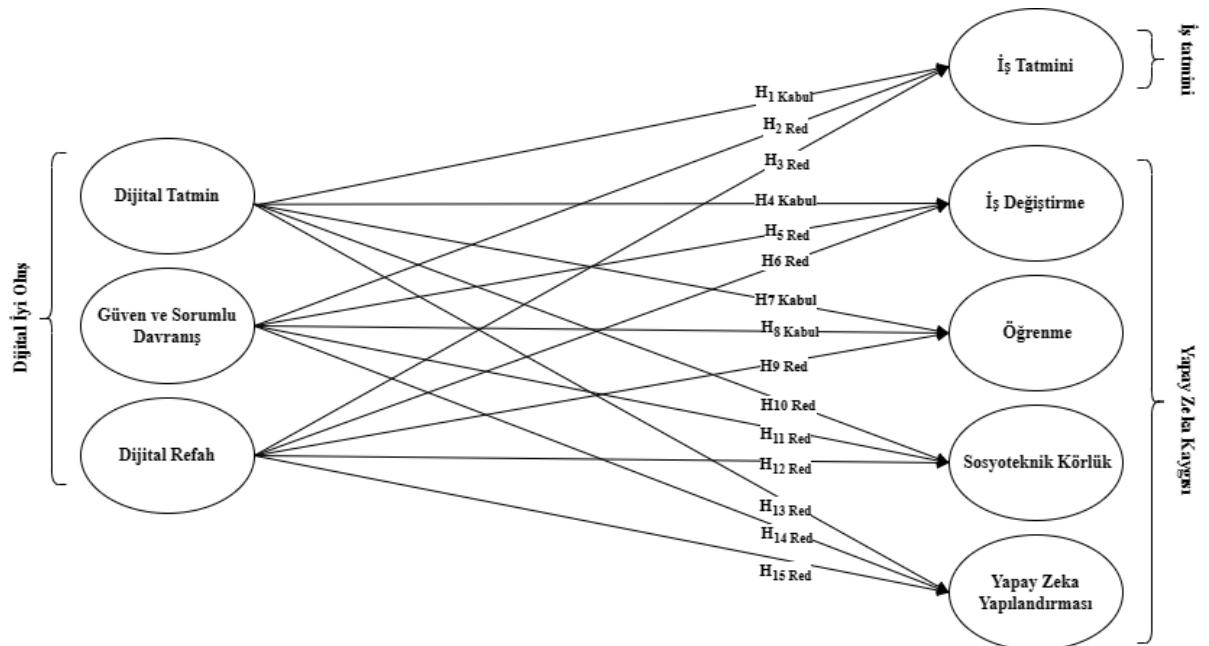
4.3. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Hipotez Testi Sonuçları

