



**T.C.
BURSA TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**AYZERA (AKILLI TEKNOLOJİ, YAPAY ZEKÂ, ROBOTİK VE
ALGORİTMALAR) FARKINDALIĞININ YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞINA
ETKİSİNDE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN ROLÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Seher ÖZEN

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Tezli Yüksek Lisans Programı

TEMMUZ 2025

**T.C.
BURSA TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**AYZERA (AKILLI TEKNOLOJİ, YAPAY ZEKÂ, ROBOTİK VE
ALGORİTMALAR) FARKINDALIĞININ YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞINA
ETKİSİNDE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN ROLÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Seher ÖZEN
(22435030630)
ORCID: 0009-0009-4680-3267**

**İşletme Anabilim Dalı
İşletme Tezli Yüksek Lisans Programı**

**Danışman: Doç. Dr. Nihan BİRİNCİOĞLU
ORCID: 0000-0002-2707-5091**

TEMMUZ 2025



20.04.2016 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin 9/2 ve 22/2 maddeleri gereğince; Bu Lisansüstü teze, Bursa Teknik Üniversitesi’nin abonesi olduğu intihal yazılım programı kullanılarak Lisansüstü Eğitim Enstitüsü’nün belirlemiş olduğu ölçütlere uygun rapor alınmıştır.

İNTİHAL BEYANI

Bu tezde görsel, işitsel ve yazılı biçimde sunulan tüm bilgi ve sonuçların akademik ve etik kurallara uyularak tarafımdan elde edildiğini, tez içinde yer alan ancak bu çalışmaya özgü olmayan tüm sonuç ve bilgileri tezde kaynak göstererek belgelediğimi, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ederim.

Öğrencinin Adı Soyadı: Seher ÖZEN

İmzası:

ÖNSÖZ

Bu çalışmayı gerçekleştirdiğim süreçte değerli bilgi ve rehberliğiyle bana her konuda yol gösteren ve desteğini hiçbir zaman esirgemeyen değerli danışmanım Doç. Dr. Nihan BİRİNCİOĞLU'na katkılarından dolayı çok teşekkür ederim. Ayrıca eğitim hayatım boyunca beni geliştiren bütün değerli hocalarıma sonsuz teşekkürleri sunarım.

Son olarak hayatım boyunca ve tez yazım sürecinde her zaman yanımda olup bana destek ve güven veren annem, babam ve abim başta olmak üzere tüm aile üyelerime ve sevgili arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Haziran 2025

Seher ÖZEN

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
KISALTMALAR	ix
SEMBOLLER	xi
ÇİZELGE LİSTESİ.....	xii
ŞEKİL LİSTESİ.....	xiii
1. GİRİŞ	1
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	3
2.1 Yenilikçi İş Davranışı (YİD).....	3
2.1.1 Yenilik kavramı.....	3
2.1.2 Yenilikçi iş davranışı tanımı, önemi ve boyutları	4
2.1.3 Yenilikçi iş davranışının öncülleri	7
2.1.3.1 Bireysel faktörler.....	9
2.1.3.2 Örgütsel faktörler	12
2.1.4 Yenilikçi iş davranışının sonuçları.....	15
2.2 Çalışma Yaşamı ve AYZERA Kavramı.....	17
2.2.1 Sanayi devriminin gelişimsel süreci	17
2.2.1.1 Endüstri 1.0	18
2.2.1.2 Endüstri 2.0	19
2.2.1.3 Endüstri 3.0	20
2.2.1.4 Endüstri 4.0	21
2.2.2 AYZERA kavramı ve çalışma yaşamında yeri	22
2.2.2.1 Akıllı teknolojiler	23
2.2.2.2 Yapay zekâ	23
2.2.2.3 Robotik ve algoritmalar.....	24
2.2.3 AYZERA teknolojilerinin iş hayatındaki yeri ve uygulamaları	26
2.3 Algılanan Örgütsel Destek (AÖD).....	29
2.3.1 Algılanan örgütsel destek kavramı ve boyutları	29
2.3.2 Algılanan örgütsel desteğin kuramsal temelleri.....	32
2.3.2.1 Sosyal değişim teorisi	32
2.3.2.2 Örgütsel destek teorisi.....	34
2.3.2.3 Rol teorisi	35
2.3.2.4 Lider-üye etkileşimi teorisi	36
2.3.2.5 Karşılıklılık normu teorisi	37
2.3.3 Algılanan örgütsel desteğin önemi ve sonuçları	38
2.4 Araştırma Modeli, Literatür Taraması ve Geliştirilen Hipotezler.....	40
2.4.1 Araştırma modeli ve geliştirilen hipotezler.....	40
2.4.2 Literatür taraması	43
2.4.2.1 Yenilikçi iş davranışı ve AYZERA farkındalığı ilişkisi	43
2.4.2.2 Yenilikçi iş davranışı ve algılanan örgütsel destek ilişkisi	46

2.4.2.3 Algılanan örgütsel destek ve AYZERA farkındalığı ilişkisi.....	48
3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ	51
3.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi	51
3.2 Araştırmanın Kısıtları.....	52
3.3 Araştırma Evreni ve Örneklemi	53
3.4 Araştırmanın Yöntemi.....	54
3.4.1 Araştırmada kullanılan ölçekler	54
3.4.2 Araştırmanın demografik bulguları.....	55
3.4.3 Normallik ve aykırı değer analizi.....	59
3.4.4 Ölçeklerin geçerlilik ve güvenirlik analizleri.....	61
3.4.5 Veri analizi	67
3.4.5.1 Korelasyon analizi.....	67
3.4.5.2 Regresyon analizi	67
3.4.6 Analiz bulgularının değerlendirilmesi	72
4. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	76
KAYNAKLAR	84
EKLER.....	99

KISALTMALAR

AFA	: Açımlayıcı Faktör Analizi
AÖD	: Algılanan Örgütsel Destek
AVE	: Ortalama Açıklanan Varyans - Average Variance Extracted
AYZERA	: Akıllı Teknolojiler, Yapay Zekâ, Robotik ve Algoritmalar
BT	: Bilgi Teknolojileri
CFI	: Comparative Fit Index
CMIN/DF	: Ki-kare Değerinin Serbestlik Derecesine Oranı
CR	: Yapı Güvenirliği - Construct Reliability
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
GFI	: Goodness of Fit Index
KT	: Karşılıklılık Teorisi
LLCI	: Lower-Level Confidence Interval - Alt Güven Aralığı Sınırı
LÜET	: Lider-Üye Etkileşimi Teorisi
MİY	: Müşteri İlişkileri Yönetimi
ML	: Maximum Likelihood
NFI	: Normed Fit Index
ÖDT	: Örgütsel Destek Teorisi
PwC	: Pricewaterhouse Coopers
RFI	: Relative Fit Index
RMSEA	: Root Mean Square Error of Approximation
RT	: Rol Teorisi
s.	: Sayfa
SDT	: Sosyal Değişim Teorisi
SE	: Standart Hata
STARA	: Smart Technology, Artificial Intelligence, Robotics, and Algorithms
TDK	: Türk Dil Kurumu
ULCI	: Upper-Level Confidence Interval - Üst Güven Aralığı Sınırı
VAF	: Açıklanan Varyans Oranı - Variance Accounted for
YEM	: Yapısal Eşitlik Modellemesi
YİD	: Yenilikçi İş Davranışı

YİDAB1 : Yenilikçi İş Davranışı Alt Boyut 1
YİDAB2 : Yenilikçi İş Davranışı Alt Boyut 2
YİDAB3 : Yenilikçi İş Davranışı Alt Boyut 3
YİDAB4 : Yenilikçi İş Davranışı Alt Boyut 4
YZ : Yapay Zekâ



SEMBOLLER

μ	: Ortalama
σ	: Standart sapma
p	: Anlamlılık değeri- olma olasılığı
N	: Evren büyüklüğü
d	: Hata
β	: Standart yol katsayısı
β_1	: Standart olmayan yol katsayıları
χ^2/sd	: Ki-Kare Minimum Sapma / Serbestlik derecesine bölünmüş değer- Chi-Square minimum discrepancy divided by degrees of freedom

ÇİZELGE LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 3.1: Belirli büyüklükteki evrenler için kabul edilebilir örneklem büyüklükleri.	53
Çizelge 3.2: Katılımcıların demografik özellikleri.	55
Çizelge 3.3: Betimleyici istatistikler.....	59
Çizelge 3.4: Normallik analizi.....	60
Çizelge 3.5: Cronbach Alpha değerleri ve yorumlamaları.	61
Çizelge 3.6: Ölçeklerin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları.	62
Çizelge 3.7: Ölçeklerin DFA analizi sonuçları.....	65
Çizelge 3.8: Ölçeklere ait standart yükler, AVE ve CR değerleri.	66
Çizelge 3.9: Regresyon analizi bulguları (YİDAB1 ve YİDAB2).	68
Çizelge 3.10: Regresyon analizi bulguları (YİDAB3 ve YİDAB4).	70
Çizelge 3.11: Hipotezlerin değerlendirilmesi.	73

ŞEKİL LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 2.1: Araştırma modeli.....	41
Şekil 3.2: Yapısal eşitlik modeli.....	63
Şekil 3.3: AÖD ve AYZERA'nın YİDAB2 üzerindeki etkisi.....	70



AYZERA (AKILLI TEKNOLOJİ, YAPAY ZEKÂ, ROBOTİK VE ALGORİTMALAR) FARKINDALIĞI'NIN YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞINA ETKİSİNDE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN ROLÜ

ÖZET

Bu çalışma, AYZERA (Akıllı Teknolojiler, Yapay Zekâ, Robotik ve Algoritmalar) farkındalığının çalışanların yenilikçi iş davranışları üzerindeki etkisini ve bu ilişkide algılanan örgütsel desteğin oynadığı düzenleyicilik rolünü ortaya koymayı amaçlamaktadır. Dijital dönüşümün hız kazandığı günümüz iş dünyasında, yapay zekâ uygulamaları, otomasyon sistemleri ve algoritmalar yalnızca iş süreçlerinin verimliliğini artırmakla kalmayıp, aynı zamanda çalışanların rollerini, görev tanımlarını ve iş yerindeki psikolojik deneyimlerini de yeniden şekillendirmektedir. Bu süreçte, teknolojik gelişmelere dair farkındalık, çalışanların değişime verdikleri tepkiler açısından kritik bir faktör olarak öne çıkmaktadır.

Teknolojinin iş hayatına entegrasyonu, çalışanlara yaratıcı görevler üstlenme, stratejik rollere yönelme ve dijital beceriler edinme gibi fırsatlar sunarken; iş güvencesi kaygısı, sürekli öğrenme baskısı ve değişime uyum zorunluluğu gibi zorluklar da yaratmaktadır. Bu süreçte, çalışanların yenilikçi iş davranışları göstermesi yalnızca bireysel değil, algıladıkları örgütsel destekle de ilişkilidir. Kendini değerli ve desteklenmiş hisseden çalışanlar, değişime daha açık olup yenilikçi çözümler geliştirmeye daha yatkın hale gelmektedir.

Çalışma, Türkiye genelinde farklı sektörlerde görev yapan 401 beyaz yaka çalışandan çevrim içi anket yoluyla elde edilen verilerle gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında toplanan veriler SPSS 26 ve AMOS 24 programları ile analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular, AYZERA farkındalığının çalışanların yenilikçi iş davranışlarının bazı alt boyutları üzerinde anlamlı ve pozitif etkiler yarattığını göstermektedir. Aynı zamanda, algılanan örgütsel desteğin bu davranışlar üzerinde doğrudan bir etkisinin olduğu belirlenmiş, daha da önemlisi örgütsel desteğin AYZERA farkındalığı ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide anlamlı bir düzenleyicilik rolü üstlendiği ortaya konmuştur.

Araştırma sonuçları, çalışanların teknolojik dönüşüm sürecine uyum sağlamalarında yalnızca teknolojiye dair farkındalıklarının değil, aynı zamanda örgütlerinden hissettikleri desteğin de belirleyici olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, teknoloji temelli yenilikçiliği teşvik etmek isteyen kurumların, çalışanlarına yönelik destek mekanizmalarını güçlendirmeleri büyük önem taşımaktadır. Literatürde AYZERA kavramını bu denli kapsamlı biçimde ele alan ve örgütsel destek değişkeniyle birlikte inceleyen çalışmaların sınırlı olması, bu çalışmanın hem teorik hem de pratik düzeyde katkı sunduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Yenilikçi iş davranışı, Algılanan örgütsel destek, Akıllı teknoloji, Yapay zekâ, Robotik ve algoritmalar.

THE ROLE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT IN THE IMPACT OF STARA (SMART TECHNOLOGIES, ARTIFICIAL INTELLIGENCE, ROBOTICS, AND ALGORITHMS) AWARENESS ON INNOVATIVE WORK BEHAVIOR

SUMMARY

This study aims to examine the effect of AYZERA (Smart Technologies, Artificial Intelligence, Robotics, and Algorithms) awareness on employees' innovative work behavior, as well as the moderating role of perceived organizational support in this relationship. In today's business world, where digital transformation is accelerating, artificial intelligence applications, automation systems, and algorithms are not only increasing the efficiency of business processes but also reshaping employee roles, job descriptions, and psychological experiences in the workplace. In this context, awareness of technological developments emerges as a critical factor influencing employees' responses to change.

The integration of technology into work life offers employees opportunities such as taking on creative tasks, transitioning into strategic roles, and acquiring digital skills. However, it also brings challenges like job insecurity, the pressure of continuous learning, and the need to adapt to change. At this point, innovative work behavior is influenced not only by individual traits but also by the level of support employees perceive from their organizations. Employees who feel valued and supported are more open to change and more inclined to develop innovative solutions.

The study was conducted using data collected through an online survey from 401 white-collar employees working in various sectors across Turkey. The data were analyzed using SPSS 26 and AMOS 24 software. The findings indicate that AYZERA awareness has a significant and positive impact on certain sub-dimensions of innovative work behavior. Moreover, perceived organizational support has a direct effect on these behaviors and plays a significant moderating role in the relationship between AYZERA awareness and innovative work behavior.

The results suggest that employees' adaptation to technological transformation is shaped not only by their awareness of technology but also by the support they perceive from their organizations. In this regard, organizations aiming to promote technology-driven innovation should strengthen their support mechanisms for employees. The study contributes both theoretically and practically by addressing the AYZERA concept comprehensively and examining it together with the perceived organizational support variable, which has been relatively underexplored in the literature.

Keywords: Innovative work behavior, Perceived organizational support, Smart technology, Artificial intelligence, robotics, and algorithms.

1. GİRİŞ

21. yüzyılda teknolojik ilerlemelerin hız kazanmasıyla birlikte, yapay zekâ, robotik ve algoritmalar gibi AYZERA (Akıllı Teknoloji, Yapay Zekâ, Robotik ve Algoritmalar) kapsamındaki yenilikler, işletmelerin işleyişini köklü bir şekilde dönüştürmektedir (Brougham ve Haar, 2018). STARA (Smart Technology, Artificial Intelligence, Robotics, and Algorithms) olarak da adlandırılan bu teknoloji dalgası, işgücü pazarını yeniden şekillendirerek çalışanların görev ve sorumluluklarını yeniden tanımlamaktadır. Özellikle akıllı teknolojiler, yapay zekâ, robotik ve algoritmaların iş süreçlerine entegrasyonu, geleneksel iş tanımlarının dönüşümüne neden olmakta ve çalışanların mesleki rollerini de yeniden tanımlamaktadır. Bu dönüşüm, iş süreçlerinin otomasyonu ve yapay zekâ destekli sistemlerin yaygınlaşması ile bazı görevlerin ortadan kalkmasına yol açarken, aynı zamanda yeni beceri setlerine duyulan ihtiyacı da artırmaktadır. (Baumann ve diğ, 2021; Da Silva ve diğ, 2022).

Günümüzde işletmeler arasındaki rekabet giderek bilgi rekabetine dönüşmekte olup, yapay zekâ bu süreçte kritik bir rol oynamaktadır. Yapılan araştırmalar, işletmelerin %50'den fazlasının yapay zekâyı benimsediğini ve bu teknolojinin bilgi yaratma, standardizasyon ve transfer süreçlerini destekleyerek rekabet gücünü artırdığını göstermektedir (Iaia ve diğ, 2023). PwC'nin öngörülerine göre, yapay zekâ kullanımı 2030 yılına kadar küresel ekonomiye yaklaşık 10,7 trilyon dolarlık katkı sağlayacak ve bu büyümenin büyük kısmı Çin ve Kuzey Amerika'dan gelecektir (Url-4). Bu nedenle, yapay zekâ uygulamalarının işletmeler tarafından benimsenmesi hem akademik çevrelerde hem de iş dünyasında yoğun ilgi görmektedir.

Schilling ve Kluge (2009) tarafından ifade edilen görüşe göre, bireylerin yeni bilgi ve teknolojilerle karşılaştıklarında genellikle bir direnç geliştirdiğini ve bu durumun öğrenme sürecini engelleyebileceğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, yöneticilerin, çalışanların öğrenme farkındalıklarını artırmak ve öğrenme yeteneklerini geliştirmek amacıyla stratejik önlemler almaya teşvik edilmesi gerekmektedir. Çünkü organizasyonel değişim ve yeniliklere uyum sağlamak, yalnızca teknik bilgi değil, aynı zamanda bireylerin bu bilgiyi içselleştirme ve kullanma yetenekleriyle de doğrudan ilişkilidir. Bu nedenle, yöneticilerin bu süreci aktif bir şekilde

yönlendirmeleri, çalışanların öğrenme süreçlerini daha verimli hale getirecek ve organizasyonel başarıyı artırması beklenmektedir.

Bu tez çalışması, çalışanların AYZERA farkındalığının yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini ve algılanan örgütsel desteğin bu ilişkide düzenleyicilik rolü oynayıp oynamadığını incelemeyi amaçlamaktadır. Bu kapsamda, AYZERA farkındalığı, yenilikçi iş davranışı ve algılanan örgütsel destek arasındaki etkileşimin daha detaylı bir şekilde analiz edilmesi hedeflenmektedir. Çalışma bulgularının, işletmelerin dijital dönüşüm stratejilerini ve çalışan destek mekanizmalarını geliştirme açısından önemli katkılar sağlaması beklenmektedir.



2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde, yenilikçi iş davranışı, algılanan örgütsel destek ve Ayzera kavramları ile bileşenlerine ilişkin literatür taraması yapılacaktır.

2.1 Yenilikçi İş Davranışı (YİD)

2.1.1 Yenilik kavramı

Yenilik, en basit haliyle yeni ihtiyaçlara yönelik çözümler geliştirmek veya mevcut ihtiyaçlara daha etkili ve verimli yanıtlar sunmak olarak tanımlanabilir. Bir diğer tanıma göre eskimiş, zararlı veya yetersiz sayılan şeyleri yeni, yararlı ve yeterli olanlarıyla değiştirme olarak ifade edilmektedir. (Url-7).

Yenilik, yeni fikirler, yöntemler, ürünler veya hizmetler sunarak değer yaratan ya da mevcut olanları geliştiren bir süreçtir. Yaratıcılığı, problem çözmeyi ve yeni yaklaşımların uygulanmasını içeren bu süreç, çeşitli zorlukları veya fırsatları ele almak için kullanılır. Yenilik, teknoloji, iş dünyası, bilim, sanat ve sosyal sistemler gibi birçok alanda gerçekleşebilir. Genellikle ilerlemelere, verimlilik kazançlarına ve yaşam kalitesinde iyileşmelere yol açmaktadır. Değişimi teşvik ederek ve gelişen ihtiyaçlara uyum sağlayarak önemli katkılarda bulunmaktadır (Rogers, 2010).

Yenilik, yalnızca teknik boyutla sınırlı olmayan, geniş bir kavramdır. Bu anlayış, yeniliğin yalnızca ürün veya hizmetlerdeki değişimle değil, aynı zamanda yeni fikirlerin, düşüncelerin ve yaklaşımların pratikte uygulanması süreciyle de ilişkilendirildiğini vurgular (Özdaşlı, 2008). Yenilik, sadece bir nesne ya da hizmete indirgenemez; aksine, daha kapsamlı bir düşünsel evrim ve uygulama süreci içerir. Özdaşlı (2008)'ya göre, yenilik endüstri ve sektörle sınırlı kalmayıp, toplumsal yapıyı, bireylerin yaşam biçimlerini ve etkileşimlerini de etkilemektedir. Bu bağlamda, yenilik, alışılmadık fikirlerin ve yaklaşımların pratiğe dökülmesi anlamına gelir ve sadece ürün ya da hizmetle değil, iş süreçleri, yönetim biçimleri, organizasyonel yapılar ve toplumsal değişim gibi alanlarda da kendini göstermektedir.