Araştırma hipotezlerinin test edilmesi amacıyla gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi sonucunda dört farklı model geliştirilmiştir. Tablo 6 ve Model 1'de yer alan analiz sonuçları incelendiğinde Dijital İyi Oluşun Dijital Tatmin Boyutunun Tatmin üzerinde negatif yönlü anlamlı etkiye sahip olduğu görülmektedir ($\beta = -0.205$). Bu sonuç doğrultusunda araştırmanın ilk hipotezi "*H₁. Dijital İyi Oluşun Dijital Tatmin Boyutunun İş Tatmini Üzerinde Pozitif Etkisi Vardır.*" kabul edilmiştir. Tablo 6 ve Model 2'de yer alan analiz sonuçları incelendiğinde Dijital İyi Oluşun Güvenli ve Sorumlu Davranış Boyutunun Yapay Zekâ'nın İş Değiştirme Boyutu üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi bulgulanmıştır ($\beta = 0.099$). Bu sonuç doğrultusunda araştırmanın beşinci hipotezi "*H₅. Dijital İyi Oluşun Güvenli ve Sorumlu Davranış Boyutunun Yapay Zekâ Kaygısının İş Değiştirme Boyutu Üzerinde Pozitif Etkisi Vardır.*" kabul edilmiştir. Ayrıca Tablo 6 ve Model 3'te yer alan analiz sonuçları incelendiğinde Dijital İyi Oluşun Dijital Tatmin Boyutunun Yapay Zekâ Kaygısının Öğrenme Boyutu ($\beta = 0.262$) ve Güvenli ve Sorumlu Davranış Boyutu üzerinde ($\beta = 0.148$) pozitif yönlü ve anlamlı etkisi bulgulanmıştır. Bu sonuç doğrultusunda araştırmanın yedinci ve sekizinci hipotezi "*H₇. Dijital İyi Oluşun Dijital Tatmin Boyutunun Yapay Zekâ Kaygısının Öğrenme Boyutu Üzerinde Pozitif Etkisi Vardır.*", "*H₈. Dijital İyi Oluşun Güvenli ve Sorumlu Davranış Boyutunun Yapay Zekâ Kaygısının Öğrenme Boyutu Üzerinde Pozitif Etkisi Vardır.*" kabul edilmiştir. Son olarak Tablo 6 ve Model 5'te yer alan analiz sonuçları incelendiğinde Dijital İyi Oluşun Dijital Refah Boyutunun Yapay Zekâ Kaygısının Yapay Zekâ Yapılandırması Boyutu üzerinde ($\beta = 0.137$) pozitif yönlü ve anlamlı etkisi bulgulanmıştır. Elde edilen bu sonuç doğrultusunda araştırmanın on beşinci hipotezi "*H₁₅. Dijital İyi Oluşun Dijital Refah Boyutunun Yapay Zekâ Kaygısının Yapay Zekâ Yapılandırması Boyutu Üzerinde Pozitif Etkisi Vardır.*" kabul edilmiştir. Araştırmanın diğer hipotezleri ise anlamlı sonuç göstermemesi nedeniyle reddedilmiştir.

Tablo 6. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Hipotez Testi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişkenler	β	t	p	r	r ²	F/p
Model 1							
H ₁ . IYIDT	TAT	-0.205	-4.63	0.015	0.216	0.047	8.263/0.000
H ₂ . IYIGSD	TAT	-0.021	-0.187	0.852			
H ₃ . IYIDDR	TAT	0.126	1.569	0.118			
Model 2							
H ₄ . IYIDT	YAPIS	0.087	1.058	0.291	0.202	0.041	2.924/0.000
H ₅ . IYIGSD	YAPIS	0.133	1.655	0.099			
H ₆ . IYIDDR	YAPIS	0.033	0.468	0.640			
Model 3							
H ₇ . IYIDT	YAPORG	0.262	3.343	0.001	0.358	0.128	1.887/0.061
H ₈ . IYIGSD	YAPORG	0.148	1.929	0.055			
H ₉ . IYIDDR	YAPORG	-0.046	-0.688	0.492			
Model 4							
H ₁₀ . IYIDT	YAPST	0.010	0.115	0.908	0.032	0.001	7.175/0.000
H ₁₁ . IYIGSD	YAPST	-0.011	-0.128	0.898			
H ₁₂ . IYIDDR	YAPST	-0.032	-0.452	0.652			
Model 5							
H ₁₃ . IYIDT	YAPYZ	0.080	0.965	0.336	0.164	0.027	4.686/0.000
H ₁₄ . IYIGSD	YAPYZ	-0.045	-0.556	0.579			
H ₁₅ . IYIDDR	YAPYZ	0.137	1.953	0.052			

*YZK: Yapay Zekâ Kaygısı, OGR: Yapay Zekâ Kaygısı Öğrenme Boyutu, YAPIS: Yapay Zekâ Kaygısı İş Değiştirme Boyutu, YAPSTK: Yapay Zekâ Kaygısı Sosyoteknik Körlük Boyutu, YAPYZ: Yapay Zekâ Yapay Yapılandırma Boyutu, Dİ: Dijital İyi Oluş, IYIDT: Dijital Tatmin, IYIGSD: Güven ve Sorumlu Davranış, IYIDR: Dijital Refah, TAT: İş Tatmin