2.1.2 Yenilikçi iş davranışı tanımı, önemi ve boyutları

Yenilikçi iş davranışı (YİD), ilk olarak West ve Farr (1989) tarafından literatürde, iş rolü, grup veya organizasyon içinde yeni fikirlerin keşfi, tanıtımı ve uygulanması olarak tanımlanmıştır ve bu, rol performansına, grup veya organizasyona katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Lecat ve diğ. (2018), yenilikçi iş davranışını, çalışanların iş rollerine yeni ve faydalı fikirler, süreçler, ürünler veya yöntemleri bilinçli bir şekilde dahil etmeleri olarak tanımlamıştır. Bir başka tanıma göre YİD, bireylerin örgüte değer katacak fikirler üretilip bu fikirleri bilinçli bir şekilde uygulamaya koymalarını ifade etmektedir (Turgut ve Beğenirbaş, 2013, s. 108). Bu süreç, organizasyonel gelişimi ve iş performansını artırmaya yönelik sürekli yenilik arayışını içermektedir.

YİD'in organizasyonlar için önemi büyüktür. Bu tür davranışlar, organizasyonların değişen pazar koşullarına hızlı bir şekilde uyum sağlamalarını, verimliliklerini artırmalarını ve sürdürülebilir rekabet avantajları elde etmelerini sağlamaktadır. Ayrıca, çalışanların yaratıcı düşünme süreçlerine dahil olmaları, örgütsel bağlılıklarını artırarak iş tatminlerini yükseltmektedir (De Jong ve Den Hartog, 2007). Yenilikçi davranışlar, organizasyonların içsel verimliliklerini artırmanın yanı sıra, dışsal imajlarını da güçlendirir, çünkü yenilikçi organizasyonlar genellikle sektördeki rekabetçi pozisyonlarını sağlamlaştırmaktadır.

Literatürde YİD'in farklı boyutlarını ele alan çeşitli çalışmalara rastlanmaktadır. Scott ve Bruce (1994), yenilikçi iş davranışını tek bir boyutta incelemiştir. Janssen (2000) ise YİD'i fikir üretme, fikir geliştirme ve fikir gerçekleştirme olmak üzere üç farklı boyutta değerlendirmiştir. Lecat, Beusaert ve Raemdonck (2018) de Janssen (2000)'in çalışmasından hareketle yenilikçi iş davranışını üç boyut üzerinden analiz etmiştir. De Jong ve Den Hartog'un 2010 yılında ve Dorenbosch, Engen ve Verhagen'in 2005 yılında yapmış oldukları çalışmalar doğrultusunda, yenilikçi iş davranışı sorunların ve/veya fırsatların farkına varılması, fikir oluşturma, fikir için destek yaratma ve fikri gerçekleştirmeyi içeren dört boyut şeklinde incelenmektedir:

1. Sorunların ve/veya Fırsatların Farkına Varılması: Yenilikçi iş davranışının ilk aşaması olan fırsatların ya da sorunların farkına varılması, çalışanların veya organizasyonların çevrelerinde ve iş süreçlerinde ortaya çıkabilecek potansiyel yenilikçi fırsatların veya karşılaştıkları zorlukların farkında olmasını ifade etmektedir. Bu aşama, bir kişi veya gruba mevcut durumu gözden geçirerek ve

mevcut sorunları veya boşlukları belirleyerek yenilikçi çözümler veya yeni fırsatlar geliştirme fırsatı vermektedir.

Örneğin, bir çalışan, pazardaki bir sorunu veya işyerinde verimliliği artırabilecek bir sorunu fark ederse, bu farkındalık, onu yeni yollar bulmaya ve fırsatlar aramaya teşvik edecektir. Yenilikçi düşünce, sorunların ya da fırsatların farkına varılmasıyla başlar, çünkü bu noktada mevcut durumu değiştirme ya da geliştirme kararı alınabilir. Çalışanlar, organizasyonel hedeflere ulaşmak için çevrelerindeki fırsatları ve potansiyel engelleri analiz ederler. Bu süreçte, mevcut durumları değerlendirerek, organizasyonun stratejik amaçlarıyla uyumlu olan fırsatları keşfetmeye çalışırlar (Gupta, 2014; Lukoto ve Chan, 2016).

Çalışanların, sorunların ve/veya fırsatların farkına varılmasında başarılı olabilmesi için tek bir kaynağa odaklanmayıp farklı kaynaklardan yararlanmaları gerekmektedir. Bir başka ifadeyle, çalışanların kendi iş tanımları dışındaki veya günlük işinin bir parçası olmayan konularla da ilgilenmeleri gerekmektedir (Kleysen ve Street, 2001, s. 293; De Jong ve Den Hartog, 2010, s. 24). Bu bilgiler ışığında, yeni iş davranışının ilk aşaması olan fırsatların veya sorunların farkına varılması, çalışanların sadece günlük işlerinin ötesinde çevrelerini değerlendirmelerini ve organizasyonel hedeflerle uyumlu olan fırsatları belirlemelerini gerektirmektedir. Çalışanların farklı kaynaklardan yararlanarak yalnızca mevcut iş tanımlarına odaklanmamaları, aynı zamanda iş süreçleri dışında da fırsatlar aramaları gerekmektedir. Bu, farkındalığı geliştirmelerine yardımcı olmaktadır. Bu süreç, sorunların ya da fırsatların farkına varılması, yeni çözümler üretmek için bir adım atılmasını sağladığı için yenilikçi düşüncenin ve organizasyonel gelişimin temelini oluşturmaktadır.

2. Fikir Oluşturma: Bu aşama, çalışanların tespit edilen fırsatlara yönelik yeni ve özgün fikirler geliştirdiği kritik bir süreçtir. Yaratıcılık, problem çözme ve çeşitli perspektiflerden bakarak fikir üretme gibi faaliyetler bu sürecin temel unsurlarıdır. Ayrıca, çalışanlar arasında iş birliğini teşvik eden beyin fırtınası oturumları, yenilikçi çözümlerin ortaya çıkmasına olanak sağlamaktadır (Salessi, 2020; Gupta, 2014). Kleysen ve Street (2001, s. 286) ise bu aşamanın belirlenen fırsatlara çözüm önerileri üretme, fırsatların temsil ve kategorilerini

oluşturma, belirli bir problemi çözmek için fikirlerin ilişkilerini ve birleşimlerini ve bilgi üretmeyi içerdiğini belirtmektedir. De Jong (2007), fikir üretiminin, mevcut bilgi, tesisler, yetenekler, beceriler ve diğer kaynakların yeniden düzenlenmesini, bir değişiklik yaratmayı veya bir çözüm bulmayı içerdiğini savunmaktadır. Yenilikçi bir yaklaşım sergileyebilmek için, sadece bir ihtiyacın ya da fırsatın farkında olmak yeterli değildir; aynı zamanda bu ihtiyacı karşılamak amacıyla yeni ve yaratıcı yollar geliştirebilme becerisi de büyük önem taşımaktadır (Kanter, 1988, s. 169). Bu, sadece mevcut durumu anlamayı değil, aynı zamanda çözüm geliştirme sürecinde de yenilikçi düşünmeyi gerektirmektedir.

Fikir oluşturma boyutunun örgütlerin başarısına olumlu yönde katkı sağladığına dair görüş, örgüt içindeki bilgi ve yeteneklerin en verimli şekilde kullanılabilmesi için yeni fikirlerin geliştirilmesinin önemli olduğunu vurgulamaktadır. Dorenbosch (2005) ve Janssen (2000) tarafından da belirtildiği gibi, birimlerdeki hizmet ve süreçlerin yenilenmesi ya da geliştirilmesi için yenilikçi fikirlerin üretimi gerekmektedir. Ayrıca, örgütlerin çalışanlarının görev ve iş faaliyetlerinin dağılımıyla ilgili yeni fikirler geliştirmesi, örgütün genel performansını doğrudan etkilemektedir. Bu tür yenilikçi düşünce süreçlerinin örgütlerin verimliliğini artırıp ve iş süreçlerini iyileştirmektedir. Fikir üretmenin anahtarı, sorunları çözmek veya performansı artırmak için yeni ve mevcut bilgilerin birleştirilmesi ve yeniden düzenlenmesidir (De Jong ve Den Hartog, 2010, s. 24). Sorunları veya performans eksikliklerini alışılmışın dışında bir perspektifle ele almak, yenilikçi fikirlerin geliştirilmesine zemin hazırlamaktadır. Farklı bakış açıları, problemlerin daha geniş bir çerçevede değerlendirilmesini sağlayarak yaratıcı çözümlerin ortaya çıkmasına katkıda bulunmaktadır.

3. Fikir İçin Destek Yaratma: Yenilikçi iş davranışının üçüncü ve kritik bir boyutu, ortaya atılan fikirlerin kabul görmesi ve hayata geçirilmesi için gerekli desteğin sağlanmasıdır. Bu süreç, fikrin sadece ortaya atılmasını değil, aynı zamanda örgüt içindeki ilgili kişileri ikna etmeyi, kaynakları mobilize etmeyi ve olası engelleri aşmayı içermektedir. Dorenbosch (2005, s. 130-132) ve Janssen (2000, s. 288) gibi araştırmacılar, fikirlerin desteklenmesinin örgütsel başarı için ne kadar önemli olduğuna dikkat çekmektedir. Bu süreçte, fikir

sahibinin etkili iletişim becerileri, koalisyon oluşturma yeteneği ve örgütün mevcut stratejileriyle uyumlu bir bakış açısı sunması büyük önem taşımaktadır.

Kısacası, fikirlere destek sağlamak, yenilikçi fikirlerin sadece yazılı olarak kâğıt üstünde kalmamasını sağlamaktadır. Bu, işletmelerin değişen pazar koşullarına daha hızlı uyum sağlamasına, rekabet avantajı elde etmelerine ve uzun vadeli başarıyı garanti etmelerine yardımcı olmaktadır. Örgütlerde yeniliklerin başarılı olması için çalışanlar yeni fikirleri desteklemekten çekinmemeli ve diğer çalışanları da bu fikirleri desteklemeye teşvik etmelidir. Yeni ve mevcut fikirlerin ortaya çıkması bu durumda mümkün olacaktır.

4. Fikri Gerçekleştirme: YİD'in fikri gerçekleştirme boyutu, çalışanların yaratıcı fikirlerini uygulama sürecini içermektedir. Bu aşamada, geliştirilen fikirlerin uygulamaya dönüştürülmesi ve organizasyonun mevcut prosedürlerine dahil edilmesi amaçlanmaktadır. Fikri gerçekleştirme, yalnızca yenilikçi çözümler geliştirmekle kalmaz, aynı zamanda bu çözümleri etkili bir şekilde uygulama yeteneğine de bağlıdır. Yenilikçi davranışın aşamaları sonucunda inovatif iş sonuçları ortaya çıkmaktadır (Çapraz ve diğ., 2014, s. 53). Bu aşamada, yenilikler iş süreçlerinin bir parçası haline getirilmektedir. Prototip veya inovasyon modeli üretilebilir, buna dokunulabilir veya deneyimlenebilir. Söz konusu süreçte fikir, yaygınlaştırılmalı, kitlesel üretilmeli, üretken kullanıma dönüştürülmeli ya da kurumsallaştırılmalıdır (Kanter, 1988, s. 191). Kısaca fikrin uygulanması, yeniliklerin iş süreçlerinin düzenli bir parçası haline getirilmesi anlamına gelmektedir (De Jong, 2008, s. 7).

2.1.3 Yenilikçi iş davranışının öncülleri

Çalışanların yenilikçi iş davranışlarını etkileyen faktörler, işletmelerin rekabet avantajını koruyabilmesi ve sürdürülebilir büyüme sağlayabilmesi açısından büyük bir öneme sahiptir. Bir işletmenin dinamik ve yenilikçi bir yapıya sahip olabilmesi, yalnızca üst yönetimin vizyonu ile değil, aynı zamanda çalışanların yenilikçi düşünme becerilerinin desteklenmesi ve teşvik edilmesiyle mümkün olmaktadır. Çalışanların yenilikçi iş davranışları, iş süreçlerinin iyileştirilmesi, yeni ürün ve hizmetlerin geliştirilmesi, verimliliğin artırılması ve işletmenin değişen piyasa koşullarına hızla adapte olabilmesi açısından kritik bir rol oynamaktadır. Bir işletme içerisinde, çalışanların görevleri ne olursa olsun, yenilikçi iş davranışlarının teşvik edilmesi

işletmenin genel performansını artırmakta ve sürekli değişim veya gelişim içinde olmasını sağlamaktadır. Yenilikçi iş davranışı sergileyen çalışanlar, mevcut süreçlerde verimlilik artışı sağlamakla kalmayıp aynı zamanda işletmenin uzun vadeli stratejik hedeflerine ulaşmasına da katkıda bulunurlar. Bu bağlamda, çalışanların yenilikçi iş davranışlarını etkileyen unsurların işletme başarısına katkısı göz ardı edilememektedir (Dörner, 2012).

Çağdaş yönetim anlayışlarında, çalışanların yenilikçi iş davranışı sergilemesi kritik bir unsur olarak kabul edilmektedir. Sürekli iyileştirme (Fuller ve diğ, 2006), kaizen (Imai, 1986), kurumsal girişimcilik (Sharma ve Chrisman, 1999) ve öneri programları gibi modern yönetim uygulamaları, çalışanların yenilikçi fikirler geliştirmesi ve bu fikirleri uygulamaya koymasını teşvik etmektedir. Ayrıca, şirketlerdeki öneri panoları veya dijital araçlar, çalışanların fikirlerini paylaşmalarını kolaylaştırarak, yenilikçi düşüncenin yayılmasını ve uygulanmasını desteklemektedir. Bu bağlamda, yöneticilerin çalışanların yenilikçi iş davranışlarını desteklemesi ve onları cesaretlendirmesi, organizasyonel inovasyon kapasitesinin artırılmasında önemli bir rol oynamaktadır. Çalışanların fikirlerini özgürce ifade edebildiği, destekleyici bir iş ortamı yaratıldığında, yenilikçi iş davranışının daha sık gözlemlendiği literatürde vurgulanmaktadır.

YİD'in iş sonuçları üzerindeki olumlu etkileri göz önünde bulundurulduğunda, araştırmalar bu davranışın hangi faktörler tarafından teşvik edildiğine odaklanmıştır. Literatürde, YİD'in temel belirleyicileri genellikle bireysel ve örgütsel faktörler çerçevesinde ele alınmaktadır. Bireysel düzeyde; yaratıcılık ve öz yeterlilik, içsel motivasyon, kişilik özellikleri, problem çözme yeteneği ve öz liderlik gibi faktörler ön plana çıkarken, örgütsel düzeyde; örgüt iklimi, liderlik tarzları, bilgi paylaşımı ve iletişim, örgütsel destek çalışanların yenilikçi davranışlarını şekillendirmede önemli rol oynamaktadır (Ali ve diğ, 2020; Dörner, 2012; Siregar ve diğ, 2019; Siregar ve diğ, 2024; Scott ve Bruce, 1994). Bu unsurlar, çalışanların yeni fikirler üretme ve uygulama süreçlerini doğrudan etkileyerek organizasyonların yenilikçilik kapasitesini artırmaktadır. Dolayısıyla, YİD'in öncüllerini anlamak ve geliştirmek, işletmelerin sürdürülebilir başarısını sağlamak adına stratejik bir gereklilik haline gelmektedir.

2.1.3.1 Bireysel faktörler

YİD için en önemli bireysel faktörlerden biri yaratıcılıktır. Yaratıcılığı yüksek bireyler, mevcut problemlere farklı açılardan yaklaşarak yenilikçi çözümler üretme eğilimindedir (Amabile, 1996). Bu bağlamda, Amabile (1996) 'ye göre, bireylerin yaratıcı düşünme becerileri, onların rutin iş süreçlerini sorgulamalarına ve daha etkili, verimli yöntemler geliştirmelerine olanak tanımaktadır. Yaratıcılık, sadece sanatsal ya da teknik alanlarla sınırlı kalmayıp, iş dünyasında süreç iyileştirme, problem çözme ve stratejik karar alma gibi birçok kritik alanı da kapsamaktadır.

Quang (2022) 'e göre yaratıcı öz yeterlilik, bir bireyin yeni ve özgün fikirler üretebileceğine, sorunları yaratıcı çözümlerle çözebileceğine ve bu süreçte başarılı olacağına dair olan inancını ifade etmektedir. Bu inanç onların yenilikçi düşünme ve problem çözme süreçlerine katılımını doğrudan etkilemektedir. Yüksek yaratıcı öz-yeterliliğe sahip bireyler, zorluklarla karşılaştıklarında pes etmek yerine alternatif çözümler üretmeye daha yatkındır. Bu durum, iş ortamında çalışanların yenilikçi projelere katılımını artırmaktadır ve organizasyonların rekabet avantajı elde etmesine katkı sağlamaktadır. Ayrıca, yöneticilerin ve kurum kültürünün çalışanların yaratıcı özgüvenini desteklemesi, iş yerinde inovasyonun teşvik edilmesi açısından kritik bir faktördür.

Li, Liang ve Crant (2010) ise yüksek yaratıcı öz-yeterliliğe sahip bireylerin sürekli öğrenme ve fırsatları değerlendirme eğiliminde olduklarını ifade etmektedir. Bu bağlamda, iş ortamında yenilikçiliği teşvik etmek isteyen organizasyonların, çalışanların yaratıcı öz-yeterliliğini destekleyen politikalar geliştirmesi önemlidir. Örneğin, eğitim programları, teşvik edici liderlik yaklaşımları ve yenilikçi düşünmeyi destekleyen bir iş kültürü, çalışanların yaratıcılıklarını ortaya koymalarına yardımcı olabilmektedir.

Tierney ve Farmer (2011), yaratıcı öz-yeterliliğin çalışanların motivasyonu üzerindeki etkisini vurgulayarak, bireylerin kendilerine olan güvenlerinin iş yerinde daha hevesli ve istekli çalışmalarına katkıda bulunduğunu belirtmektedir. Bu durum, çalışanların yenilikçi fikirler üretme ve uygulama sürecine daha aktif katılmalarına olanak tanımaktadır. Özellikle rekabetçi ve dinamik iş ortamlarında, bireylerin kendilerini yaratıcı olarak yeterli görmeleri, risk almaktan çekinmemelerini ve problem çözme süreçlerinde daha cesur davranmalarını sağlamaktadır. Dolayısıyla, yöneticilerin ve

organizasyonların, çalışanların yaratıcı güvenini destekleyen bir kültür oluşturmaları, yenilikçiliğin sürdürülebilirliği açısından kritik bir faktördür. Bu bağlamda, teşvik edici geri bildirimler, esnek çalışma ortamları ve inovasyonu ödüllendiren sistemler, çalışanların motivasyonunu artırarak onların yaratıcı potansiyellerini daha etkili bir şekilde kullanmalarına yardımcı olmaktadır.

Amabile (1988) yenilikçi davranışların en önemli tetikleyicisinin içsel motivasyon olduğunu vurgulamaktadır. Bireyin yalnızca dışsal ödüller veya baskılar nedeniyle değil, yaptığı işe duyduğu ilgi, merak ve anlamlı bir katkı sağlama isteği doğrultusunda hareket etmesi, yenilikçi yaklaşımlar geliştirmesini desteklemektedir. İçsel motivasyonu yüksek bireyler, yeni fikirler üretmeye ve yaratıcı çözümler geliştirmeye daha yatkın olmaktadır. Bireyin kendi yetkinliğine olan inancı yenilikçi girişimlerde bulunma isteğini güçlendirmektedir. Tierney ve Farmer (2002), kendi kendine yetme algısı yüksek bireylerin, karşılaştıkları zorluklara rağmen yenilikçi süreçlere daha istekli ve kararlı bir şekilde katıldıklarını belirtmektedir. Bu durum, bireylerin risk almaktan çekinmemelerini ve yeni fikirlerini hayata geçirme konusunda daha cesur davranmalarını sağlamaktadır. Dolayısıyla, yenilikçi bir iş ortamı oluşturmak isteyen organizasyonların, çalışanların içsel motivasyonlarını destekleyen stratejiler geliştirmesi ve onların öz-yeterlilik algılarını güçlendiren bir kültür benimsemesi büyük önem taşımaktadır.

YİD'i etkileyen en önemli bireysel faktörlerden bir diğeri kişilik özellikleridir. Kişilikle ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, beş faktör kişilik modelinin en yaygın kullanılan yaklaşımlardan biri olduğu anlaşılmaktadır. Bu model, bireylerin kişilik özelliklerini beş ana faktör etrafında tanımlayarak, kişiliği daha anlaşılır ve sistematik bir şekilde sınıflandırmaya olanak sağlamaktadır (Salgado, 1997). Beş Büyük Kişilik Modeli kapsamında değerlendirildiğinde, özellikle deneyime açıklık, dışa dönüklük ve sorumluluk duygusu yüksek bireylerin YİD sergileme olasılıkları daha yüksektir (George ve Zhou, 2001). Dışa dönüklük gibi kişilik özellikleri, bireylerin daha fazla sosyal etkileşime girmelerini, fikir alışverişi yapmalarını ve yeni fırsatlar yaratmalarını sağlamaktadır. Bu da yenilikçi davranışların artmasına neden olmaktadır (Amabile, 1996). Deneyime açık bireyler, yeni fikirlere ve farklı bakış açılarına daha yatkındır, bu da onların yenilikçi süreçlere daha kolay uyum sağlamasını desteklemektedir (Anderson ve diğ, 2014).