Şekil 2. Araştırmanın Sonuç Modeli

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma, yapay zekâ teknolojilerinin akademisyenlerin iş tatmini ve dijital iyi oluş üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Literatürden elde edilen bulgular, yapay zekâ teknolojilerinin iş süreci otomasyonu ve veri analitiği gibi alanlarda operasyonel verimliliği artırma potansiyeline sahip olduğunu göstermektedir (Örücü vd., 2006). Ancak, yapay zekânın iş dünyasında artan kullanımı, çalışanlarda iş belirsizliği ve stres gibi olumsuz duygulara yol açabilmektedir (Öztürk ve Şahin, 2018). Özellikle akademisyenler, yapay zekânın sunduğu yenilikler ve değişen iş ortamına uyum sağlama konusunda önemli bir rol oynamaktadır. Dijital iyi oluş kavramı, çalışanların dijital teknolojilerle etkileşimleri sonucunda yaşadıkları olumlu psikolojik durumu ifade etmektedir (Binns vd., 2015). Ancak, yapay zekâ kaygısı bu durumu olumsuz etkileyebilmekte ve iş tatminini düşürebilmektedir (Giorgi vd., 2022). Çalışanların iş tatmini, iş performansı ve işe bağlılık üzerinde önemli bir etkiye sahip olup, bu durum örgütsel verimliliği artırmak adına büyük bir önem taşımaktadır (Judge ve Bono, 2001). Bu bağlamda, yapay zekâ kaygısını azaltmaya yönelik stratejiler geliştirilmesi, dijital iyi oluşu ve iş tatminini artırarak çalışanların genel refahını iyileştirebilir ve iş performansını yükseltebilir (Rampersad, 2020). Sonuç olarak, yapay zekâ teknolojilerinin etkin ve etik kullanımı, akademisyenlerin değişen teknolojik ortama uyum sağlamalarını kolaylaştırmakta ve bu süreçte dijital iyi oluşlarını ve iş tatminlerini artırmaktadır. Bu çalışmanın bulguları, iş dünyasında yapay zekâ teknolojilerinin entegrasyonu ve çalışan refahının dengelenmesi konularında önemli katkılar sunmaktadır.

Yapay zekâ kaygısının ve bu kaygının bireyler ile toplum üzerindeki etkisinin tam anlamıyla anlaşılması gerekliliği, yapay zekâ teknolojilerinin sürekli olarak ilerlemesi ve günlük yaşamın çeşitli alanlarına daha fazla nüfuz etmesiyle birlikte giderek daha belirgin bir hal almaktadır.

Yapay zekâ, eğitim, sağlık hizmetleri, hukuk ve iş dünyası gibi çeşitli sektörlerde uygulama bulduğu sürece, yapay zekânın kullanımına dair duyulan kaygının boyutları giderek daha karmaşık ve incelikli hale gelmektedir. Yapay zekâ kaygı ölçeklerinin geliştirilmesi ve yapay zekâ kaygı düzeylerini etkileyen faktörlere yönelik yapılan araştırmalar, bu endişenin giderek daha fazla kabul edildiğini vurgulamaktadır (Wang ve Wang, 2019).

Dijital iyi oluş ve yapay zekâ ile ilgili endişeler iş tatminini önemli ölçüde artıracaktır. İnsanlar iş yerinde memnun ve mutlu olabilmek için farklı insanların bir araya gelmesini beklerler. Bu değişkenler; çalışma koşulları, işin kendisi, istihdam ilişkisi ve işyerinin geleceği gibi faktörleri içerir (Topsomer ve Sağlam, 2019). Dijital iyi oluş, insanların teknolojiyi kullanma konusundaki deneyimlerini ve memnuniyetini ifade ederken, yapay zekâ korkusu, teknoloji ürünlerinin teknoloji ürünlerini etkileyip etkilemeyeceği veya teknoloji ürünleri tarafından ele geçirilip geçirilmeyeceği gibi endişeleri ifade etmektedir. Ayrıca teknolojinin sunduğu esneklik ve mobil çalışma seçenekleri de çalışanların yaşam kalitesini ve iş tatminini olumlu yönde etkileyebilmektedir. Ancak yapay zekâyla ilgili kaygı, iş tatmininin azalmasına yol açabilir.