Problem çözme becerisi, YİD'i etkileyen önemli bir diğer bireysel faktördür. YİD, genellikle mevcut sorunlara yaratıcı ve etkili çözümler bulmayı içerdiği için, çalışanların güçlü problem çözme yetenekleri bu süreçte belirleyici bir rol oynamaktadır. Mumford ve diğ. (2002) tarafından yapılan bir araştırma, problem çözme becerisi yüksek bireylerin daha yaratıcı ve yenilikçi çözümler ürettiklerini ortaya koymaktadır. Bu bireyler, karşılaştıkları zorlukları daha etkili bir şekilde analiz edip ve çözüm önerileri geliştirmektedir. Bu süreçte analitik düşünme, esneklik ve stratejik planlama gibi beceriler de önemli bir yer tutmaktadır (Scott ve Bruce, 1994).

Çalışanların YİD sergileyebilmeleri için öncelikle mevcut sorunların veya fırsatların farkına varabilmeleri gerekmektedir. Scott ve diğ. (1994) de çalışanların mevcut durumla hedeflenen durum arasındaki farkı algılamalarını sağlayan problem çözme becerilerinin, yenilikçi davranışları teşvik ettiğini vurgulamaktadır. Bu algılama süreci, çalışanların karşılaştıkları zorlukları ve fırsatları tanımalarına olanak tanımaktadır. Sorunların veya fırsatların farkına varabilen çalışanlar, bu durumları iyileştirebilmek veya fırsatları değerlendirebilmek için yaratıcı çözümler geliştirmektedir.

Martins ve Terblanche (2003) ve de Jong ve Den Hartog (2007), YİD'in sadece mevcut sorunların çözülmesinden ibaret olmadığını, aynı zamanda fırsatların değerlendirilmesi ve bu fırsatları kullanarak yeni yollar keşfetme sürecini de kapsadığını belirtmektedirler. Bu tür yenilikçi düşünme ve problem çözme becerileri, çalışanların organizasyona katkı sağlamak için yeni yollar ve çözümler üretmelerine yardımcı olmaktadır.

Öz liderlik yenilikçi iş davranışını etkileyen önemli bireysel faktörlerden bir diğeridir. Öz liderlik, bireyin kendi düşünce, duygu ve davranışlarını yönlendirme sürecidir ve bireysel motivasyonu artırarak daha verimli ve yaratıcı çalışmasını sağlamaktadır (Manz, 1986). Günümüzün hızla değişen iş dünyasında, öz liderlik bireylere sadece görevlerini yerine getirmekle kalmayıp, aynı zamanda değişime ayak uydurma ve yenilikçi çözümler üretme becerisi de kazandırmaktadır.

Öz liderlik, bir başka tanıma göre ise bireyin içsel motivasyon kaynaklarını harekete geçirerek kendini yönetmesini ve hedeflerine ulaşmasını destekleyen bir süreçtir (Neck ve Houghton, 2006). Bu süreç, bireylerin dış motivasyon unsurlarına daha az bağımlı olmasını ve kendi kararlarını alarak proaktif bir tutum sergilemesini

sağlamaktadır. Özellikle esnek çalışma ortamlarında ve uzaktan çalışma modelinde, öz liderlik becerileri bireyin performansını doğrudan etkileyen kritik bir faktör haline gelmektedir. Öz liderlik, bireyin yalnızca bireysel başarısını değil, aynı zamanda takım dinamiklerini ve kurumsal yenilikçiliği de etkileyen bir yetkinliktir. Kendini yönetebilen bireyler, iş yerinde daha fazla inisiyatif alarak hem kendi gelişimlerini destekler hem de organizasyonun hedeflerine ulaşmasına katkıda bulunmaktadır. Bu nedenle, çağdaş liderlik anlayışında yalnızca yöneticiler için değil, tüm çalışanlar için öz liderlik becerilerinin geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır.

2.1.3.2 Örgütsel faktörler

YİD'i etkileyen en önemli örgütsel faktörlerden biri örgüt iklimidir. Örgüt iklimi, bir organizasyonun üyeleri tarafından ortaklaşa deneyimlenen, örgütün genel atmosferi, değerleri, normları ve beklentilerini temsil eden bir kavramdır. Örgüt iklimi, başka bir çalışmada bir organizasyonun kültürünü, değerlerini ve normlarını yansıtan bir kavramdır ve çalışanların iş yerindeki deneyimlerini, duygusal durumlarını ve karar alma süreçlerini şekillendiren önemli bir faktör olarak tanımlanmaktadır (Schneider, 1990). Bu iklim, çalışanların iş yerindeki algılarını, hissettiklerini, etkileşim tarzlarını ve karar alma süreçlerini şekillendiren psikolojik bir ortam yaratmaktadır (Schneider, 1990). Başka bir deyişle, örgüt iklimi, organizasyonun içsel yapısının, çalışanların davranışlarını ve tutumlarını nasıl yönlendirdiği ile ilgili önemli bir bileşendir. Çalışanların iş yerine yönelik motivasyonları, iş tatminleri ve özellikle yenilikçi iş davranışları, örgüt ikliminin doğrudan etkisi altındadır.

Örgüt ikliminin iş tatmini ve yenilikçi davranışlarla ilişkili olması, bu iklimin çalışanların verimliliği, yaratıcılığı ve genel iş performansı üzerindeki etkisini vurgulamaktadır (Ekvall, 1996). Bu bağlamda, pozitif bir örgüt iklimi, çalışanların daha yaratıcı, çözüm odaklı ve proaktif bir şekilde davranmalarını teşvik etmektedir.

Örgüt ikliminin YİD'e etkisi, çalışanların yaratıcı düşüncelerini cesaretlendiren bir ortamın varlığına dayanmaktadır. Yeniliği destekleyen bir ortam, çalışanları risk almaya, yeni fikirler denemeye ve yaratıcı çözümler üretmeye teşvik etmektedir. Bu tür bir iklim, yenilikçi davranışların gelişmesine olanak tanımaktadır, çünkü çalışanlar kendilerini desteklenmiş ve güvende hissederler (Axtell ve diğ., 2000). Ayrıca, yenilikçi bir iş ortamında çalışanlar arasında iş birliği daha yaygındır, bu da bireysel ve takım düzeyinde yenilikçi iş davranışlarının artmasına neden olmaktadır (Scott ve

Bruce, 1994). İş birliği, çalışanlar arasında bilgi paylaşımını ve yeni fikirlerin uygulanabilirliğini artırarak organizasyonel yenilik kapasitesini güçlendirmektedir.

Bir organizasyonun yenilikçiliği destekleyen bir iklimi oluşturması, çalışanların yaratıcı düşüncelerini ve yenilikçi çözümler geliştirmelerini doğrudan teşvik etmektedir. Bu, bireysel yenilikçi davranışların gelişimini ve organizasyonun genel inovasyon kapasitesini artırmaktadır (Nederveen ve diğ., 2010). Dolayısıyla, örgüt ikliminin iş yerindeki YİD üzerindeki etkisi, sadece bireysel yaratıcılıkla sınırlı kalmaz; aynı zamanda organizasyonel düzeyde de büyük bir öneme sahiptir.

Liderlik, bir organizasyonda bireylerin veya grupların belirlenen hedeflere ulaşabilmesi için onlara rehberlik etme, motive etme ve ilham verme sürecidir. YİD’i teşvik etme açısından liderliğin rolü, çalışanların yaratıcılığını destekleyen, yeni fikirleri denemeye cesaretlendiren ve risk almaya teşvik eden bir ortam yaratmaktır (Kanter, 1983; Pelz ve Andrews, 1966). Özellikle, liderlerin katılımcı ve işbirlikçi bir liderlik tarzı benimsemeleri, çalışanların yenilikçi düşünme becerilerini geliştirmelerine yardımcı olmaktadır ve böylece organizasyon genelinde yenilikçi iş davranışlarının artmasını sağlamaktadır (Amabile, 1988).

Liderliğin önemi, sadece bireysel motivasyonu artırmakla sınırlı değildir; aynı zamanda organizasyonel düzeyde bir yenilik kültürü oluşturarak tüm çalışanları bu sürece dahil etme kapasitesine de dayanmaktadır. Bu da organizasyonel yenilikçi davranışları güçlendirmektedir ve sürdürülebilir başarıyı mümkün kılmaktadır. Liderlerin, YİD’i teşvik etmek için yaratıcı özellikler göstermeleri, organizasyonlar için oldukça önemli bir faktördür. Bu, sadece liderin görevini yerine getirmesiyle sınırlı kalmaz; aynı zamanda liderin yaratıcı düşüncelerini ve yenilikçi yaklaşımını ekibiyle paylaşarak onları teşvik etme rolünü de içermektedir. Yaratıcı liderler, sadece sorunları çözmekle kalmaz, aynı zamanda çalışanlarına ilham vererek onların yenilikçi fikirler geliştirmelerini sağlamaktadır. Çalışanların bu motivasyonla, daha fazla risk almaya ve yenilikçi çözümler üretmeye daha istekli olmaları, organizasyonel başarının artmasına katkı sağlamaktadır (Yeloğlu, 2007; Ramamoorthy, 2005).

Liderlerin, çalışanlarına yalnızca direktifler vermek yerine, yaratıcı bir ortamda onlara rehberlik etmeleri, organizasyonların değişen pazar koşullarına hızlı ve etkin bir şekilde uyum sağlamalarını kolaylaştırmaktadır. Bu tür liderlik, YİD’in yalnızca günlük iş süreçlerine entegre edilmesine değil, aynı zamanda organizasyonun genel

kültürüne kazandırılmasına da yardımcı olmaktadır. Bu nedenle, liderlik sadece bir yönetim fonksiyonu değil, aynı zamanda organizasyonel yenilik için kritik bir unsurdur (Yeloğlu, 2007).

Bilgi paylaşımı ve iletişim, Y D'i etkileyen önemli örgütsel faktörlerdir. Çünkü  alışanların bilgi ve fikir alışverişi yapabilmesi, yenilikçi çözümler geliştirme sürecinde çok büyük bir etkiye sahiptir. Çalışanlar arasındaki açık iletişim, farklı bakış a ıllarını bir araya getirerek daha yaratıcı düşünme ve problem çözme süreçlerine olanak sağlamaktadır. Bu süreç, özellikle çok sayıda farklı deneyim ve bilgiye sahip bireylerin bir arada çalıştığı ortamlarda daha verimli hale gelir. Ayrıca, etkili iletişim kanallarının varlığı, yenilikçi fikirlerin uygulanması sırasında gerekli desteğin elde edilmesini kolaylaştırmaktadır. Çalışanlar, fikirlerini paylaştıklarında daha fazla geri bildirim alır ve bu da onların yenilikçi davranışlarını daha güçlü bir şekilde sergilemelerine yardımcı olmaktadır. Dolayısıyla, bilgi paylaşımı ve iletişim ortamlarının güçlendirilmesi, çalışanların yenilikçi düşünmelerini ve davranmalarını teşvik etmektedir (Hu ve Zhao, 2016; Nguyen ve diğ, 2019).

Bilgi, yalnızca statik bir veri bütünü değil, aynı zamanda bireylerin deneyimleri, değerleri ve uzman görüşleri doğrultusunda şekillenen dinamik bir süreçtir. Bu süreç, yeni bilgilerin ve deneyimlerin mevcut bilgilerle harmanlanarak anlamlandırılmasını mümkün kılmaktadır. Örgüt içinde bilgi paylaşımı ise, bireyler arasında karşılıklı etkileşim yoluyla gerçekleşen, iletişim ve öğrenme sürecinin önemli bir parçasıdır. Bilginin aktarımı, sadece bir kişinin diğerine veri sunmasıyla sınırlı kalmamakta; aynı zamanda, tarafların karşılıklı etkileşimiyle şekillenen ve gelişen bir süreç olarak görülmektedir. Bu bağlamda, bilgi paylaşımı örgütsel verimliliği artıran kritik bir faktör olarak değerlendirilmektedir (Demirel ve Seçkin, 2008, s.195-196).

Örgüt içindeki iletişimin güvene dayalı, açık ve şeffaf olması, çalışanların kendilerini ifade etme özgürlüğünü hissetmelerini sağlamaktadır. Bu ortamda çalışanlar, herhangi bir yargı ya da olumsuz tepki korkusu olmadan fikirlerini rahatlıkla paylaşabilmektedir. İletişimde açıklık ve güven, çalışanların yenilikçi düşünceler geliştirmelerini teşvik etmektedir, çünkü fikirlerin değerlendirildiği ve kabul gördüğü bir ortamda çalışanlar, daha yaratıcı ve risk almaya istekli olmaktadır. Ayrıca, açık iletişim, çalışanlar arasında bilgi ve deneyim paylaşımını artırarak, yenilikçi çözümler üretme sürecini hızlandırmaktadır. Bunun yanı sıra, örgüt içindeki iletişim kanallarının etkinliği, sadece içsel etkileşimleri değil, aynı zamanda dış kaynaklarla olan

etkileşimleri de geliştirmektedir. Dış kaynaklarla sağlanan bağlantılar, organizasyonun yenilikçi stratejiler geliştirmesi ve en iyi uygulamalardan yararlanması için kritiktir. Bu da örgütlerin daha geniş bir perspektife sahip olmalarını ve dışarıdaki bilgi ve fikirlerden yararlanarak yenilikçi çözümler üretmelerini sağlamaktadır (Scott ve Bruce, 1994; Ong, 2003; Hülshager ve diğ, 2009).

Örgütsel destek, YİD'i etkileyen önemli bir diğer faktördür. Çünkü örgütsel destek, çalışanların başarılı olabilmesi ve yenilikçi çözümler geliştirebilmesi için gerekli olan psikolojik ve materyal kaynakları sağlamaktadır. Bu destek, yalnızca maddi imkanlar (örneğin, yeterli bütçe, teknoloji, eğitim) sağlamakla kalmaz, aynı zamanda çalışanlara güven aşılayan ve onların yenilikçi düşünme süreçlerini destekleyen bir iş ortamı da yaratmaktadır (Eisenberger ve diğ, 2002).

Ayrıca, örgütsel destek, çalışanların daha yüksek bir risk alma istekliliğiyle ilişkilidir. Yenilikçi fikirler genellikle belirsizlik içerir ve çalışanlar, bu belirsizlikle başa çıkabilmek için örgütten aldıkları desteğe güvenmektedir. İşyerinde sağlanan moral ve manevi destek, çalışanların başarısızlık korkusunu azaltarak daha cesur ve yenilikçi adımlar atmalarına olanak tanır. Çalışanlar, desteklendiğini hissettiklerinde, ortaya çıkabilecek olumsuz sonuçlardan kaçınmak yerine, yenilikçi çözümler geliştirme konusunda daha fazla çaba sarf etmektedir (Eisenberger ve diğ, 2002).

Son olarak, örgütsel desteğin sağladığı kaynaklar, çalışanların iş yerindeki zorlukları aşmalarını kolaylaştırır. Örneğin, sürekli eğitim ve gelişim fırsatları, çalışanların becerilerini geliştirmelerini sağlayarak, yenilikçi fikirlerin oluşmasına katkı sağlamaktadır. Ayrıca, etkili iletişim ve yöneticilerden gelen destek, çalışanların yenilikçi fikirlerini paylaşmalarına ve bu fikirlerin organizasyon içinde değer görmesini sağlamalarına olanak tanımaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

2.1.4 Yenilikçi iş davranışının sonuçları

Yeni fikirler geliştirme süreci, bireylerin problem çözme yetkinliklerini artırarak sürekli öğrenmeyi teşvik etmektedir ve bireylerin karşılaştıkları sorunlara yenilikçi çözümler üretmelerini gerektirdiğinden, onların analitik ve yaratıcı düşünme becerilerini geliştirmelerine katkı sağlamaktadır. Bu süreç, bireyleri farklı bakış açılarıyla düşünmeye teşvik ederek, problem çözme yetkinliklerini sürekli olarak geliştirmelerine olanak tanımaktadır. Aynı zamanda, bireylerin mevcut bilgilerini yeni bilgilerle harmanlayarak öğrenme süreçlerini dinamik hale getirmesine yardımcı

olmaktadır. Böylece, yenilikçi düşünme alışkanlığı kazanan bireyler, iş ortamında sürekli öğrenme ve gelişim sürecine daha fazla dahil olmaktadır (Scott ve Bruce, 1994).

Carmeli ve diğ. (2006); YİD'in çalışanların fark edilmesini sağladığını ve bu sayede kariyerlerinde terfi olanaklarına sahip olmalarına yardımcı olduğunu belirtmektedir. Yenilikçi davranışlar, çalışanların organizasyonlar içinde daha görünür hale gelmelerini sağlamaktadır. Bu, terfi için bir avantaj yaratmaktadır, çünkü organizasyonlar genellikle yenilikçi, yaratıcı ve problem çözme becerisine sahip çalışanlara değer vermektedir.

Carmeli ve diğ. (2006); ekonomik ödüllerin yenilikçi davranışlarla olan ilişkisini ele alarak, çalışanların yenilikçi fikirler sunduklarında organizasyonlardan uygun ödüller beklediklerini vurgulamaktadır. Bu ödüller, çalışanları daha fazla yaratıcılık ve çaba harcamaya teşvik etmektedir. Yenilikçi davranışlar, organizasyonlarda yalnızca bireysel performansı değil, aynı zamanda genel verimliliği de artırmaktadır. Bu bağlamda, yenilikçi iş davranışlarının ödüllendirilmesi gerektiği, organizasyonların daha fazla yaratıcı katkı alabilmesi için kritik bir yaklaşım olarak öne çıkmaktadır. Çalışanların yenilikçi davranışları, doğru ekonomik ödüllerle desteklendiğinde, organizasyonlarına daha fazla katkı sağlamaları mümkündür.

YİD'in sonuçları arasında, öz liderliğe sahip çalışanların organizasyonlarına sağladığı katkı da önemli bir yer tutmaktadır. Öz liderlik, bireylerin kendi davranışlarını yönlendirme becerisi olup, bu tür çalışanların daha yüksek düzeyde yenilikçi davranışlar sergilediği bulunmuştur. Özellikle bilgi temelli toplumlarda yenilik, organizasyonların rekabet gücünün temelini oluşturmaktadır. Dolayısıyla, öz liderlik özelliklerine sahip bireylerin yüksek yenilikçilik düzeyleri, organizasyonların rekabetçiliğini artıran kritik bir faktör olarak öne çıkmaktadır (Carmeli, Meitar ve Weisberg, 2006).

Carmeli ve diğ. (2006) çalışmasında vurgulandığı gibi, çalışanların yeni fikirler üretme, farklı çözümler geliştirme ve mevcut durumun dışına çıkma eğilimleri, organizasyonların pazarda daha rekabetçi olmalarını ve müşteri ihtiyaçlarına daha hızlı yanıt vermelerini sağlamaktadır. Bu durum, organizasyonların dinamik ve sürekli değişen iş ortamında ayakta kalabilmeleri için kritik öneme sahiptir.

Janssen'in (2003) çalışmasına göre YİD'in bazı olumsuz sonuçları da bulunmaktadır. Çalışmanın bulgularına göre yenilikçi çalışanlar, iş yerinde farklı ve alışılmışın dışında davranışlar sergilediklerinde, bu durum iş arkadaşlarıyla çatışmalara yol açabilmektedir. Özellikle, iş performansını kimliğinin merkezine koyan çalışanlar, yenilikçi davranışlar sergilediklerinde, diğer çalışanlarla daha fazla anlaşmazlık yaşayabilmektedir. Bunun nedeni, yenilikçi çalışanların mevcut sistemi sorgulamaları, değişiklik önerilerinde bulunmaları ve mevcut düzeni bozma potansiyellerinin olmasıdır.

Ayrıca, YİD ile iş bağlılığı arasındaki etkileşim, çalışanların iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin daha az tatmin edici olmasına neden olabilmektedir. Yani, bir çalışan hem yenilikçi davranışlar sergiliyor hem de işine yüksek derecede bağlıysa, bu durum onun iş arkadaşlarıyla olan sosyal ilişkilerini olumsuz etkileyebilmektedir. İş arkadaşları, bu tür çalışanları tehdit olarak algılayabilir veya onların çalışma tarzlarına uyum sağlamakta zorlanabilmektedir. Sonuç olarak, yenilikçi çalışanlar örgütsel değişime ve gelişime önemli katkılar sağlasalar da bu süreçte sosyal açıdan bazı maliyetler ödenebilmektedir (Janssen, 2003). Janssen'in (2003) çalışması YİD'in bazı olumsuz yönlerine odaklansa da, bu davranışın olumlu sonuçları da bulunmaktadır. Çalışmada, yenilikçi çalışanların işlerine daha yüksek bağlılık gösterdikleri ve motivasyonlarının arttığı belirtilmektedir. Yani, çalışanlar yaratıcı süreçlere dahil olduklarında, işlerine daha fazla anlam yükleyerek kendilerini daha motive hissetmektedir. Yenilikçi fikirler üretmek ve bu fikirleri hayata geçirmek, bireylerin iş tatminini artırarak onları daha verimli ve üretken hale getirmektedir.

2.2 Çalışma Yaşamı ve AYZERA Kavramı

Çalışma yaşamı, sanayi devriminden bu yana teknolojinin etkisiyle sürekli evrilmektedir. Yapay zekâ ve robotik gibi yenilikler, çalışanlarda işsizlik kaygısı yaratmaktadır. Brougham ve Haar (2018) tarafından AYZERA olarak adlandırılan bu kaygı, sanayi devriminin gelişimsel sürecinde önemli bir rol oynamaktadır.

2.2.1 Sanayi devriminin gelişimsel süreci

Sanayi Devrimi, 18. yüzyıldan günümüze teknolojik evrimin temelini oluşturmaktadır (Landes, 1969). Üretimden toplumsal yaşama, geniş çaplı değişimlere yol açan bu

süreç, özellikle dijital çağda yeni bir boyut kazanmıştır (Schwab, 2016). Bu bölümde, Sanayi Devrimi'nin gelişimsel aşamaları ve etkileri incelenmektedir.

2.2.1.1 Endüstri 1.0

Sanayi Devrimi, en basit ifadeyle, küçük zanaat üretiminin yerine fabrika üretiminin geçmesi ve makinelerin insan, hayvan, rüzgâr, su kuvveti ve kudretinin yerini alması şeklinde anlaşılmaktadır. Makinelerin çoğalması ve bu alandaki teknolojinin hızla yenilenmesi, sermayeye duyulan ihtiyacın ve üretim içinde sermayenin değerinin artmasına neden olmuştur. Bu teknik gelişmelerin yaşam ve çalışma şartlarını da etkilemiştir. Şehirlerin nüfusları hızla artmış, gayri insani çalışma koşulları yaygınlaşmış, ücretler sefaletle doğru düşerek adaletsizliklerin arttığına şahit olunmuştur. Bu bağlamda Sanayi Devrimi'nin esas niteliği, insanlar ve makineler arasında yaratmış olduğu yeni ilişkiler içinde yatmaktadır (Talas, 1967, s. 2).

James Watt'ın buhar gücünü icat etmesi, birinci sanayi devriminin dünya çapında başlangıcı ve simgesi olarak kabul edilmektedir (Freyer, 2018, s. 40). Sanayi Devrimi, temelinde buhar, elektrik ve gaz gibi yeni enerji kaynaklarının keşfedilmesiyle 18. yüzyılda başlamış olup, bu enerjilerin makinelerde uygulanması ve üretimde kullanılmasını içeren bir dizi teknolojik gelişmeyi ifade etmektedir. Bu süreç, üretim sistemlerini kökten değiştirmiş; düzenli, yeterli ve sürekli bir güç kaynağına erişim sağlamıştır. İnsan, hayvan ve doğa gücüne dayanan mekanik düzenlemeler yerini, buhar ve elektrik enerjisiyle çalışan makinelere bırakmıştır. İlk olarak dokuma sektöründe görülen fabrikalaşma, sanayinin ilerlemesiyle diğer sektörlerde de yaygınlaşmıştır (Altan, 2003, s. 46).

Endüstri 1.0 dönemi, buhar gücünün keşfiyle birlikte tarım, imalat ve ulaşım gibi sektörlerde köklü değişimlere sebep olmuştur. Buharlı makineler, insan ve hayvan gücünün yerini alarak üretim süreçlerini hızlandırmış ve verimliliği önemli ölçüde artırmıştır. Apriliyanti (2022) 'ye göre, bu durum iş yükünü hafifletse de iş seviyesinde bazı kısıtlamalar yaratmıştır. Makinelerin yaygınlaşmasıyla birlikte, işçi sınıfı ortaya çıkmış, uzun çalışma saatleri ve kötü çalışma koşulları gibi sorunlar yaşanmıştır. Öte yandan, bu dönem ekonomik büyümeyi hızlandırmış, yeni sanayi merkezlerinin ortaya çıkmasına ve şehirleşmenin ivme kazanmasına neden olmuştur.

2.2.1.2 Endüstri 2.0

İkinci Sanayi Devrimi (Endüstri 2.0), 1850 ile 1940 yılları arasında Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa'da yaşanan ve tarih boyunca üretim sistemlerinde devrim yaratan bir dönemi ifade etmektedir. Bu süreç, Birinci Sanayi Devrimi'nin buhar gücüne dayalı üretim sistemlerinden ileriye bir adım atarak, elektrik enerjisi ve içten yanmalı motorlar gibi yeni güç kaynaklarının keşfi ve yaygın kullanımı ile teknolojik bir dönüşüm sürecine evrilmiştir (Outman ve Outman, 2003; Şirmemmedov, 2019). Bu nedenle, İkinci Sanayi Devrimi, yalnızca teknolojik yeniliklerin değil, aynı zamanda üretim tekniklerindeki köklü değişimlerin de habercisi olmuştur. Bu dönemde, elektriğin üretim süreçlerinde kullanımı, sanayinin dinamiklerini kökten değiştirmiştir. Henry Ford'un hareketli montaj hattı gibi seri üretim yöntemleri ve çelik üretimindeki yenilikler, üretim hızını ve verimliliği artırırken, maliyetleri önemli ölçüde düşürmüştür (Url-2). Özellikle seri üretim teknikleri, endüstriyel ürünlerin hem miktarını hem de çeşitliliğini artırmış, böylece toplumların tüketim alışkanlıklarında ve sosyo-ekonomik yapılarında büyük değişikliklere yol açmıştır. Elektrik, elektronik, mekanik cihazlar ve otomobil gibi yenilikler, bireysel yaşamdan toplumsal yapılara kadar birçok alanda etkili olmuştur. Bu teknolojik gelişmeler, modern endüstrinin temel taşlarını oluşturmuş ve sanayi devrimlerinin sürekliliğini sağlamıştır.

İkinci Sanayi Devrimi'nin en önemli katkılarından biri, Frederick Taylor'ın bilimsel yönetim prensipleri ile ortaya çıkmıştır. Taylor, üretim süreçlerini daha verimli hale getirmek için sistematik yöntemler geliştirmiş ve bu yaklaşımlar nedeniyle "Yönetimin Babası" olarak anılmıştır. Taylor'ın çalışmaları, Henry Ford ve Taiichi Ohno gibi yenilikçiler tarafından geliştirilmiş ve genişletilmiştir. Ford, hareketli montaj hattı sayesinde seri üretim kavramını mükemmelleştirerek büyük bir talep artışını karşılamış; Ohno ise Toyota Üretim Sistemi ile kalite ve müşteri çeşitliliğini esas alan verimli üretim süreçlerini ön plana çıkarmıştır (Yin ve diğ, 2018).

Bu devrimin etkileri, sadece üretim süreçleri ile sınırlı kalmamış, aynı zamanda ekonomik ve toplumsal yapıların dönüşümünü de hızlandırmıştır. Elektrik enerjisinin üretim süreçlerine dahil edilmesi, üretim ölçeğini ve hızını artırırken, endüstriyel faaliyetlerde sürdürülebilir bir enerji kaynağı kullanımı sağlamıştır. Bu süreç, modern üretim sistemlerinin ve tüketim toplumlarının oluşumuna önemli bir katkı sağlamıştır (Mohajan, 2021).

Sonuç olarak, Endüstri 2.0, teknolojik yenilikler ve seri üretim teknikleriyle sanayi dünyasında kalıcı izler bırakmış ve günümüz modern üretim sistemlerinin temelini oluşturmuştur.

2.2.1.3 Endüstri 3.0

Üçüncü Sanayi Devrimi ya da diğer adıyla Endüstri 3.0, 20. yüzyılın ortalarından itibaren dijital teknolojilerin üretim süreçlerine entegre edilmesiyle başlayan önemli bir dönüşüm dönemini ifade etmektedir. Bu dönem, elektronik sistemlerin, bilgisayarların ve bilgi teknolojilerinin yaygınlaşmasıyla üretimde otomasyonun temel bir unsur haline gelmesiyle karakterize edilmiştir. Özellikle bilgisayar teknolojilerinin kullanımı, üretim süreçlerinin daha hızlı, esnek ve verimli hale gelmesini sağlamıştır. Bu bağlamda, ilk mikro bilgisayarın (Altair 8800) üretim süreçlerinde kullanımı, bu dönemde gerçekleşen önemli olaylardan biri olarak öne çıkmaktadır (Jensen, 1993).

Davutoğlu'na (2020) göre, Üçüncü Sanayi Devrimi, sadece elektriğin değil, aynı zamanda bilgisayar teknolojilerinin üretim süreçlerine entegrasyonu ile dijital dönüşümün başladığı bir dönemdir. Mekanik ve elektronik sistemlerin yerini dijital teknolojilerin alması, üretim hatlarının otomasyon sistemleriyle donatılmasına öncülük etmiştir. Bu gelişmeler, dijitalleşmenin üretim süreçlerini köklü bir şekilde dönüştürdüğünü ve sanayiye yeni bir boyuta taşıdığını göstermektedir. Bu dönemin en belirgin özelliklerinden biri, dijital teknolojilerin sadece üretimde değil, bilgi akışında da devrim yaratmasıdır. Bu durum, sanayide verimliliği artırmanın yanı sıra, esnek üretim modellerine ve hızlı karar alma süreçlerine zemin hazırlamıştır. Endüstri 3.0, modern endüstriyel çağın dijitalleşme ile yeniden şekillendiği bir milat olarak değerlendirilmektedir.

Endüstri 3.0, yaklaşık olarak 1970'lerden başlayarak 21. yüzyılın başlarına kadar süren bir süreç olarak kabul edilmektedir. Bu dönemde yaşanan dijital dönüşüm, üretim süreçlerindeki verimliliği artırmış, ürün çeşitliliğini genişletmiş ve küresel tedarik zincirlerinin oluşmasına katkı sağlamıştır. Özellikle bilgisayar teknolojilerinin yaygınlaşmasıyla üretim süreçleri daha esnek ve verimli hale gelmiştir. Ancak, Endüstri 3.0 ile ortaya çıkan akıllı teknolojiler, yapay zekâ ve nesnelerin interneti gibi teknolojiler, kısa süre sonra Endüstri 4.0 olarak adlandırılan yeni bir sanayi devriminin habercisi olmuştur. 21. yüzyılın başında, Endüstri 4.0'ın temelleri atılmaya başlanmış olsa da Endüstri 3.0, dijitalleşme ve otomasyonun modern sanayiye entegrasyonunda

bir köprü görevi görmüştür. Bu dönem, dijital devrimin endüstriyel üretimdeki ilk büyük adımı olarak tarihe geçmektedir.

2.2.1.4 Endüstri 4.0

Dördüncü Sanayi Devrimi veya diğer adıyla Endüstri 4.0, şu anda yaşadığımız dönemi kapsayan bu kavram ileri dijital teknolojilerin, yapay zekâ, nesnelerin interneti, büyük veri, bulut bilişim, robotik ve siber-fiziksel sistemlerin üretim süreçlerine entegrasyonu ile karakterize edilen bir dönemi ifade etmektedir. İlk olarak 2011 yılında Almanya’da düzenlenen Hannover Messe Fuarı’nda tanıtılmıştır. 2016 yılında Davos’ta gerçekleşen Dünya Ekonomik Forumu, Endüstri 4.0’ı küresel gündemin en önemli konularından biri haline getirmiştir. Dünya Ekonomik Forumu Raporu’nda Endüstri 4.0’ın sadece üretim değil, enerji, tarım, ulaşım gibi birçok sektörü ve dolayısıyla tüm ekonomik sistemi dönüştüreceği öngörülmüştür. Bu dönüşümün en çarpıcı özelliklerinden biri, teknolojinin sadece iş yapış şekillerini değil, aynı zamanda insanın iş hayatındaki rolünü, beceri setlerini ve hatta yaşam tarzını da kökten değiştireceği yönündedir. Raporda vurgulandığı üzere, Endüstri 4.0’ın getirdiği yapay zekâ, robotik ve diğer dijital teknolojiler, iş süreçlerini otomatikleştirerek verimliliği artıracak, yeni iş modelleri ortaya çıkaracak ve kişiselleştirilmiş ürünlerin üretilmesini sağlayacaktır. Ancak bu dönüşümün başarılı olabilmesi için, insanların da bu yeni teknolojiye ayak uydurabilmesi, sürekli öğrenen ve kendini geliştiren bir yapıya sahip olması gerekmektedir (Ansal, 2016).

Endüstri 4.0, Kumar ve diğ. (2020) ‘e göre, cihazların birbirleriyle ve insanlar ile gerçek zamanlı olarak iletişim kurduğu, veri alışverişi yaptığı ve bu veriler doğrultusunda otonom kararlar alabildiği son derece karmaşık ve otomatikleşmiş üretim sistemleri, hizmetler ve iş süreçleri için kullanılan bir genel terimdir. Nesnelerin İnterneti, yapay zekâ, büyük veri analitiği ve bulut bilişim gibi teknolojilerin bir araya gelmesiyle şekillenen bu dördüncü sanayi devrimi, üretim süreçlerindeki verimliliği artırarak, ürünlerin kişiselleştirilmesine olanak tanımakta ve daha esnek üretim modelleri ortaya çıkarmaktadır.

Sonuç olarak, Endüstri 4.0 sadece teknolojik bir devrim değil, aynı zamanda sosyal ve ekonomik bir dönüşüm sürecidir. Bu süreçte, teknolojinin sunduğu imkanlardan en iyi şekilde yararlanmak ve ortaya çıkabilecek riskleri yönetmek için insan faktörü kritik öneme sahiptir. Endüstri 4.0’ın başarısı, teknolojinin gelişimi kadar insanın bu

gelişmelere nasıl uyum sağlayacağı ve yeni beceriler kazanacağı ile yakından ilişkilidir.

2.2.2 AYZERA kavramı ve çalışma yaşamında yeri

AYZERA farkındalığı kavramı hem düşük hem de yüksek vasıflı birçok mesleğin yerine geçme potansiyeline sahip otomasyon teknolojilerinin bir bütünü ifade etmektedir. Endüstri 4.0'ın etkisiyle ortaya çıktığı ve çalışanların iş yapma biçimlerini ve işletmelerin yönetim süreçlerini doğrudan veya dolaylı olarak etkileyeceği ifade edilmektedir. Bu kavram, çalışanların yapay zekâ, robotik ve algoritmalar gibi teknolojilerin işlerini nasıl etkileyeceği konusunda ne düşündüğünü, bu durum karşısında nasıl bir tutum sergilediğini ve insanların bu yeni teknolojilerin kendilerini işsiz bırakabileceği kaygısını ifade etmek için kullanılmaktadır (Brougham ve Haar, 2018).

İçinde bulunduğumuz çağ, bilgi teknolojisi, akıllı teknoloji, yapay zekâ, robotik ve algoritmalar tarafından yönlendirilen yeni bir teknolojik devrimin yaşandığı bir dönemdir. Bu teknolojiler, giderek artan bir şekilde çeşitli endüstriyel alanlara uygulanmakta ve yoğun ilgi çekmektedir. Yapay zekâ ve akıllı teknolojiyi araştırma konusu olarak inceleyen akademisyenler, AYZERA'nın iş hayatına uygulanmasının toplumun, yaşamın ve hatta iş dünyasının tüm yönlerini etkileyeceğini vurgulamaktadır (Salas ve diğ, 2017; Makridakis, 2017).

AYZERA farkındalığı üzerine yapılan araştırmalar, bu konunun çalışan davranışları üzerindeki etkileri konusunda çelişkili sonuçlar sunmaktadır. Bazı çalışmalar, AYZERA farkındalığının iş doyumunu ve bağlılığı üzerinde olumsuz etkiler yaratarak çalışanların işten ayrılma olasılığını artırdığını gösterirken, diğer çalışmalar ise AYZERA farkındalığının çalışanların inovasyon ve üretkenlik düzeylerini artırabileceğini öne sürmektedir. (Ding, 2021; Wang ve diğ, 2022).

AYZERA farkındalığı, yapay zekâ ve otomasyon gibi teknolojik gelişmelerin iş dünyası ve bireyler üzerindeki potansiyel etkilerini anlama çabasıdır. Bazı bilim insanları, AYZERA'nın vasıflı personel talebinde kademeli bir düşüşe yol açacağını ve aşırı doygun bir iş piyasası yaratacağını düşünmektedir (Beaudry ve diğ, 2016). Salas (2017) ise teknolojinin iş gücü üzerindeki olumsuz etkisinin yalnızca geçici ve kısa süreli olduğunu ve yapay zekâ gibi akıllı teknolojilerin getirdiği değişimlerin uzun vadede daha fazla fayda sağlayacağını savunmaktadır.

Genel olarak, AYZERA hakkındaki önceki araştırmalar ağırlıklı olarak toplum ve istihdam gibi makro düzeydeki etkiler üzerine odaklanmış olup, bireylerin bu durum karşısındaki tepkilerini ve davranışlarını inceleyen çalışmalar sınırlıdır. Bu nedenle, AYZERA farkındalığının bireyler üzerindeki psikolojik ve davranışsal etkilerini daha iyi anlamak için daha fazla araştırmaya ihtiyaç bulunmaktadır. Son yıllarda ise, akademisyenler, çalışanların AYZERA gibi teknolojileri nasıl algıladıklarını ve ortaya çıkan teknolojik değişimlere nasıl yanıt vereceklerini daha iyi anlamak için, ortaya çıkan teknolojilerin bireylerin düşünceleri ve algıları üzerindeki etkisini mikro düzeyde incelemeye odaklanmaktadır (Jiang, 2024).

2.2.2.1 Akıllı teknolojiler

Akıllı teknolojiler, Porter ve Heppelmann 'a (2014, s. 64-88) göre bir dizi sensör, algoritma ve iletişim yeteneği ile donatılmış sistemlerdir. Bunlar, insan müdahalesine ihtiyaç duymadan ya da minimum müdahale ile karar verebilir, öğrenebilir ve kendi kendini optimize edebilmektedir. Günümüzde, birçok sektörde ve günlük yaşamda akıllı teknolojiler kullanılmaktadır.

Akıllı teknolojilerin 2050 yılına kadar işlerin yaklaşık üçte birini değiştireceği tahmin edilmektedir (Frey ve Osborne, 2017). Bu dönüşüm, yalnızca basit ve temel operasyonel görevleri değil, aynı zamanda yüksek beceri gerektiren işleri de aşamalı olarak değiştirebilir. Frey ve Osborne (2017), farklı sektörlerde otomasyonun istihdam ve ücretler üzerindeki etkisini inceleyen bir çalışmada, ulaşım, lojistik, ofis ve idari işlerin yüksek otomasyon riski taşıdığını ve bu durumun iş kayıplarına neden olabileceğini ifade etmektedir.

2.2.2.2 Yapay zekâ

Türk Dil Kurumu (TDK) Sözlüğü'ne göre yapay zekâ, "bir bilgisayarın, bilgisayar kontrolündeki bir robotun veya programlanabilir bir aygıtın insana benzer biçimde algılama, öğrenme, fikir yürütme, karar verme, sorun çözme, iletişim kurma vb. işlevleri sergileyebilme yeteneği" olarak tanımlanmaktadır (Url-8). Kasım 2018'de, Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü'nün Yapay Zekâ Uzman Grubu ise, yapay zekâ sistemlerini şu şekilde tanımlamıştır: "Yapay zekâ (YZ), çevrelerini analiz ederek ve belirli hedeflere ulaşmak için- bir dereceye kadar özerklik ile- eylemler gerçekleştiren zeki davranışlar sergileyen sistemleri ifade eder. YZ tabanlı sistemler tamamen yazılım tabanlı olabilir ve sanal dünyada hareket edebilir (örneğin, sesli

asistanlar, görüntü analiz yazılımı, arama motorları, konuşma ve yüz tanıma sistemleri) veya YZ, donanım cihazlarına entegre edilebilir (örneğin, gelişmiş robotlar, otonom araçlar, dronlar veya nesnelerin interneti uygulamaları) (High-Level Expert Group on Artificial Intelligence, 2019). Bu tanımın amacı hem anlaşılabilirlik hem de teknik doğruluk sağlarken, aynı zamanda belirli bir teknolojiyi ötekileştirmeden genel geçer bir şekilde uygulanabilir ve uzun vadede geçerliliğini koruyabilecek şekilde oluşturulmasıdır.

Önceki çalışmaların çoğu, yapay zekâ, akıllı teknoloji ve algoritmaların makro düzeydeki etkilerine odaklanırken, akademisyenler yapay zekânın işletmelerin temelini sarsmakta ve insanların çalışma şeklini küresel olarak değiştirmekte olduğunu öne sürmektedir (Salas, 2017).