Sonuç olarak, yapay zekâ kaygısıyla birlikte artan endişe, kapsamlı bir değerlendirme ve önceden alınması gereken proaktif önlemler içeren karmaşık bir konu durumdadır. Teknoloji ilerledikçe ve yapay zekâ sistemleri günlük hayatlarımıza daha fazla entegre oldukça, toplumun bu ilerlemelerle ilişkili potansiyel riskleri ve etik sonuçları kolektif bir çaba ile ele alması hayati öneme sahip olmaktadır. Yapay zekâyı daha iyi anlamayı teşvik ederek, şeffaflığı özendirmek gerekmektedir. Bu şekilde etik standartlara ve düzenlemelere öncelik verecek şekilde yapay zekâ gelişimine katkıda bulunmak, yapay zekânın potansiyel olumsuz etkilerinin en aza indirgenebileceği bir ortam oluşturulması açısından önemlidir. Bu nedenle, politika yapıcıların, sektör liderlerinin ve bireylerin bir araya gelerek yapay zekâ teknolojilerinin insan refahını ve toplumsal değerleri önceliklendirecek şekilde geliştirilmesini ve kullanılmasını sağlamak için iş birliği yapmaları gereklidir.

Yapay zekâ (AI) teknolojilerinin evriminde, etik meseleler hayati bir öneme sahiptir. Yapay zekâ sistemleri giderek karmaşık ve otonom kararlar alabilir hale gelirken; adalet, önyargı, mahremiyet ve hesap verebilirlikle ilgili sorular ön plana çıkmaktadır. Yapay zekâ karar verme süreçlerinde şeffaflık, kullanıcılar ve paydaşlar arasında güven tesis etme açısından kritik bir rol oynamaktadır. Ayrıca, veri gizliliği, manipülasyonu ve bireylere veya topluma yönelik potansiyel zararlarla ilgili endişeleri ele almak için yapay zekâ sistemlerinin tasarımına ve uygulanmasına etik çerçeveler ve yönergeler entegre edilmelidir (Huriye, 2023).

Çalışmanın sonuçları doğrultusunda, yönetim bilimleri alanında dijital iyi oluşun iş tatmini üzerindeki etkisini artırmak için çalışanlara yönelik dijital refah programları ve yapay zekâ farkındalık eğitimleri önerilebilir. Bu programlar, çalışanların dijital teknolojilere uyum sağlamalarını kolaylaştırarak iş tatminlerini ve verimliliklerini artırabilir. Uygulama alanında, işletmeler yapay zekâ teknolojilerini entegre ederken çalışanların endişelerini