2.2.2.3 Robotik ve algoritmalar

Varol'a (2000) göre robotik, robotların tasarımı, üretimi, işletimi ve uygulamalarını inceleyen, makine mühendisliği, uçak mühendisliği gibi birçok mühendislik disiplininin ortak çalışma alanıdır. Bu disiplinler arası çalışma sayesinde, basit endüstriyel kollarından karmaşık insansı robotlara kadar geniş bir yelpazede, belirli görevleri yerine getirebilen programlanabilir mekanik sistemler geliştirilmektedir. Başka bir tanımda Angelo (2007, s. 309), robotu "gömülü yazılımlı veya ileri düzeyde makine zekâsı olan, rutin, tekrarlayan, tehlikeli mekanik görevler yapan, doğrudan insan komutu ve kontrolü altında çalışan veya tek başına işlemler yapan akıllı bir makine" olarak tanımlamıştır. Bu tanım, robotların sadece fiziksel işleri değil, aynı zamanda karmaşık kararlar alarak otonom hareket etme yeteneklerini de vurgulamaktadır. Günümüzde yapay zekâ ve makine öğrenmesi teknolojilerindeki gelişmeler sayesinde, robotlar daha da karmaşık görevleri yerine getirebilir hale gelmiştir. Örneğin, otonom araçlar, endüstriyel robotlar ve hizmet sektöründe kullanılan robotlar, bu tanımın kapsamına girmektedir.

Önder ve Saygılı (2018) çalışmasında robotiği yapay zekânın bir alt alanı olarak ele alarak, bu iki disiplin arasındaki derin ve vazgeçilmez bağı vurgulamaktadır. Bu yaklaşım, robotların sadece mekanik hareketlerden öte, çevrelerini algılayabilen, karar verebilen ve öğrenen akıllı sistemler haline geldiğini göstermektedir.

Frey ve Osborne (2017), robot teknolojilerindeki hızlı gelişmelerin sadece üretim ve tarım gibi geleneksel olarak manuel iş gücüne dayalı sektörleri değil, aynı zamanda

hizmet sektörünü de derinden etkileyebileceği yönündeki önemli bir tespiti ortaya koymaktadır. Bu da robotların sadece basit ve tekrarlayan görevleri değil, aynı zamanda daha karmaşık ve insan etkileşimi gerektiren görevleri de üstlenebileceği ihtimalini gündeme getirerek, iş dünyasında ve toplumda önemli tartışmalara yol açmaktadır. Bu durum, birçok sektörde iş modellerinin yeniden şekillenmesine ve iş gücü piyasasının dönüşümüne işaret etmektedir. Son yıllarda, özellikle AYZERA teknolojilerinin hızla gelişmesi ve yaygınlaşmasıyla birlikte perakende sektöründe müşterilerin alışveriş deneyimleri kökten değişmektedir. Personelsiz mağazaların artması, bu dönüşümün en belirgin göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır (Park ve Yoo, 2022; Park ve Zhang, 2022; Rinta-Kahila ve diğ, 2021; Sharma ve diğ, 2021). Bu durum, sadece perakendeyle sınırlı kalmayıp, hizmet sektörünün tamamında benzer bir teknolojik dönüşümü tetiklemektedir. Otonom araçlar, yapay zekâ destekli robot asistanlar ve gelişmiş simülasyon teknolojileri gibi yenilikler, hizmet sektöründe daha verimli, kişiselleştirilmiş ve otonom süreçlerin ortaya çıkmasına öncülük etmektedir. Bu teknolojik dönüşüm, iş modellerini yeniden şekillendirirken, aynı zamanda iş gücü piyasasında da önemli değişikliklere yol açmaktadır.

Birçok araştırmacı, algoritma kavramını çeşitli şekillerde tanımlamıştır. Kurnaz (2008), algoritmayı en basit anlamıyla, belirli bir işin nasıl yapılacağını gösteren adım adım bir tarif olarak tanımlamaktadır. Bu tanım, algoritmaların sistematik ve yapılandırılmış doğasını vurgular, her adımın bir öncekiyle mantıksal bir bağlantı kurarak sonuca ulaşmayı hedeflediğini belirtmektedir. Çölkesen (2014), algoritmaların tanımını daha kapsamlı hale getirerek, programlamayı da içine alacak şekilde genişletmiştir. Bu tanıma göre, algoritmalar yalnızca bir işin adım adım nasıl yapılacağını belirlemekle kalmaz, aynı zamanda bu adımların belirli veri modellerine dayalı olarak yapılandırılmasını sağlamaktadır. Ayrıca, bu süreçlerin bilgisayar ortamında bir programlama dili kullanılarak somutlaştırılması gerektiğini vurgulamaktadır. Bu açıklama, algoritmanın hem teorik bir düşünsel yapı hem de pratikte uygulanabilir bir işlem olarak işlev gördüğünü göstermektedir. Programlama dilinin devreye girmesi, algoritmanın bilgisayar ortamında gerçek anlamda çalışabilmesi için gereklidir, bu da yazılım geliştirme süreçlerinde algoritmaların önemini pekiştirmektedir. Çölkesen (2014)'ün tanımı, algoritmaların yalnızca soyut düşünme araçları olmadığını, aynı zamanda somut yazılım çözümleri üretme yeteneğine sahip araçlar olduğunu da ortaya koymaktadır. Yukarıda yapılan

tanımlardan hareketle, algoritma, bir problemin çözümüne ulaşmak için izlenmesi gereken adımların düzenli ve belirli bir sırayla ortaya konmuş bir dizisidir. Bu dizinin amacı, problemi en kısa ve en etkili şekilde çözmektir. Algoritma, her adımda mantıklı bir ilerleme sağlayarak doğru sonuca ulaşmayı hedefler. Yani, bir algoritma, her aşamada yapılan işlemle problemi çözmek için gereken adımları açıkça tanımlar ve bu adımların sonlu bir sayıda olması gerekmektedir.

2.2.3 AYZERA teknolojilerinin iş hayatındaki yeri ve uygulamaları

Akıllı teknolojiler, yapay zekânın gücüyle daha verimli hale gelirken, robotlar bu teknolojilerle donatıldığında daha bağımsız ve karmaşık görevleri yerine getirebilmektedir. Algoritmalar ise bu sistemlerin temel işlevselliğini sağlayarak, verileri analiz edip kararlar almaktadır. Bu dört kavram arasındaki iç içe geçmiş ilişki, hayatımızın her alanında dönüşümlere yol açmaktadır. Bireylerin bu teknolojilere olan farkındalığı, yalnızca bu teknolojilere adaptasyon süreçlerini kolaylaştırmakla kalmaz, aynı zamanda iş gücü üzerindeki olası etkileri, yeni kariyer fırsatlarını ve hatta etik konuları değerlendirmelerine de yardımcı olmaktadır. Örneğin, otonom araçlar gibi yapay zekâ destekli sistemler, ulaşım sektörünü dönüştürürken, aynı zamanda yeni iş alanları yaratmakta ve mevcut iş modellerini değiştirmektedir. Ancak, bu teknolojilerin yaygınlaşmasıyla birlikte, işsizlik, veri güvenliği ve yapay zekânın etik kullanımı gibi yeni sorunlar da ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, bireylerin bu teknolojileri sadece kullanıcı olarak değil, aynı zamanda eleştirel düşünen ve sorumluluk sahibi vatandaşlar olarak anlamaları büyük önem taşımaktadır.

Endüstri 4.0'ın ortaya çıkışı ile iş dünyasında köklü değişimler yaşanmakta, bu değişimlerin merkezinde ise dijitalleşme ve teknolojinin iş süreçlerine entegrasyonu yer almaktadır. İş geliştirme süreçleri de yapay zekâ, makine öğrenimi ve büyük veri analitiği gibi teknolojilerin sunduğu imkanlar sayesinde önemli bir dönüşüm geçirmektedir (Ansal, 2016). Endüstri 4.0, üretim süreçlerine dijital teknolojilerin entegre edilmesiyle, işletmelerin daha verimli, esnek ve müşteri taleplerine daha iyi yanıt verebilen bir üretim modeli oluşturmasını amaçlayan bir devrimdir. Bu yaklaşım, fiziksel ve dijital sistemlerin bir araya gelerek akıllı üretim süreçleri yaratmasını sağlamaktadır. Fabrikalar arasında ve fabrikalar ile ürünler arasında kurulan bağlantılar, üretimin her aşamasında daha fazla şeffaflık ve kontrol imkânı sunar. Özellikle nesnelerin interneti, sensör teknolojileri ve büyük veri analitiği gibi araçlar

sayesinde, üretim süreçlerinde hem kalite artışı hem de maliyetlerin düşürülmesi mümkün hale gelmektedir. Bu teknolojiler, makine ve sistemlerin gerçek zamanlı veri paylaşımı yapmasına olanak tanımaktadır. Örneğin, üretim hattında kullanılan sensörler aracılığıyla makinelerin performansı sürekli olarak izlenebilir ve bu sayede potansiyel arıza durumları önceden tespit edilebilir. Böylelikle, plansız duruşlar ve beklenmeyen üretim kayıpları engellenirken, bakım süreçleri de optimize edilmektedir. Soltani ve diğ.'in (2020) belirttiği gibi, bu tür proaktif yaklaşımlar sadece bakım maliyetlerini azaltmakla kalmaz, aynı zamanda işletmelerin rekabet avantajını artırarak pazarda daha güçlü bir konum elde etmelerine yardımcı olmaktadır.

Endüstri 4.0'ın üretim süreçlerine getirdiği en büyük yeniliklerden biri, insan hatası riskini önemli ölçüde azaltarak üretim kalitesini artırmasıdır. Akıllı sistemler, otomasyon ve gerçek zamanlı veri analizi, hata oranlarını minimum seviyeye indirerek ürünlerin standardizasyonunu sağlamaktadır. Bunun yanı sıra, bu teknolojiler çevresel sürdürülebilirliğe de katkıda bulunmaktadır. Üretim süreçlerinde enerji tüketiminin optimize edilmesi ve kaynakların daha verimli kullanılması, çevre dostu bir üretim yaklaşımının benimsenmesine olanak tanımaktadır (Kagermann ve diğ., 2013, s. 35). Örneğin, enerji yönetim sistemleri, fabrikalarda tüketimin detaylı bir şekilde izlenmesine ve gereksiz enerji israfının önlenmesine olanak tanır.

Bununla birlikte, Endüstri 4.0'ın etkilerinin yalnızca teknolojik iyileştirmelerle sınırlı olmadığı da göz önünde bulundurulmalıdır. Bu dönüşüm, işletmelerin bu yeni teknolojilere uyum sağlayabilmeleri için güçlü bir altyapıya ve derinlemesine bilgi birikimine sahip olmalarını gerektirmektedir. Dijitalleşme süreçleri, işletmelerin bilgi teknolojilerine daha fazla yatırım yapmalarını ve çalışanlarının bu sistemlere uyum sağlaması için eğitim olanakları sunmalarını zorunlu kılmaktadır. Ancak, bu gerekliliklerin karşılanması, işletmelere uzun vadede rekabet avantajı kazandıracak bir yatırımdır.

Endüstri 4.0, yalnızca işletmelerin verimlilik ve esneklik kazanmasını sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda işgücü piyasasını da derinden etkilemektedir. Otomasyon ve yapay zekâ tabanlı teknolojilerin yaygınlaşması, bazı geleneksel işlerin ortadan kalkmasına neden olabilir. Örneğin, tekrarlayan görevlerin büyük ölçüde otomatikleştirilmesi, bu tür işlerde çalışan insan gücüne duyulan ihtiyacı azaltabilir. Ancak bu süreç, aynı zamanda yeni iş fırsatlarının ortaya çıkmasına da yol açmaktadır.

Yazılım mühendisliği, veri analitiği, robotik ve yapay zekâ gibi alanlarda nitelikli iş gücüne olan talep artmaktadır, bu da iş piyasasının dinamiklerini değiştirmektedir (Tassey, 2018, s. 21).

Endüstri 4.0'ın sunduğu teknolojik yenilikler, iş geliştirme süreçlerinde ve ekiplerinde de köklü değişikliklere yol açmaktadır. Apollo.io, Snov.io ve Pipedrive gibi araçlar, iş geliştirme profesyonellerine veri odaklı kararlar alma, müşteri deneyimlerini kişiselleştirme ve daha verimli çalışma imkânı sunmaktadır. Bu araçların doğru şekilde kullanılması, işletmelerin rekabet avantajı elde etmelerini ve büyüme hedeflerine ulaşmalarını sağlayacak önemli bir rol oynamaktadır. Akıllı teknolojiler, yapay zekâ, robotik ve algoritmalarla entegre olarak çalışan bu araçlar, iş geliştirme süreçlerinde devrim yaratır. Satış ekipleri, bu teknolojiler sayesinde daha hedeflenmiş, kişiselleştirilmiş stratejilerle potansiyel müşterilere ulaşırken, zaman kayıplarını azaltıp ve dönüşüm oranlarını artırmaktadır. Apollo.io, Snov.io gibi potansiyel müşterilere daha hızlı ulaşmayı amaçlayan mobil araçlar ve Pipedrive gibi Müşteri İlişkileri Yönetimi (MİY) yazılımları, iş geliştirme profesyonellerine potansiyel müşterilere ulaşma, onlarla ilişkileri yönetme ve satış süreçlerini optimize etme konusunda önemli avantajlar sağlamaktadır. Bu araçlar, otomatik olarak potansiyel müşteri listeleri oluşturma ve kişiselleştirilmiş e-postalar gönderme gibi işlevleri yerine getirerek, satış ve iş geliştirme ekiplerinin daha verimli çalışmasına, daha fazla kişiye ulaşmasına ve daha az eforla süreçlerini yönetmesine olanak tanımaktadır. Gelecekte, yapay zekâ ve makine öğrenimi teknolojilerindeki ilerlemeler doğrultusunda bu araçların yeteneklerinin artması ve iş geliştirme süreçlerinin daha da otomatikleşmesi beklenmektedir. Bu durum, iş gücü dinamiklerini değiştirerek ekiplerdeki personel sayısının azalmasına yol açabilir (Url-1; Url-3; Url-6).

Sonuç olarak, Endüstri 4.0, işletmelerin üretim süreçlerini dijitalleştirerek daha yenilikçi, çevik ve sürdürülebilir bir yapıya geçiş yapmalarını sağlamayı amaçlayan bir yaklaşımdır. Bu süreç, yalnızca işletmelerin performansını artırmakla kalmaz, aynı zamanda ekonomik, sosyal ve çevresel boyutlarıyla daha geniş bir etki yaratır. Bununla birlikte, Endüstri 4.0'ın uzun vadeli etkilerini ve iş dünyası üzerindeki dönüştürücü gücünü daha iyi anlamak için kapsamlı araştırmalar yapılması gerekmektedir (Kagermann ve diğ, 2013, s. 35). Bu tür araştırmalar hem teknolojik hem de sosyoekonomik değişimlerin daha iyi yönetilmesine ışık tutabilir.

2.3 Algılanan Örgütsel Destek (AÖD)

2.3.1 Algılanan örgütsel destek kavramı ve boyutları

Algılama, bireyin çevreden kendisine doğru akan bilgileri alma, düzenleme ve yorumlama sürecidir (Erdoğan, 1996, s. 2). Algılanan Örgütsel Destek (AÖD) ise çalışanların organizasyonlarının çabalarını takdir ettiğine ve ihtiyaçlarını desteklediğine inanma derecesi olarak tanımlanmaktadır (Umbara ve Dwarawati, 2024). Bu tanımlardan yola çıkarak AÖD, çalışanların çalıştıkları kurumun kendilerine değer verdiğini, onları desteklediğini ve katkılarını önemseydiğini hissetme durumudur. Çalışanların örgüt tarafından ne kadar takdir edildiğini ve desteklendiğini düşündükleri bir algıyı ifade etmektedir.

AÖD, sosyal değişim teorisine dayanmaktadır; bu teoriye göre, çalışanlar desteklendiğini hissettiklerinde, karşılık olarak olumlu davranışlar sergilemeye ve işlerine daha fazla katılım göstermeye daha yatkın olurlar (Umbara ve Dwarawati, 2024; Astuti ve diğ., 2023). AÖD, örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir etkiye sahiptir; desteklendiğini hisseden çalışanlar, organizasyonlarına daha fazla sadakat ve bağlılık sergileme eğilimindedir (Singh ve diğ., 2024; Khan ve diğ., 2024). Çalışanların davranışları örgütsel motive ediciler tarafından yönlendirilmektedir. Özellikle örgütün çalışanlarını bir değer kabul etmesi, mutluluklarını önemsemesi ve bunları hissettirmesi, iş görenlerin örgüt ile olan duygusal ilişkilerini olumlu yönde etkilemektedir (Eisenberger ve diğ., 1986, s. 501).

Bazı durumlarda, AÖD doğrudan çalışan performansı üzerinde anlamlı bir etki yaratmayabilir, bu da bağlılık ve motivasyon gibi diğer faktörlerin daha kritik bir rol oynayabileceğini göstermektedir. AÖD, genellikle olumlu bir çalışma ortamı yaratmak için faydalı olarak görülse de etkinliğinin örgütsel kültür ve çalışan beklentileri gibi çeşitli bağlamsal faktörlerden etkilendiğini kabul etmek gerekmektedir (Rosid ve diğ., 2024). Çalışanların, örgütsel desteği algılama eğilimi aşağıdaki iki faktör aracılığıyla ifade edilebilir (Eisenberger ve diğ., 1986):

(a) İnsanlar, özellikle güçlü bireylerin davranışlarına dair çıkarımlarda bulunurken, bu davranışları, dışsal baskılardan ziyade, içten gelen eğilimlere atfetme eğilimindedirler. Örneğin, kendisine verilen bir görevde hata yapan bir iş gören, hatasının bağışlanmasını, yalnızca bu tarz bir hata neticesinde işten atılması sonucu örgüte karşı

oluşacak dışsal baskıların ve tepkilerin varlığına değil de örgütün iyi niyetine atfetme eğilimindedir.

(b) İş görenler, örgüt yöneticilerinin hareketlerini, örgütün kendi hareketleri gibi değerlendirmek suretiyle, örgütü kişileştirirler. Örneğin, hatası amirlerince tartışılıp değerlendirilen bir iş gören, verilecek karar karşısında, "çalıştığım örgüt yaptığım hataları anlayışla karşılamaz" veya "ben bir iş gören olarak hata yapsam bile çalıştığım örgüt beni bağışlar" şeklinde yargılarda bulunacaktır. Bu ifadeler, çalışanların örgütsel desteği nasıl algıladığını ve bunun, onların motivasyonlarını, bağlılıklarını ve iş tatminlerini nasıl etkileyebileceğini gösterir. Örgütler, çalışanlarının davranışlarını ve kararlarını destekleyici bir çerçevede değerlendirirse, çalışanlar da aynı şekilde örgütlerine olumlu bir şekilde geri dönüş yapacaklardır. Bu da örgütsel desteğin çalışanlar üzerindeki etkisinin yalnızca maddi değil, duygusal ve psikolojik düzeyde de önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak, AÖD'nin önemi, çalışanların örgütleriyle olan ilişkilerini anlamada ve onların iş tatminini, bağlılıklarını artırmada kritik bir rol oynamaktadır. Bu yüzden, organizasyonların AÖD'yi etkin bir şekilde yönetmeleri, çalışanlarının genel iş performansı ve örgüte olan bağlılıkları üzerinde uzun vadeli olumlu etkiler yaratacaktır.

Çok boyutlu algılanan örgütsel destek sınıflandırılmasına göre, AÖD literatürde üç boyutta incelenmektedir (Kraimer ve Wayne, 2004):

Uyum Sağlama Desteği: Çalışanların ve ailelerinin yeni bir ortama, kültüre veya iş ortamına uyum sağlamasını kolaylaştırmak amacıyla örgüt tarafından sağlanan destek mekanizmalarını kapsamaktadır. Özellikle çalışanların farklı bir ülkeye veya yeni bir iş yerine geçiş sürecinde karşılaşılabilecekleri zorlukları en aza indirmek için organizasyonlar çeşitli politikalar ve uygulamalar geliştirmektedir. Bu destek türü, yalnızca çalışanın iş ortamına alışmasını değil, aynı zamanda ailesinin de yeni sosyal ve kültürel çevreye uyum sağlamasını hedeflemektedir. Örneğin, uluslararası görevlere atanan çalışanlar için sunulan dil kursları, kültürel oryantasyon programları, konaklama desteği ve eğitim imkânları gibi uygulamalar, uyum sağlama desteğinin temel bileşenleri arasında yer almaktadır. Bu tür destekler, çalışanların psikolojik olarak daha rahat hissetmesini sağlarken, iş verimliliğini artırmaya da katkıda bulunur.

Sonuç olarak, uyum sağlama desteği, çalışanların yeni bir ortama adapte olurken karşılaşılabilecekleri stres ve belirsizlikleri azaltarak, iş ve özel yaşam dengelerini korumalarına yardımcı olmaktadır.

Kariyer Desteği: Çalışanın mesleki gelişimini desteklemek ve kariyer yolculuğuna katkı sağlamak amacıyla örgüt tarafından sunulan imkânları ifade etmektedir. Çalışanların kariyer hedefleri ile organizasyonun sunduğu gelişim fırsatları arasında bir uyum sağlanması, bireylerin işlerine olan bağlılığını artırırken, aynı zamanda motivasyonlarını yükseltmektedir. Bu destek türü, özellikle çalışanların uzun vadeli kariyer planlamalarını yapmalarına olanak tanıyan uygulamaları içermektedir. Örneğin, çalışanların performans değerlendirme sistemleri aracılığıyla yönlendirilmesi, yetenek yönetimi programlarına dahil edilmesi, liderlik eğitimleri alması veya uluslararası projelere katılım fırsatı elde etmesi, kariyer desteğinin önemli unsurlarından bazılarıdır. Özellikle küresel şirketlerde, yurt dışı görevlerinde çalışanlara sunulan mentorluk programları ve bireysel gelişim planları, bu desteğin etkin bir şekilde uygulanmasını sağlamaktadır. Kariyer desteği sağlayan örgütlerde çalışanlar, organizasyon tarafından değer gördüklerini hissetmektedir ve uzun vadeli olarak kurumla olan bağlarını güçlendirme eğiliminde olmaktadır.

Finansal Destek: Çalışanların maddi ihtiyaçlarını karşılamak ve onların iş yerinde daha yüksek bir motivasyonla çalışmasını sağlamak amacıyla örgüt tarafından sunulan çeşitli maddi teşvikleri ve ödüllendirme sistemlerini içermektedir. Çalışanların iş yerinde gösterdiği çabanın karşılığını alabilmesi için sağlanan maaş artışları, performansa dayalı primler, ikramiyeler, özel sağlık sigortası, ulaşım ve yemek yardımları gibi mali katkılar, finansal desteğin temel bileşenleri arasında yer almaktadır. Bunun yanı sıra, uluslararası görevlerde bulunan çalışanlara sağlanan ek ödenekler, konaklama ve taşıma masraflarının karşılanması gibi teşvikler de finansal desteğin bir parçası olarak değerlendirilmektedir. Organizasyonların çalışanlarına yönelik finansal destek politikalarını açık ve adil bir şekilde belirlemesi, çalışanların motivasyonunu artırırken aynı zamanda onların örgüte olan bağlılığını güçlendiren önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır.

Sonuç olarak, AÖD çalışanların yalnızca iş hayatındaki deneyimlerini değil, aynı zamanda genel yaşam kalitelerini de etkileyen önemli bir kavramdır. Uyum sağlama,

kariyer gelişimi ve finansal destek gibi farklı alanlarda sunulan örgütsel destek mekanizmaları, çalışanların kuruma duyduğu güveni artırarak hem bireysel hem de kurumsal başarıyı olumlu yönde etkileyen unsurlar arasında yer almaktadır.

2.3.2 Algılanan örgütsel desteğin kuramsal temelleri

Algılanan örgütsel desteğin kuramsal temellerine dair literatür incelendiğinde, Sosyal Değişim Teorisi (SDT), Örgütsel Destek Teorisi (ÖDT), Rol Teorisi (RT), Lider-Üye Etkileşimi Teorisi (LÜET), Karşılıklılık Teorisi ((KT) gibi çeşitli teorik yaklaşımların bu kavramın oluşumunda ve gelişiminde etkili olduğu görülmektedir.

2.3.2.1 Sosyal değişim teorisi

Sosyal Değişim Teorisi, iş yerinde bireylerin birbirleriyle kurduğu ilişkileri anlamada önemli bir teorik çerçeve sunmaktadır. Blau tarafından 1960'larda geliştirilen SDT, bireylerin davranışlarını sosyal değişimler bağlamında anlamayı ve açıklamayı amaçlayan önemli bir teorik yaklaşımdır. Bu teoriye göre, insanlar arasındaki etkileşimler bir tür değiş-tokuş süreci olarak görülür ve bu süreçte karşılıklı fayda sağlandıkça ilişkiler güçlenmektedir. Cropanzano ve Mitchell'e (2005) göre, çalışanlar ve işverenler arasındaki etkileşimlerin karşılıklı bağımlılığa dayanması, uzun vadede daha sağlam, güvene dayalı ve verimli iş ilişkilerinin oluşmasını teşvik etmektedir. Bu yaklaşım, iş yerinde adalet algısının, motivasyonun ve bağlılığın nasıl şekillendiğini açıklamaya yardımcı olmaktadır. Çalışanlar, örgütün kendilerine sağladığı destek ve adil muameleye göre tutumlarını belirlemektedir ve bu destek devam ettikçe örgüte karşı olumlu duygular geliştirmektedir. Aynı şekilde, işverenler de çalışanların katkılarını takdir ettiklerinde, onların daha yüksek performans sergileme ve örgüte daha fazla bağlılık gösterme olasılığı artmaktadır.

Swift ve Virick'e (2013) göre, bireyler sosyal değişim süreçlerinde, gelecekte ne tür bir karşılık alacaklarını tam olarak bilmeden, olumlu bir tutum geliştirme eğiliminde olmaktadır. Yani insanlar, sosyal ilişkilerinde ve değişim süreçlerinde belirli bir çıkar veya doğrudan geri dönüş beklemeksizin, ilerleyen süreçlerde olumlu bir etkileşimle karşılık alacaklarına dair bir inanç geliştirmektedirler. Bu durum, bireylerin sosyal etkileşimlerde uzun vadeli güven ve iş birliği temelli ilişkiler kurmasına olanak tanımaktadır.

Bu teori, bireylerin iş ortamı, toplumsal yaşam veya farklı sosyal bağlamlardaki davranışlarını anlamada önemli bir çerçeve sunmaktadır. Sosyal ilişkilerin sürekliliğini sağlamak ve insanların birbirleriyle olumlu bağlar kurmasını teşvik etmek açısından, karşılıklı fayda ve güven unsurunun önemli bir rol oynadığı görülmektedir.

Searle (2000, s. 138-139), sosyal değişim teorisinin temel ilkelerini, sosyoloji ve sosyal psikoloji perspektiflerinden yararlanarak şu şekilde açıklamaktadır:

- Bireyler, sosyal ilişkilerde davranışlarını ödül alma beklentisiyle şekillendirirler. Bu ödüller, etkileşimde bulundukları diğer kişilerden bekledikleri faydalar olarak görülür.
- Eğer ödüller, ilişki süresince değerli bir şekilde gelişmeye devam ederse, ilişkiler uzun süre sürdürülebilir hale gelir.
- İlişkilerde, taraflardan birinin karşılık verdiği ve sağladığı ödüllerin diğer taraf için adil olduğu durumlarda, etkileşimler devam eder. Bu denge, ilişkiyi sürdürülebilir kılar.
- İlişkilerin maliyetleri, sağlanan faydaları aşmamalıdır; yani bireyler, etkileşimlerinden genellikle daha fazla fayda elde etmelidirler.
- Bireylerin, ilişki içerisinde bekledikleri ödülleri alma olasılığı yüksektir, bu da onların ilişkide kalmalarını sağlayan önemli bir motivasyon kaynağıdır.

Searle (200)'in SDT'deki bu ilkeler, bireylerin sosyal ilişkilerde karşılıklı ödüller, adalet ve dengeli faydalar beklentisiyle etkileşimde bulunduklarını, bu unsurların ilişkilerin sürekliliği için belirleyici olduğunu ortaya koymaktadır.

Çetin ve Şentürk (2016) tarafından yapılan araştırma, SDT'nin bilgi paylaşımı davranışına etkisini ortaya koymaktadır. Araştırmada, SDT'nin temel ilkelerinden biri olan karşılık beklentisi, dermatologların bilgi paylaşma tutumunu olumlu yönde etkileyen bir faktör olarak bulunmuştur. Bu bulgu, Wasko ve Faraj (2005) gibi diğer çalışmaları doğrular şekilde, bireylerin başkalarıyla bilgi paylaşırken, karşılığında benzer bir fayda alacaklarını düşündüklerinde daha fazla bilgi paylaştıklarını göstermektedir.

Sonuç olarak SDT, bilgi paylaşımı gibi sosyal etkileşimlerde, insanların ilişkilerini karşılıklı fayda ve ödül beklentisi çerçevesinde şekillendirdiğini ve bu süreçte insanların ödüllерinin artmasıyla daha fazla paylaşımda bulunmaya eğilimli

olduklarını açıklamaktadır. Bu bağlamda, mesleki bilgi paylaşımını teşvik etmek için bireylerin karşılıklı faydalar konusunda olumlu bir algıya sahip olmalarının sağlanması gerektiği sonucuna varılabilir.

2.3.2.2 Örgütsel destek teorisi

Örgütler farklı amaçlarla var olsa da temelinde ihtiyaçların giderilmesi yer almaktadır. Örgütsel uygulamalar, hayatı kolaylaştırmak, geliştirmek ve kaliteyi artırmak için şekillenmektedir. İnsanların ihtiyaçlarını karşılamadaki zorlukları, örgütlerin oluşumunu gerekli kılarken, aynı zamanda örgütlerin hedeflerine ulaşma çabasını da göstermektedir. Yönetim ve organizasyon alanındaki çalışmalar, temel hedeflerine ulaşamayan örgütlerin sürdürülebilirliğinin risk altında olduğunu ortaya koymaktadır. Bu süreçte birçok faktör etkili olurken, AÖD, örgütlerin hedeflerine ulaşmasında kritik bir etmen olarak öne çıkmaktadır (Yüksel, 2006, s. 10).

Örgütsel destek, örgütün iş görenlerine değer vermesi, iş görenlerin olumlu veya olumsuz her türlü durumunda onları yalnız hissettirmemek için örgüt desteğini göstermesi ve de iş görenlerinin beklentilerinin karşılanmasına önem verilmesi, örgüte karşı duygusal bir bağ kurmasında olumlu algı oluşturma çabasıdır. AÖD ise örgütün çalışanlarına karşı gösterdiği davranışsal performansın, çalışanlar tarafından nasıl algılandığı ile ilgilidir (Turunç ve Çelik, 2010, s. 184). Bir diğer ifadeyle teori, çalışanların örgütün katkılarına ne ölçüde değer verdiğine ve örgütün onları ne kadar önemseydiğine ilişkin duygular ve genel inançlar geliştirdiklerini varsaymaktadır (Eisenberger ve diğ, 1986, s. 501; Eisenberger ve diğ, 2001, s. 41).

Örgütsel destek teorisi, algılanan örgütsel desteğin sonuçlarının altında yatan psikolojik süreçleri de açıklamaktadır. Buna göre (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 699);

- AÖD, örgütün refahını önemseydiğini ve örgütün hedeflerine ulaşmasına yardımcı olma sorumluluğu taşıdığını hissettirmelidir.
- AÖD, çalışanların sosyo-duygusal ihtiyaçlarını (örneğin, takdir edilme, onaylanma ve saygı duyulma) karşılayarak örgütsel üyelik ve rol statülerini sosyal kimlikleriyle birleştirmeye yönlendirmelidir.
- AÖD, çalışanların örgüt tarafından yüksek performanslarının tanındığı ve ödüllendirildiği inancını pekiştirmelidir. Bu psikolojik süreçler, yalnızca

Çalışanlar açısından (örneğin iş tatmini ve pozitif ruh hali gibi) değil, aynı zamanda örgüt açısından da fayda sağlamaktadır (örneğin duygusal bağlılıkta artış, performans iyileşmesi ve iş gücü devir oranının düşmesi gibi) (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 699).

2.3.2.3 Rol teorisi

Rol Teorisi, sosyal bilimlerde, özellikle sosyoloji ve sosyal psikolojide yaygın olarak kullanılan bir kavramdır. Bireylerin sosyal yapılar içindeki rollerini analiz ederek toplumsal davranışları anlamaya yönelik bir çerçeve sunmaktadır. Bu teori, akademik literatürde sıkça tartışılmakta olup birçok çalışmada rol kavramı temel bir unsur olarak ele alınmaktadır. İnsanların eylemlerinin, sosyal kimlikleri ve bulundukları durumlar tarafından nasıl etkilendiğini incelemektedir. RT'nin merkezi kavramı, tiyatro metaforundan türetilmiştir; tıpkı bir tiyatrodaki oyuncuların yazılı senaryolara göre belirli roller üstlenmesi gibi, toplumsal hayatta da bireyler, sosyal normlar ve beklentiler tarafından yönlendirilen roller oynarlar, bireylerin sosyal yapılar içinde belirli beklentilere uygun davranışlar sergilediğini öne süren bir teoridir. Bu teoriye göre, bireyler toplumsal rolleri gereği belirli normlara, kurallara ve beklentilere uygun şekilde hareket etmektedir. İnsanların sosyal çevrelerindeki etkileşimleri, üstlendikleri roller doğrultusunda şekillenmektedir ve bireyler bu rolleri yerine getirirken çevrelerinden geri bildirim almaktadır (Biddle, 1986).

Rol teorisinin kurucularından biri olarak kabul edilen George Herbert Mead, toplumsal rollerin bireylerin kimliklerini ve benlik algılarını nasıl şekillendirdiğini derinlemesine incelemiştir. Mead (1934)'e göre, bireyler sosyal etkileşimler yoluyla, içinde bulundukları toplumu oluşturan normlar, değerler ve beklentilere göre davranışlarını düzenlemektedir. Bu etkileşim süreci, bireylerin kendilerini toplumsal bir özne olarak tanımlamalarını sağlar; yani, bireyler toplumsal kimliklerini, bu normlar ve beklentilere uygun hareket etme ve bu rolleri oynama yoluyla geliştirmektedirler. Mead (1934), bireylerin toplumun bir parçası olarak bu rolleri benimsemesinin, onların düşünsel gelişimleri ve toplumsal aidiyet duygularını nasıl dönüştürdüğünü de açıklamaktadır. Bu süreç, bireylerin hem kendilerini hem de diğer insanları nasıl gördüklerini şekillendirir, toplumsal ilişkilerdeki yerlerini belirler ve toplumun işleyişine katkıda bulunmalarını sağlar.

Linton'a (1936) göre, her birey toplumsal yapıda belirli bir rol oynamaktadır ve bu rol, ona yalnızca bir statü kazandırmakla kalmaz, aynı zamanda bu statüye dayalı olarak belirli davranışsal beklentiler ve sorumluluklar da getirmektedir. Yani, bir bireyin oynadığı her rol, o kişiden toplumun belirli ihtiyaçlarını karşılamasını bekleyen diğer bireylerin gözünde bir dizi beklentiyi de beraberinde getirmektedir. Linton (1936) bu görüşünde, toplumun yapılandırılmış sisteminde her bireyin üstlendiği rolün, kişisel davranışları ve toplumsal ilişkileri nasıl şekillendirdiğini vurgulamaktadır. Bu süreç, bireylerin toplumsal düzenin bir parçası olarak uyumlu bir şekilde hareket etmelerini ve belirli bir toplumsal statüye uygun davranışları sergilemelerini sağlamaktadır. Ayrıca RT, bireylerin aynı anda birden fazla rolü yerine getirmeleri gerektiğinde çelişkili taleplerin nasıl rol çatışmasına yol açtığını ve bunun iş tatmini, performans ve örgütsel bağlılık gibi faktörleri nasıl etkileyebileceğini araştırmaktadır. (Katz ve Kahn, 1978).

Günümüzde rol teorisi, örgütsel davranış, eğitim ve sosyal psikoloji gibi birçok alanda kullanılmaktadır. Özellikle işletmelerde, çalışanların farklı rolleri ve bu rollerin iş performansı üzerindeki etkileri üzerine yapılan araştırmalar, rol teorisinin önemini vurgulamaktadır.

2.3.2.4 Lider-üye etkileşimi teorisi

Lider-üye etkileşimi teorisi (LÜET), lider ve ast arasındaki karşılıklı ilişkilere odaklanarak, liderliğin sadece bireysel ya da durumsal özelliklerin bir sonucu olarak açıklanmasından farklı bir bakış açısı sunmaktadır. Klasik liderlik kuramları, liderin kişisel özelliklerine ya da durumlara dayalı bir yaklaşımı benimserken, LÜET liderin ve üyenin karşılıklı ilişkilerinin kalitesine vurgu yapmaktadır. Bu teoriye göre, lider ve ast arasındaki etkileşimin kalitesi, bireysel ve örgütsel düzeyde çeşitli öngörülebilir sonuçlar doğurmaktadır. Gerstner ve Day (1997) bu ilişkinin güçlü ya da zayıf olmasının, çalışanların iş tatminini, motivasyonunu ve genel performansını doğrudan etkilediğini ifade etmektedir. Aynı şekilde, Graen ve Uhl-Bien (1995), liderin yüksek kaliteli ilişkiler kurduğu üyelerine daha fazla sorumluluk ve kaynaklar sunduğunu, bu durumun da üyelerin bağlılık ve motivasyonlarını artırarak örgütsel hedeflere ulaşmada önemli bir rol oynadığını vurgulamaktadır. Sonuç olarak, LÜET, liderin her bir üye ile farklı düzeylerde etkileşimde bulunarak, grup dinamiklerini ve örgütsel performansı yönlendiren önemli bir çerçeve sunmaktadır.

LÜET, lider ile astları arasındaki ilişkilerin kalitesi önemli bir yer tutmaktadır. Bu bağlamda liderin yüksek düzeyde etkileşimde olduğu, güven duyduğu ve ayrıcalıklar sunduğu grup, iç grup olarak tanımlanırken, dış grup üyeleri ise genellikle daha biçimsel, görev odaklı ilişkiler içinde kalan, güven duyulmayan ve ayrıcalıklardan mahrum kişiler olarak tanımlanmaktadır. Can, Azizoğlu ve Aydın (2015), liderin iç grup üyelerine zaman ayırarak, onlara daha fazla güven duyduğunu ve daha fazla ayrıcalık tanıdığını belirtmektedir. Bunun aksine, dış grup üyeleriyle lider arasında genellikle daha mesafeli ve emir-komuta ilişkisi vardır. Bu durum, iç grup üyelerinin daha yüksek motivasyon, bağlılık ve performans göstermelerine neden olabilir, çünkü lider tarafından tanınan güven ve ayrıcalık, çalışanların kendilerini değerli hissetmelerine katkıda bulunmaktadır. Dış grup üyeleri ise bu tür ilişkilerden yoksun kaldıkları için motivasyonları ve performansları daha düşük olabilir. Bu da liderin üyelerle kurduğu ilişkinin kalitesinin, örgütsel verimlilik ve bağlılık üzerinde belirleyici bir etkisi olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak, LÜET, liderin üyeleriyle kurduğu ilişkinin kalitesinin hem bireysel hem de örgütsel performansı belirlediğini göstermektedir. İç grup üyeleriyle yüksek kaliteli etkileşimler, motivasyon ve bağlılık artırırken, dış grup üyeleriyle daha mesafeli ilişkiler, verimliliği olumsuz etkileyebilmektedir. Bu, liderlerin tüm üyeleriyle eşit düzeyde güven ve ayrıcalık sunarak örgütsel başarıya katkı sağlamalarının önemini vurgulamaktadır.

2.3.2.5 Karşılıklılık normu teorisi

AÖD'nin kavramsal temellerini oluşturan bir diğer önemli kuram, karşılıklılık normu kuramıdır. Bireyler, kendilerine karşı yapılan olumlu davranışlara veya iyiliklere genellikle benzer şekilde karşılık vermek istemektedir. Yani, bir kişi iyilikle karşılaştığında, doğal olarak bu iyiliği başkasına da yansıtma eğilimindedir. Bu durum, toplumsal ilişkilerdeki karşılıklılık ilkesini yansıtmaktadır. Diğer taraftan, insanlar kötü muameleye uğramamayı beklerler ve bu, onların toplumsal yaşamda kendilerine yapılan olumsuz davranışlara karşı duyduğu rahatsızlıkla ilgilidir. Aslında bu, bir tür insani norm haline gelmiş bir davranış biçimidir; yani insanlar genellikle başkalarına karşı iyilik yapma eğilimindedirler, çünkü bunun karşılığını alacaklarını beklerler. Bu şekilde, karşılıklı yardımlaşma ve eşitlik beklentisi toplumsal düzenin önemli bir parçasıdır. Birçok düşünür, bu tür davranışları karşılıklılık olarak tanımlamış ve

insanların sosyal etkileşimlerinde bu normun önemli bir rol oynadığını vurgulamaktadır (Kurt, 2020, s. 11).

Beklentileri karşılanan bireyler, minnettarlıkla olumlu bağ kurmaktadır. Bu, güveni artırmaktadır. İnsanlar, iyiliğe iyilikle karşılık vermektedir. Çalışan, örgütten destek gördüğünde, bağlılık göstermektedir ve işini sahiplenmektedir. Beklentilerin yerine getirilmesi, aidiyet ve sorumluluk duygusu geliştirmektedir. KT, iyilik beklentisine dayanmaktadır. Örgüt yardım ettiğinde, çalışan pozitif hissetmektedir ve motive olmaktadır. Örgütler, çalışanlarının karşılık verme motivasyonunu göz önünde bulundurmalıdır. KT, gönüllü zorunluluk hissi uyandırmaktadır. Çalışanlar destekleri karşılıkla yanıtlamakta, bu da bağlılık ve verimliliği artırmaktadır (Eisenberger ve diğ., 2001).