azaltmak için şeffaf iletişim stratejileri geliştirmelidir. Ayrıca, farklı demografik gruplar arasındaki dijital iyi oluş ve yapay zekâ kaygısı farklılıklarının incelenmesi, yönetim stratejilerinin daha hedefli ve etkili olmasına katkı sağlayabilir. Bu öneriler doğrultusunda, dijital dönüşüm sürecinde işletmelerin hem çalışan refahını hem de örgütsel verimliliği artırmalarına yardımcı olmak hedeflenmektedir.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Akkaya, B., Özkan, A. ve Özkan, H. (2021). Yapay zekâ kaygı (YZK) ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Alanya Akademik Bakış*, 5(2), 1125-1146.
- Arslankara, V. B., Demir, A., Öztaş, Ö. ve Ertugrul, U. S. T. A. (2022). Digital well-being scale validity and reliability study. *Journal of Teacher Education and Lifelong Learning*, 4(2), 263-274.
- Balcioğlu, Y. S. ve Artar, M. (2024). Artificial intelligence in employee recruitment. *Global Business and Organizational Excellence*.
- Bhargava, A., Bester, M. ve Bolton, L. (2021). Çalışanların robot teknolojisi, yapay zekâ ve otomasyon (RAIA) uygulamalarının iş tatmini, iş güvenliği ve istihdam edilebilirlik üzerindeki algıları. *Davranış Bilimlerinde Teknoloji Dergisi*, 6 (1), 106-113.
- Binns, I. C. ve Bell, R. L. (2015). Representation of scientific methodology in secondary science textbooks. *Science & Education*, 24, 913-936.
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J. ve Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 915-934.
- Braganza, A., Chen, W., Canhoto, A. ve Sap, S. (2022). Gigification, iş katılımı ve memnuniyet: Yapay zekâ destekli sistem otomasyonunun operasyon yönetiminde düzenleyici rolü. *Üretim planlama ve Kontrol*, 33 (16), 1534-1547.
- Brayfield, A. H. ve Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of applied psychology*, 35(5), 307.
- Brunetto, Y., Teo, S. T., Shacklock, K. ve Farr-Wharton, R. (2012). Emotional intelligence, job satisfaction, well-being and engagement: explaining organisational commitment and turnover intentions in policing. *Human Resource Management Journal*, 22(4), 428-441.
- Chan, X. W., Kalliath, P., Chan, C. ve Kalliath, T. (2020). How does family support facilitate job satisfaction? Investigating the chain mediating effects of work-family enrichment and job-related well-being. *Stress and Health*, 36(1), 97-104.
- Dansereau Jr, F., Graen, G. ve Haga, W. J. (1975). A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations: A longitudinal investigation of the role making process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13(1), 46-78.
- Giorgi, G., Ariza-Montes, A., Mucci, N. ve Leal-Rodríguez, A. L. (2022). Teknolojiye bağlı stresin ve işyeri yenilikleriyle ilgili stresin karanlık ve aydınlık tarafı: Yapay zekâdan iş dönüşümlerine. *Uluslararası Çevre Araştırmaları ve Halk Sağlığı Dergisi*, 19(3), 1248.

- Graen, G. B. ve Cashman, J. (1975). A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations: A longitudinal investigation of the role making process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 38, 46-78.
- Graen, G., Novak, M. A. ve Sommerkamp, P. (1982). The effects of leader—member exchange and job design on productivity and satisfaction: Testing a dual attachment model. *Organizational Behavior and Human Performance*, 30(1), 109-131.
- Green, F. (2010). Well-being, job satisfaction and labour mobility. *Labour Economics*, 17(6), 897-903.
- Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Hair, J. F., Ringle, C. M. ve Sarstedt, M. (2013). Partial least squares structural equation modeling: Rigorous applications, better results and higher acceptance. *Long Range Planning*, 46(1-2), 1-12.
- Huriye, A. Z. (2023). The ethics of artificial intelligence: examining the ethical considerations surrounding the development and use of AI. *American Journal of Technology*, 2(1), 37-44.
- Inkster, B., Sarda, S. ve Subramanian, V. (2018). An empathy-driven, conversational artificial intelligence agent (Wysa) for digital mental well-being: real-world data evaluation mixed-methods study. *JMIR MHealth and UHealth*, 6(11), e12106.
- Inoferio, H. V., Espartero, M., Asiri, M., Damin, M. ve Chavez, J. V. (2024). Coping with math anxiety and lack of confidence through AI-assisted Learning. *Environment and Social Psychology*, 9(5).
- Jackson, L. T. ve Fransman, E. I. (2018). Flexi work, financial well-being, work–life balance and their effects on subjective experiences of productivity and job satisfaction of females in an institution of higher learning. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 21(1), 1-13.
- Johnson, D. G. ve Verdicchio, M. (2017). AI anxiety. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 68(9), 2267-2270.
- Judge, T. A. ve Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80.
- Judge, T. A. ve Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: a meta-analytic test of their relative validity. *Journal of applied psychology*, 89(5), 755.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C ve Kluger, A. N. (1998). Dispositional Effects on Job and Life satisfaction: The Role of Core Evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E. ve Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376.
- Keser, A. ve Bilir, K. B. Ö. (2019). İş Tatmini Ölçeğinin Türkçe Güvenilirlik Ve Geçerlilik Çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 229-239.
- Li, J. ve Huang, J. S. (2020). Dimensions of artificial intelligence anxiety based on the integrated fear acquisition theory. *Technology in Society*, 63.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.