2.3.3 Algılanan örgütsel desteğin önemi ve sonuçları

Örgütsel destek algısı hem çalışanlar hem de örgüt açısından büyük bir öneme sahiptir. Çalışanların kendilerini güvende hissetmeleri ve örgüt tarafından desteklendiklerini bilmeleri, onların işlerine daha bağlı ve motive olmalarını sağlamaktadır. Bu algı, çalışanların örgüt içinde yalnız olmadıklarını hissetmelerine ve karşılaştıkları zorluklar karşısında örgütün arkasında durduğunu bilmelerine yardımcı olmaktadır. Örgütün sunduğu destek, çalışanların daha verimli çalışmasını teşvik ederken, aynı zamanda iş tatminlerini ve kuruma olan bağlılıklarını da artırmaktadır. AÖD, çalışanların örgüte olan bağlılığını artıran ve örgütsel verimliliğe katkı sağlayan önemli bir faktördür. Çalışanların kendilerini örgüt tarafından değerli ve desteklenmiş hissetmeleri, özellikle duygusal bağlılıklarını güçlendirmekte ve örgüt içinde daha istekli, motive ve verimli çalışmalarına olanak tanımaktadır. Sonuç olarak, örgütler çalışanlarını destekledikçe onların bağlılığı güçlenmekte, performansları artmakta ve bu da genel anlamda örgütsel etkinliği ve verimliliği olumlu yönde etkilemektedir. (Özdevecioğlu, 2003).

AÖD, çalışanların iş tatmini ve performansını artırmada da önemli bir faktördür. Çalışanların kendilerini desteklenmiş hissetmeleri, işlerine olan bağlılıklarını güçlendirirken, aynı zamanda motivasyonlarını artırarak daha verimli çalışmalarını sağlamaktadır. Bunun yanı sıra, örgütsel destek ve gelişim kültürü, çalışanların yetkinliklerini geliştirmelerine olanak tanır ve örgütün rekabet avantajını artırmada kritik bir rol oynamaktadır.

Örgütsel destek, yalnızca maddi ve teknik imkanlarla değil, aynı zamanda güven ortamının sağlanmasıyla da pekiştirildiğinde, çalışanların işlerine olan bağlılıkları daha da artmaktadır. Yöneticilerin çalışanlarına yönelik destekleyici politikalar geliştirmesi, gelişim kültürünü teşvik etmesi ve güven ortamı oluşturmaları hem çalışanların bireysel performanslarını hem de örgütün genel verimliliğini artırmaktadır. AÖD çalışan memnuniyetini ve bağlılığını güçlendiren, dolayısıyla işletmenin sürdürülebilir başarısına katkıda bulunan temel unsurlardan biridir. Örgütün desteğini sürekli olarak hisseden çalışanlar, güvenli bir çalışma ortamında daha motive hisseder ve işlerine daha fazla bağlılık göstermektedir. Bu durum, çalışanların örgütte uzun vadeli kalma istekliliğini artırarak hem bireysel performansı hem de genel örgütsel verimliliği olumlu yönde etkilemektedir (Akkoç ve diğ, 2012).

Eisenberger ve diğ. (1986) tarafından yapılan çalışmalar da örgütsel desteğin çalışanların olumlu örgütsel davranışlar sergileme eğilimini artırdığını göstermektedir. Desteklendiğini hisseden çalışanlar, örgütün hedefleri doğrultusunda daha fazla çaba gösterme ve örgütün başarısına katkıda bulunma konusunda daha istekli olurlar. Bu durum, örgütsel vatandaşlık davranışlarını teşvik ederek, iş ortamında iş birliği ve verimliliğin artmasına katkı sağlamaktadır.

Örgütsel destek algısının, çalışanların iş performanslarını artırdığı ve belirlenen hedeflerin üzerine çıkmalarına yardımcı olduğu görülmektedir. Ayrıca, bu destek algısı, çalışanların örgüte olan bağlılık düzeylerini de pozitif bir şekilde yükseltmektedir (Turunç ve Çelik, 2010b). Bu durumda, örgütsel destek yalnızca bireysel performansı değil, aynı zamanda çalışanların örgüte olan aidiyet duygusunu da güçlendirmektedir.

Çalışanlar, işyerinde karşılaştıkları stresli durumlarla başa çıkarken örgütsel desteği önemli bir kaynak olarak görmektedir. Bu destek, bireylerin stresle başa çıkmalarına yardımcı olurken, aynı zamanda işletme genelindeki performansın da olumsuz yönde etkilenmesini engellemektedir. Rhoades ve Eisenberger (2002), örgütsel desteğin stresin çalışan üzerindeki etkilerini hafifletmede önemli bir araç olduğunu belirtmektedir. Çalışanlar, kendilerine sağlanan destekle daha sağlıklı bir iş ortamı yaratmaktadır, bu da hem bireysel hem de örgütsel verimliliği arttırmaktadır. Destekleyici bir örgüt kültürü, çalışanların stresle daha etkili başa çıkabilmelerini sağlamaktadır ve bu durum, uzun vadede hem çalışan memnuniyetini hem de organizasyonel başarıyı olumlu yönde etkilemektedir.

Riggle, Edmondson ve Hansen (2009) tarafından yapılan meta analiz çalışmasına göre, AÖD'nin, çalışanların örgüte bağlılıklarını, iş tatminlerini ve performanslarını olumlu yönde etkilediği, ayrıca işten ayrılma düşüncelerini azalttığı sonucuna varılmaktadır. Bu bulgular, örgütsel desteğin çalışanların motivasyonu ve işteki tutumlarını iyileştirdiğini, dolayısıyla iş gücü devamlılığını artırdığını göstermektedir.

Taştan ve diğ.'nin (2014) çalışmalarına göre AÖD'nin, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını artırdığı ve bu bağlılıkla birlikte çalışanların performanslarının yükseldiği sonucuna ulaşılmaktadır. Çalışanlar, kendilerine sağlanan destek ile güçlendirildiklerinde ve inisiyatif kullanmalarına olanak tanındığında, daha özverili bir şekilde çalışmakta ve örgütsel amaçlar doğrultusunda daha fazla katkı sağlamaktadırlar. Ayrıca, örgüte bağlılık arttıkça çalışanlar daha yüksek performans sergileyebilmekte ve olumsuz dinamiklerin etkilerini de azaltmaktadırlar. Bu bağlamda, örgütsel desteğin yalnızca çalışanların motivasyonlarını artırmakla kalmayıp, aynı zamanda iş yerindeki olumsuzlukların da üstesinden gelmelerine yardımcı olduğu söylenebilir.

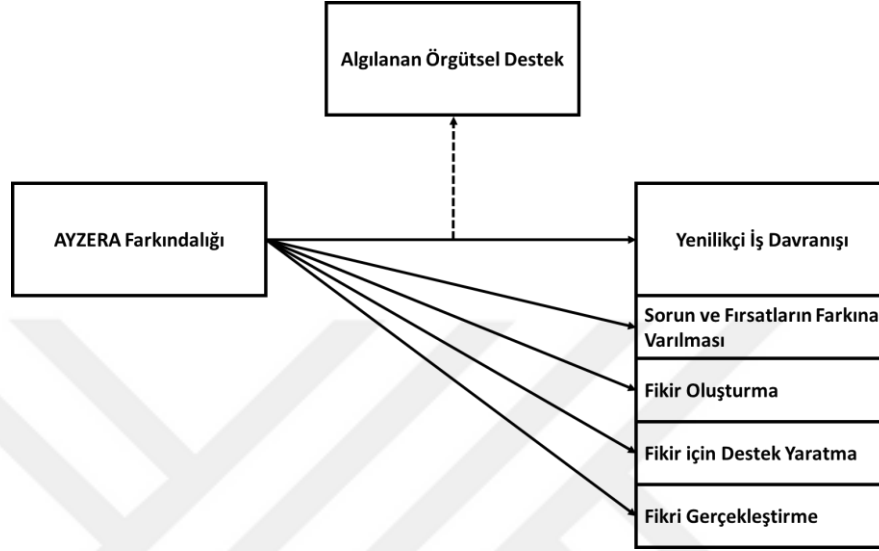
Madden ve diğ.'nin (2015) araştırmasında belirttiği gibi, sağlanan destek, çalışanların işten ayrılma niyetlerini doğrudan etkilemekte ve bu niyeti düşük tutmaktadır. Bu durum, örgütün çalışanlarıyla güçlü, güvene dayalı ilişkiler kurarak onların sadakatini artırmasına ve iş gücü kaybını en aza indirmesine olanak tanımaktadır. Örgütsel desteğin, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını pekiştirirken, işyerinde olumsuz duyguların ve ayrılma niyetlerinin de azalmasını sağladığı görülmektedir. Bu nedenle, algılanan örgütsel desteğin, çalışan davranışları ve bağlılık üzerinde önemli etkileri olduğu söylenebilir.

2.4 Araştırma Modeli, Literatür Taraması ve Geliştirilen Hipotezler

2.4.1 Araştırma modeli ve geliştirilen hipotezler

Bu çalışmada, AYZERA farkındalığının çalışanların yenilikçi iş davranışları üzerindeki etkisi ve bu ilişkide algılanan örgütsel desteğin düzenleyici rolü incelenmektedir. AYZERA farkındalığı, teknolojinin gelişmesiyle birlikte yapay zekâ, robotlar ve diğer teknolojik araçların çalışanların işlerini devralma olasılığına yönelik kişilerin yaşadığı endişeyi ifade etmektedir. Araştırma modeli, çalışanların AYZERA farkındalığının/endişesinin yenilikçi iş davranışlarını azalttığını ve bu etkinin,

organizasyonların sağladığı destek algısıyla değişebileceğini öne sürmektedir. Bu bağlamda, AYZERA farkındalığı bağımsız değişken, yenilikçi iş davranışı bağımlı değişken ve algılanan örgütsel destek düzenleyici(moderatör) değişken olarak ele alınmaktadır. Bu araştırma çerçevesinde geliştirilen araştırma modeli Şekil 2. 1’de görülmektedir.



Şekil 2.1: Araştırma modeli.

Araştırma modeli kapsamında, AYZERA farkındalığının yenilikçi iş davranışı ile doğrudan ve dolaylı ilişkileri ele alınarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir. Çalışmada 3 ana hipotez ve 12 alt hipotez ortaya çıkmıştır.

H1: AYZERA farkındalığı, YİD üzerinde anlamlı pozitif bir etkiye sahiptir. Bu temel hipotez, AYZERA farkındalığının çalışanların yenilikçi iş davranışının farklı boyutları üzerindeki etkisini açıklamaktadır. Bu doğrultuda, AYZERA farkındalığının çalışanların yenilikçi iş davranışının alt boyutları ile ilişkisini test etmek amacıyla aşağıdaki alt hipotezler oluşturulmuştur:

H1a: AYZERA farkındalığı, çalışanların sorun ve fırsatların farkına varma bilinciyle pozitif bir ilişkiye sahiptir.

H1b: AYZERA farkındalığı, çalışanların yenilikçi fikir üretme/oluşturma niyetiyle pozitif bir ilişkiye sahiptir.

H1c: AYZERA farkındalığı, çalışanların yenilikçi fikirlerine destek yaratma niyetiyle pozitif bir ilişkiye sahiptir.

H1d: AYZERA farkındalığı, çalışanların yenilikçi fikirlerini hayata geçirme niyetiyle pozitif bir ilişkiye sahiptir.

Bunun yanı sıra, örgütlerin çalışanlarına sunduğu destek algısının yenilikçi iş davranışlarını teşvik edici bir unsur olduğu literatürde sıklıkla vurgulanmaktadır. Bu doğrultuda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H2: AÖD, YİD üzerinde anlamlı pozitif bir etkiye sahiptir.

H2a: AÖD, çalışanların sorun ve fırsatların farkına varma bilinciyle pozitif bir ilişkiye sahiptir.

H2b: AÖD, çalışanların yenilikçi fikir üretme/oluşturma niyetiyle pozitif bir ilişkiye sahiptir.

H2c: AÖD, çalışanların yenilikçi fikirlerine destek yaratma niyetiyle pozitif bir ilişkiye sahiptir.

H2d: AÖD, çalışanların yenilikçi fikirlerini hayata geçirme niyetiyle pozitif bir ilişkiye sahiptir.

Ayrıca, örgütlerden alınan desteğin AYZERA farkındalığı ile doğrudan ilişkili olduğu ve bu desteğin çalışanların teknolojik dönüşüm karşısındaki tutumlarını etkileyebileceği düşünülmektedir. Bu kapsamda aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

Bu araştırmada AÖD'nin AYZERA farkındalığı ile YİD arasındaki ilişkide düzenleyicilik rolü oynayabileceği öngörülmektedir. Bu doğrultuda aşağıdaki hipotezler ve alt hipotezler geliştirilmiştir:

H3: AÖD, AYZERA farkındalığı ile YİD arasındaki ilişkide düzenleyici rolü oynamaktadır.

H3a: AÖD, AYZERA farkındalığı ile sorun veya fırsatların farkına varılması arasındaki ilişkide düzenleyici rolü oynamaktadır.

H3b: AÖD, AYZERA farkındalığı ile fikir oluşturma arasındaki ilişkide düzenleyici rolü oynamaktadır.

H3c: AÖD, AYZERA farkındalığı ile fikir için destek yaratma arasındaki ilişkide düzenleyici rolü oynamaktadır.

H3d: AÖD, AYZERA farkındalığı ile fikri gerçekleştirme arasındaki ilişkide düzenleyici rolü oynamaktadır.

Bu hipotezler çerçevesinde araştırma modeli, AYZERA farkındalığı ile YİD arasındaki doğrudan ve dolaylı etkileri inceleyerek, AÖD'nin bu ilişkideki rolünü açıklamayı amaçlamaktadır.

2.4.2 Literatür taraması

Lingmont ve Alexiou (2020), AYZERA farkındalığının çalışanların iş güvencesizliğini artırdığına dikkat çekmiştir. Bu, teknolojinin iş gücü üzerindeki tehditkâr etkilerinin, çalışanların iş güvenliği algısını olumsuz yönde değiştirdiğini göstermektedir. Khaliq ve diğ. (2022), otel sektöründeki çalışanlar üzerinde yaptıkları çalışmada, yapay zekâ ve robot tehditlerinin çalışanların işten ayrılma niyetlerini artırdığını bulmuşlardır. Bu bulgu, sektör fark etmeksizin, teknolojiyle ilgili kaygıların çalışan bağlılığını olumsuz etkileyebileceğini düşündürmektedir.

Araştırmalar ilerledikçe, akademisyenler AYZERA farkındalığının bireysel iş tutumları üzerindeki etkilerini daha derinlemesine incelemektedir. Brougham ve Haar (2018), AYZERA'nın kariyer gelişimini tehdit ettiğini ve bireysel ihtiyaçları karşılamayı zorlaştırdığını, bu yüzden çalışanların örgütsel bağlılıkları ve kariyer memnuniyetlerinin olumsuz etkilendiğini öne sürmektedir. Aynı zamanda, AYZERA'nın işten ayrılma niyeti, alaycılık ve depresyon gibi duygusal ve psikolojik sorunları artırabileceği belirtilmiştir.

Sonuç olarak, AYZERA farkındalığının çalışanlar üzerindeki etkileri karmaşık ve çok boyutludur. Hem olumsuz hem de olumlu etkilerinin daha ayrıntılı bir şekilde incelenmesi gerektiği açıktır. Bu araştırmalar, teknoloji ile uyumlu çalışma davranışları geliştirilmesi ve çalışanların karşılaştığı zorluklara yönelik stratejiler oluşturulması açısından büyük bir önem taşımaktadır.

2.4.2.1 Yenilikçi iş davranışı ve AYZERA farkındalığı ilişkisi

Literatürde, AYZERA farkındalığı ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkinin genellikle pozitif yönde olduğu vurgulanmakla birlikte, bazı çalışmalarda bu ilişkiye dair herhangi bir anlamlı ilişki olmadığına dair sonuçlara da rastlanmaktadır. AYZERA, görece yeni bir kavram olup, birçok sektörde orta vadede bir risk unsuru olarak değerlendirilmektedir. Zhang ve diğ. (2024), yapay zekâ farkındalığının çalışanların iş süreçlerini yeniden tasarlamasında önemli bir rol oynadığını ifade etmektedir. Teknolojinin hızla yaygınlaşması, özellikle bazı çalışanlar için iş güvencesizliği kaygılarını artırmaktadır.

Başar (2023) tarafından yapılan araştırmada, katılımcıların AYZERA farkındalığı düzeyinin medyanın üzerinde olduğu, yani katılımcıların AYZERA'nın kariyerlerini olumsuz etkileyeceğini düşündükleri sonucuna varılmıştır. Bu bulgu, çalışanların

teknolojinin iş güvencesizliği yaratma potansiyelinden duydukları endişeyi yansıtmaktadır. Teknolojinin gelişimiyle bazı işlerin otomatikleşeceği ve makineler tarafından yapılacağı düşüncesi, çalışanlar arasında kaygılara yol açmaktadır. Öte yandan, yeni iş fırsatlarının ortaya çıkacağı görüşü de sıklıkla dile getirilse de mevcut işlerin yerini alacak teknolojik dönüşüm, bu kaygıları artırmaktadır. Başar (2023), bu durumun, çalışanların teknolojiye dair bilinçli bir farkındalık geliştirdiğini ancak aynı zamanda iş güvencesizliklerinin artırdığını gösterdiğini ifade etmektedir.

Buitendach ve Witte (2005, s. 27), iş güvencesizliğini çalışanın işsiz kalma korkusu olarak tanımlar. Rosenblatt ve Ruvio (1996, s. 587) ise iş güvencesizliğini, bireyin gelecekte işinin olup olmayacağı konusunda duyduğu endişe olarak tanımlar. Bu tanım, çalışanların gelecekteki iş durumlarına ilişkin kaygılarının arttığı bir durumu ifade eder. Kuramsal olarak, AYZERA farkındalığı ile iş güvencesizliği arasında olumsuz bir ilişki olması beklenmektedir. Çünkü teknolojik gelişmeler, özellikle yapay zekâ, robotik ve algoritmalar gibi unsurlar, çalışanlar üzerinde belirsizlik ve güven kaybı yaratabilmektedir. Lingmont ve Alexiou (2020) tarafından yapılan çalışmada, bu tür teknolojik dönüşümlerin iş güvencesizliğini artırabileceği vurgulanmaktadır. Çalışanlar, yeni teknolojilerin işlerini tehdit etme potansiyeli taşıdığına dair endişeler duyabilmektedir. Bu da teknolojiye yönelik endişe arttıkça, iş güvencesizliğinin de yükselmesine neden olmaktadır. Bu ilişki, çalışanların teknolojilere karşı duyduğu kaygı ve belirsizlikle paralel bir şekilde açıklanmaktadır.

Yapay zekâ ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişki, işyerindeki yapay zekâ sistemlerinin sınırlamaları ve eksiklikleriyle şekillenmektedir. Yapay zekâ, rutin ve manuel görevleri devralarak çalışanların kritik düşünme ve yaratıcılık gerektiren işlere odaklanmalarını sağlamaktadır (Rampersad 2020; Sousa ve Wilks 2018). Ancak, yapay zekânın hataları, çalışanları yenilikçi çözümler geliştirmeye yönlendirebilmektedir. İnsanlar, yapay zekânın sınırlı bilgi işleme ve hata yapma yeteneğini telafi etmek için sosyal ve yaratıcı görevleri üstlenmektedir (Yam ve diğ, 2020; Van Looy 2022). Bu süreçte, çalışanlar teknolojinin eksikliklerine karşı yenilikçi iş davranışları sergileyerek, robotların yapamadığı görevleri üstlenmektedir (Braganza ve diğ, 2020). Bununla birlikte, yapay zekânın işyerine entegre edilmesi, çalışanlarda korku faktörünü de beraberinde getirmektedir. Çalışanlar, yapay zekâ sistemlerinin kendi işlerini devralmasından endişe edebilmektedir (Braganza ve diğ, 2020).

Brougham ve Haar (2018), çalışanların organizasyonlarında yapay zekâ ve robotik gibi ileri teknolojilerin aktif bir şekilde benimsenmesiyle kendilerini değersiz ve takdir edilmemiş hissettiklerini belirtmektedir. Bu durum, çalışanların AYZERA farkındalığının, örgütsel bağlılık, kariyer memnuniyeti gibi iş performansını ve iş tatminini etkileyen önemli sonuçlarla olumsuz bir ilişki içinde olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgular, AYZERA farkındalığının, çalışanların işyerindeki tutumlarını ve davranışlarını nasıl etkileyebileceğini gösteren önemli ipuçları sunmaktadır.

Li ve diğ. (2019) otelcilik sektöründe gerçekleştirdiği araştırmada çalışanların yapay zekâ ve robotik farkındalığının işten ayrılma niyetini anlamlı biçimde artırdığını; bu etkinin ise yüksek düzeyde algılanan örgütsel destek varlığında zayıfladığını, rekabetçi psikolojik iklimde ise güçlendiğini göstermiştir. Bu sonuçlar, teknolojik değişimlere dair kaygıların çalışan bağlılığı ve iş güvencesi algısı üzerinden dolaylı olarak işten ayrılma niyetini şekillendirdiğini; örgütsel desteğin bu süreci yumuşatıcı bir tampon işlevi gördüğünü; aksine yoğun rekabetçi ortamın bu kaygıları pekiştirerek ayrılma eğilimini körüklediğini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, işverenlerin, teknolojik dönüşüm süreçlerinde çalışanların endişelerini dikkate alarak, onları destekleyici ve güvence sağlayıcı politikalar geliştirmesi gerekmektedir.