- Nazareno, L. ve Schiff, D.S. (2021). Otomasyon ve yapay zekânın çalışanların refahı üzerindeki etkisi. *Toplumda Teknoloji*, 67, 101679.
- Nguyen, T. M. ve Malik, A. (2022). Yapay zekâ hizmet kalitesi üzerine iki dalgalı çapraz gecikmeli bir çalışma: İş seviyesinin ve iş rolünün düzenleyici etkileri. *İngiliz Yönetim Dergisi*, 33(3), 1221-1237.
- Örücü, E., Yumuşak, S. ve Bozkır, Y. (2006). Kalite yönetimi çerçevesinde bankalarda çalışan personelin iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1).
- Öztürk, K. ve Şahin, M.E (2018). Yapay sinir ağları ve Yapay Zekâ'ya genel bir bakış. *Takvim-i Vekayi*, 6(2), 25-36.
- Przybylski, A. K. ve Weinstein, N. (2017). A large-scale test of the goldilocks hypothesis: quantifying the relations between digital-screen use and the mental well-being of adolescents. *Psychological Science*, 28(2), 204-215.
- Rampersad, G. (2020). Robot işinizi elinizden alacak: Yapay zekâ çağı için inovasyon. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 116, 68-74.
- Rogowska, A. M. ve Meres, H. (2022). The mediating role of job satisfaction in the relationship between emotional intelligence and life satisfaction among teachers during the COVID-19 pandemic. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 12(7), 666-676.
- Segkouli, S., Giakoumis, D., Votis, K., Triantafyllidis, A., Paliokas, I. ve Tzovaras, D. (2023). Smart Workplaces for older adults: Coping 'ethically' with technology pervasiveness. *Universal Access in the Information Society*, 22(1), 37-49.
- Shore, L. M. ve Tetrick, L. E. (1991). A construct validity study of the survey of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 76(5), 637.
- Smith, P.C., Kendall, L.M. ve Hulin, C.L. (1969). *İş ve emeklilikte memnuniyetin ölçülmesi*. Rand-McNally.
- Spector, P.E. (1985). İnsani hizmet personeli memnuniyetinin ölçülmesi: İş Memnuniyeti Anketinin Geliştirilmesi. *Amerikan Topluluk Psikolojisi Dergisi*, 13(6), 693.
- Telli, E. (2022). İşletmelerin Dijital dönüşüm yolculuğunda liderlik: Transformasyonel (Dönüşümcü) liderlikten dijital liderliğe. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 307-318.
- Topsomer, F. ve Sağlam, M. (2019). Dijital oyunlar ve öznel iyi oluş ilişkisi: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi örneği. *Humanities Sciences*, 14(2), 31-50.
- Terzis, V. ve Economides, A. A. (2011). The acceptance and use of computer based assessment. *Computers & Education*, 56(4), 1032-1044.
- Tushman, M., O'Reilly, C. A. ve Harreld, B. (2015). 10 Leading proactive punctuated. *Leading Sustainable Change: An Organizational Perspective*, 250.
- Wang, Y. Y. ve 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.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. ve Lofquist, L. H. (1964). Construct validation studies of the Minnesota importance questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 18, 1-76.

- Wright, T. A. ve Bonett, D. G. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 33(2), 141-160.
- Wright, T. A. ve Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84.
- Xu, Y., Liu, X., Cao, X., Huang, C., Liu, E., Qian, S. ve Zhang, J. (2021). Artificial intelligence: A powerful paradigm for scientific research. *The Innovation*, 2(4).
- Yankın, F. B. (2019). Dijital dönüşüm sürecinde çalışma yaşamı. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi*, 7(2), 1-38.
- Yükseköğretim Program Atlası. (2024). <https://yokatlas.yok.gov.tr/universite.php> adresinden 28 Temmuz 2024 tarihinde alınmıştır.
- Zhou, J. ve Wang, Z. (2022). Research on the influence mechanism and governance mechanism of digital divide for the elderly on wisdom healthcare: The role of artificial intelligence and big data. *Frontiers in Public Health*, 10, 837238.