Ding ve Qu (2020)'nin çalışması, AYZERA teknolojilerinin çalışanlarda hem fırsat hem de tehdit algısı yaratabileceğini ve bu durumun yenilikçi iş davranışlarını tetikleyebileceğini göstermektedir. Bu bulgu, yetenekli çalışanların AYZERA'yı benimsenmesiyle tetiklenen iş güvencesizliği stres faktörünü bir fırsat olarak değerlendirerek iş yerinde yenilikçi performans göstermeye motive olacakları ve hızlı servis restoranları gibi sektörlerde katma değerli yenilikçi faaliyetler aracılığıyla rekabet avantajı elde edebilecekleri görüşünü desteklemektedir. Dolayısıyla, AYZERA'nın yarattığı zorluklar doğru yönetildiğinde, çalışanlar ve işletmeler için yenilikçilik ve rekabet avantajı potansiyeli sunmaktadır. Ancak, örgütlerin AYZERA'yı başarılı bir şekilde benimseyebilmesi için yalnızca teknoloji yatırım yapmak yeterli değildir. Çalışanların bu dönüşüme nasıl uyum sağladıkları, iş güvencesizliği algıları, motivasyonları ve yenilikçi potansiyelleri de göz önünde bulundurulmalıdır.

Ding (2022), çalışanların AYZERA farkındalığının yenilikçi iş davranışları niyetleri üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmasında bir oteldeki yönetim ve yönetim dışı

Çalışanlar arasında AYZERA farkındalığının YİD üzerindeki etkileri açısından farklılıklar gözlemlemiştir. Özellikle yönetim dışı alışanlarda AYZERA farkındalığının yenilikçi fikir üretme niyetine daha güçlü pozitif bir etkisi olduğu bulunmuştur. Ancak, yönetim pozisyonlarındaki alışanlarda AYZERA farkındalığının doğrudan anlamlı bir etkisi bulunmamıştır. Literatürdeki bulgular, AYZERA farkındalığının farklı çalışan grupları üzerinde farklı etkiler gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Diğer yandan, bazı araştırmalar AYZERA farkındalığının çalışanların davranışsal sonuçları üzerindeki etkilerine de dikkat çekmektedir. Örneğin, Arias-Pérez ve Vélez-Jaramillo (2022), alışanların yapay zekânın işlerini tehdit ettiğini fark ettiklerinde bilgilerini gizlemeye eğilimli oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Bu bulgu, çalışanların teknolojik gelişmelere karşı savunma mekanizmaları geliştirdiğini ve yeniliklere karşı olumsuz tutumlar sergileyebileceğini göstermektedir. Bu durum, teknoloji ile ilgili endişelerin, çalışanların açık iletişim ve iş birliği yapma isteklerini azaltabileceğine işaret etmektedir. Ayrıca, bu tür tutumlar, örgütsel inovasyonun önündeki engellerden biri olabilir, çünkü çalışanlar yeni teknolojilere uyum sağlamak yerine, onlara karşı direnç gösteriyor olabilirler. Sonuç olarak, organizasyonlar, çalışanları bu tür tehdit algılarından arındırmak için daha fazla eğitim, rehberlik ve psikolojik destek sağlamak durumunda kalabilirler.

2.4.2.2 Yenilikçi iş davranışı ve algılanan örgütsel destek ilişkisi

Doğru'nun (2018, s. 396-398) araştırmasında, AÖD'nin YİD'e etkisi incelenmiş ve bulgular, desteğin alışanların YİD'lerini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Çalışanlar, örgütsel desteği algıladıklarında yenilikçi düşünme ve yaratıcı çözümler üretme konusunda daha istekli hale gelmektedir. AÖD, alışanların değerli ve takdir edildiklerini hissettirmekte, bu da bağlılıklarını artırarak yenilikçi iş davranışlarına katkı sağlamaktadır. YİD, iş süreçlerini iyileştirmenin yanı sıra organizasyonun rekabet gücünü de artırmaktadır. Çalışanlar, destek gördükçe yenilikçi düşünme süreçlerine daha fazla katılım sağlamaktadır. Bu etki, özellikle rekabetçi iş ortamlarında daha belirgindir; çalışanlar, güvende hissettiklerinde yenilikçi riskler almayı tercih etmektedir.

Yenilikçi davranışlar sergileyen çalışanlar, uygun ödüllerle takdir edildiklerinde bu davranışları yeniden sergileme konusunda daha motive olmaktadır. Örneğin, yönetici

desteği, maaş artışı veya terfi gibi ödöller, çalışanların yenilikçi katkılarının takdir edildiğini hissettirmekte ve bu da yenilikçi düşünme süreçlerini pekiştirmektedir. Bu ödöller yalnızca ödüllendirilen çalışan için değil, diğer çalışanlar için de motivasyon kaynağı oluşturmaktadır. Yenilikçi davranışların ödüllendirilmesi, organizasyonda yenilikçi bir kültürün yayılmasına yardımcı olmaktadır. Çalışanların yenilikçi davranışlarını ödüllendirmek, organizasyonun verimliliğini ve inovasyon kapasitesini artırmaktadır (Eisenberger ve diğer, 1990).

Sulaiman ve diğer. (2019, s. 11-12)'nin AÖD'nin YİD üzerindeki etkisini incelediği araştırmaya göre, örgötsel destek ile YİD arasında anlamlı pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanlar, organizasyonlarından destek algıladıklarında, işyerlerinde daha fazla yenilikçi davranış sergileme eğiliminde olmaktadır. Bu bulgu, örgötsel desteğin sadece çalışanların iş performansını değil, aynı zamanda yaratıcılıklarını ve yenilikçi düşünme becerilerini de güçlendirdiğini göstermektedir. Algılanan örgötsel destek, çalışanların motivasyonunu artırarak, onlara risk alma ve yenilikçi fikirleri hayata geçirme cesareti verirken, denetim desteği ise iş süreçlerinde rehberlik sağlayarak yenilikçi çözümler geliştirmelerine olanak tanır. Bu durum, yenilikçi iş davranışlarını teşvik etmek için yeterli desteğin önemini vurgulamaktadır.

AÖD ile YİD arasındaki ilişkiyi inceleyen literatür, genel olarak bu iki değişken arasında pozitif bir ilişki bulunduğunu ortaya koymuş olsa da bazı araştırmalar bu ilişkinin var olmadığına dair bulgular sunmaktadır. Tüysüz'ün (2019, s. 99-100) araştırması bu görüşü desteklemektedir. Araştırmada, çalışanların algıladıkları örgötsel desteğin YİD'e herhangi bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum, her ne kadar birçok çalışmada örgötsel desteğin yenilikçi davranışları artırıcı bir etkiye sahip olduğu bulgusu elde edilmiş olsa da bazı koşullar altında bu ilişkinin farklı şekilde sonuçlanabileceğini göstermektedir. Tüysüz'ün bulguları, örgötsel desteğin çalışanların YİD'i teşvik etme gücünün belirli faktörlere bağlı olabileceğini ortaya koymaktadır. Örneğin, örgötsel destek yalnızca bazı koşullar altında, belirli iş ortamlarında veya belirli çalışan profillerinde yenilikçi davranışları etkilemektedir. Bu sonuç, organizasyonların yenilikçilik kültürü yaratırken, çalışanlarının ihtiyaçlarını ve motivasyonlarını daha detaylı analiz etmeleri gerektiğini ifade etmektedir. Ayrıca, örgötsel desteğin etkisinin sadece pozitif olmayabileceği ve farklı organizasyonel yapıların, kültürlerin ve sektörlerin bu ilişkiyi farklı şekillerde deneyimleyebileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Bu nedenle, örgötsel desteğin yenilikçi iş davranışına

olan etkisi, daha fazla değişkenin ve bağlamın göz önünde bulundurulmasıyla daha kapsamlı bir şekilde incelenmelidir.

2.4.2.3 Algılanan örgütsel destek ve AYZERA farkındalığı ilişkisi

AÖD, çalışanların yeni teknolojilere yönelik güven ve adaptasyon süreçlerinde kritik bir rol oynamaktadır. Park ve Yeseul (2021) tarafından yapılan bir çalışmada, yapay zekânın algılanan faydası ile çalışanların ona duyduğu güven arasındaki ilişkide, AÖD'nin belirleyici faktör olduğu bulunmuştur. Çalışmada, AÖD'yi düşük algılayan çalışanlar, yapay zekânın faydalı olduğuna inandıklarında ona karşı daha yüksek duygusal güven geliştirirler. Bu durum, çalışanların bireysel algılarının, örgütün desteğinden bağımsız olarak güven geliştirmede kritik bir rol oynayabileceğini göstermektedir. AÖD yüksek olduğunda ise, yapay zekânın algılanan faydası duygusal güveni etkilemez. Eğer çalışanlar örgütlerinden güçlü bir destek algılıyorlarsa, yapay zekânın ne kadar faydalı olduğunu düşünmeleri, ona duydukları duygusal güveni artırmaz. Bu, AÖD'nin çalışanların güven seviyelerini stabilize edici bir faktör olabileceğini ortaya koymaktadır.

Li, Bon ve Ye (2019) tarafından yapılan araştırmada, yüksek AÖD'nin, otel çalışanlarının yapay zekâ ve robot teknolojilerine dair farkındalıklarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki olumsuz etkilerini zayıflattığı tespit edilmiştir. Bu bulgu, örgütsel destek algısının, çalışanların yapay zekâ ve robot teknolojilerinin işlerine olan etkisini daha az tehdit edici olarak algılamalarına yardımcı olduğunu ve dolayısıyla işten ayrılma eğilimlerini azalttığını göstermektedir. Çalışanlar daha fazla destek hissettiklerinde, yapay zekâ teknolojilerinin işlerine olan etkisini tehditkâr olarak algılamadıkları için işten ayrılma niyetleri azalmaktadır. Ayrıca, önceki araştırmalarla tutarlı olarak, üst yönetimden gelen destek ve artan organizasyonel destek, çalışanların verimliliklerini artırmakta ve stres seviyelerini azaltmaktadır.

Bulgular, Li ve Khan (2023) tarafından yapılan araştırmayla da örtüşmektedir. Söz konusu araştırmada, AÖD'nin çalışanların yapay zekâ teknolojilerine yönelik algılanan değerleri üzerinde belirleyici bir etkisi olduğu ve bu algının işten ayrılma niyeti üzerinde düzenleyicilik rolü oynadığı belirtilmiştir. Başka bir ifadeyle, çalışanlar örgütten yeterli destek gördüklerinde, yeni teknolojilere — özellikle yapay zekâyâ — karşı daha olumlu bir tutum geliştirmekte ve bu da onların işten ayrılma niyetlerini azaltmaktadır. Bu bağlamda değerlendirildiğinde, AÖD yalnızca

Çalışanların mevcut iş süreçlerindeki yenilikçi davranışlarını artırmakla kalmamakta, aynı zamanda teknolojik dönüşümlere adaptasyonlarını da kolaylaştırmaktadır. Dolayısıyla örgütlerin hem çalışan bağlılığını artırmak hem de yapay zekâ gibi yeni teknolojilere geçişte dirençle karşılaşmamak için çalışanlara yönelik destek mekanizmalarını güçlendirmeleri kritik önem taşımaktadır.

Xu, Xue ve Zhao'nun (2023) alışmasına göre, AD, yapay zekâ farkındalığı ile çalışan depresyonu arasındaki ilişkiyi negatif bir şekilde aracılık eder. Çalışmada, yapay zekâ farkındalığının, duygusal tükenmişlik aracılığıyla depresyona yol açma etkisinin, AD tarafından zayıflatıldığı bulunmuştur. Bu durum, çalışanların yüksek düzeyde örgütsel destek aldıklarında, yapay zekâ farkındalığının depresyon üzerindeki olumsuz etkisinin daha düşük olduğunu göstermektedir. AD, bu bağlamda, çalışanların duygusal tükenmişliklerini azaltarak, yapay zekâ farkındalığının potansiyel olumsuz etkilerini dengeleme işlevi görmektedir. Bu bulgular, işyerinde sağlanan destekleyici bir ortamın, teknolojik değişikliklere karşı çalışanların psikolojik tepkilerini hafifletebileceğini ortaya koymaktadır.

Susanto ve diğ. (2024), tarafından yapılan araştırma, yapay zekânın AD ile çalışanların adaptif performansı arasındaki ilişkiyi moderatör olarak etkilemediğini ortaya koymuştur. Çalışmada, yapay zekânın organizasyonel destek algısının çalışanların uyum sağlama yetenekleri üzerindeki etkisini glendirmediği belirtilmiştir. Yapay zekâ, daha çok sistem ve süreçler üzerinde yoğunlaşırken, çalışanların adaptif performansını artıran asıl faktörlerin organizasyonel destek ve duygusal istikrar gibi psikolojik ve bireysel faktörler olduğu vurgulanmaktadır. Bu bulgu, literatürdeki diğer çalışmalarla paralellik göstermektedir; özellikle, yapay zekânın çalışanların duygusal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamakta yetersiz kaldığı ve uyum sağlama süreçlerinde daha çok deneyim ve öğrenme yoluyla gelişen yeteneklerin ön plana çıktığı ifade edilmektedir (Müller ve Bostrom, 2016).

Teknoloji Kabul Modeli, bireylerin yeni teknolojileri kullanma niyetlerini açıklamak amacıyla geliştirilmiş bir modeldir (Davis, 1989). Model, kullanıcıların bir teknolojiyi kullanma kararlarında özellikle iki temel faktörün etkili olduğunu öne sürmektedir: teknolojinin faydalı olduğuna dair algı (algılanan fayda) ve teknolojinin kullanımının ne kadar kolay olduğuna dair algı (algılanan kullanım kolaylığı). Bu iki algı, bireyin teknolojiyi kullanma niyetini ve dolayısıyla gerçek kullanım davranışını şekillendirmektedir.

Venkatesh ve diğ. (2003), bu modeli daha da geliştirerek, çalışanların bir sistemi faydalı bulmaları durumunda o sistemi daha fazla kullanma eğiliminde olduklarını belirtmektedir. Ayrıca, sistemin kullanıcı dostu olması, çalışanların işlerini olumlu algılamalarına ve dolayısıyla işe olan bağlılıkları ile motivasyonlarının artmasına katkı sağlamaktadır. Bu bulgu, teknoloji kabulünün sadece algılanan fayda ile sınırlı olmadığını, aynı zamanda sistemin kullanım kolaylığı ve çalışanların iş algıları üzerindeki etkilerinin de önemli olduğunu vurgulamaktadır.

Venkatesh ve diğ. (2003) belirttiği gibi, bir sistemin faydalı olduğuna inanılmadığında, çalışanlar o sistemi kullanmaktan kaçınmaktadır. Eğer çalışanlar yapay zekâyı bir tehdit olarak algıarlarsa, bu durum AYZERA, YİD ve AÖD arasındaki ilişkiyi olumsuz yönde etkileyebilir. AYZERA ve YİD arasındaki olumlu ilişkiyi zayıflatabilir, çünkü bireyler iş güvenliklerinin tehlikeye girdiğini düşündüklerinde yenilikçi yaklaşımlardan kaçınabilirler. Ancak, AÖD bu süreci dengeleyici bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Yüksek AÖD, çalışanların yapay zekâyı destekleyici bir araç olarak görmelerini sağlayarak olumsuz algıyı azaltabilir. Öte yandan, düşük AÖD ve belirsizlik ortamı, çalışanların duygusal tükenme yaşamasına neden olarak örgütsel bağlılıklarını ve yenilikçi iş davranışlarını olumsuz etkileyebilir. Dolayısıyla, örgütlerin yapay zekâ adaptasyon sürecini etkin bir şekilde yönetmesi, çalışanlarına güven ortamı sunarak olası tehdit algısını minimize etmesi kritik bir gereklilik olarak ortaya çıkmaktadır. Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde, AÖD'nin çalışanların akıllı teknolojilere dair endişelerini (AYZERA) azaltarak yapay zekâyı yönelik güven ve adaptasyonlarını olumlu yönde etkilediği görülmektedir.

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu araştırmada, AYZERA farkındalığı, yenilikçi iş davranışları ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişki nicel yöntemle incelenmiştir.

3.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi

Teknolojik ilerlemenin hızla ivme kazandığı günümüzde, yapay zekâ, robotik ve algoritmalar gibi AYZERA teknolojilerinin işletmelerin operasyonel süreçlerine ve çalışanların iş yapış biçimlerine entegrasyonu, önemli bir dönüşüm yaratmaktadır. Bu dönüşümün çalışanlar üzerindeki etkileri, özellikle AYZERA teknolojilerine ilişkin farkındalığın YİD'e olan etkisi, güncel bir araştırma konusu olarak önem arz etmektedir. Bu çalışma, çalışanların AYZERA teknolojileri hakkındaki kaygıları ve iş güvencesine yönelik endişelerinin, YİDD'e katılım düzeyleri üzerindeki etkisini ve AÖD'nin bu süreçteki rolünü incelemeyi amaçlamaktadır. Algılanan örgütsel desteğin, AYZERA farkındalığı ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide düzenleyicilik rolü oynayıp oynamadığı bu araştırmanın temel odak noktasıdır.

Mevcut literatür, yapay zekâ ve robotik gibi teknolojilerin iş süreçlerine entegrasyonunu ele alırken, bu teknolojilere yönelik çalışan farkındalığının yenilikçi iş davranışlarını nasıl şekillendirdiğine ilişkin sınırlı sayıda araştırma sunmaktadır. Bu çalışma, çalışanların AYZERA farkındalığının, yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini ortaya koyarak yönetim ve örgütsel davranış literatürüne katkı sağlamayı hedeflemektedir.

Araştırma bulgularının, yöneticilerin ve şirket sahiplerinin, çalışanların AYZERA teknolojilerine adaptasyon süreçlerini daha iyi yönetmelerine yardımcı olması beklenmektedir. Algılanan örgütsel desteğin bu süreçte oynadığı rolü anlamak, çalışanların teknolojik değişimlere uyum sağlamalarını destekleyen stratejiler geliştirmek açısından kritik öneme sahiptir. Özellikle, çalışanların yenilikçi iş davranışlarını artırmaya yönelik uygulamaların tasarlanması ve AYZERA teknolojilerinin benimsenmesine yönelik endişelerin azaltılması için yöneticilere yol gösterici olabilir.

YİD, işletmelerin değişen piyasa koşullarına uyum sağlaması ve rekabet avantajı elde etmesi açısından önemli bir faktördür. Bu nedenle, çalışanların AYZERA teknolojilerine yönelik farkındalığını ve bu farkındalığın iş süreçlerine etkisini anlamak, işletmelerin inovasyon stratejilerini daha etkili bir şekilde belirlemelerine katkı sağlayacaktır. Araştırma sonuçlarının, işletmelerin çalışanlarının yenilikçilik kapasitesini artırmalarına ve teknolojiye uyum süreçlerini daha sağlıklı yönetmelerine ışık tutması beklenmektedir.

3.2 Araştırmanın Kısıtları

Bu araştırma, çeşitli kısıtlamalarla karşı karşıya kalmış olup, bulguların genellenebilirliğini ve geçerliliğini etkileyebilecek bir dizi faktörü içermektedir. İlk olarak, örneklem büyüklüğü ve örneklem seçimi açısından bazı sınırlamalar bulunmaktadır. Çalışma, belirli demografik gruplara (yaş, eğitim seviyesi, departman) odaklanmış ve bu gruplardan alınan verilerle sınırlandırılmıştır. Bu durum, araştırmanın yalnızca bu özel gruptaki bireyler için geçerli olmasını sağlamakta, dolayısıyla farklı sektörlerde veya coğrafi bölgelerdeki genellenebilirliğini kısıtlamaktadır. Özellikle, bazı demografik grupların (örneğin, 55 yaş üstü katılımcılar) düşük sayıda temsil edilmesi, temsiliyet açısından sınırlılık yaratmaktadır.

Araştırmanın ikinci kısıtı, anket yoluyla veri toplanmasına dayanmaktadır. Öz bildirime dayalı bu yöntem, katılımcıların sosyal yanıt eğilimlerinden etkilenebilir. Ayrıca veriler tek bir zaman diliminde toplanmış olup, bu durum neden-sonuç ilişkilerinin ve uzun vadeli değişimlerin değerlendirilmesini sınırlandırmıştır.

Son olarak, beyaz yaka gibi belirli çalışan gruplarının, mavi yaka çalışanlardan farklı deneyimlere ve algılara sahip olabileceği göz önünde bulundurulduğunda, araştırma bulgularının yalnızca bu özel bağlamda geçerli olabileceği söylenebilir. Bu doğrultuda, benzer araştırmaların farklı çalışan gruplarını ve sektörel çeşitliliği (örneğin, otel çalışanları, kuryeler, işçiler gibi meslek gruplarının yer aldığı sektörler) göz önünde bulundurarak gerçekleştirilmesi, bulguların geçerliliğini ve genellenebilirliğini artırabilir. Gelecekte yapılacak çalışmalar, daha geniş ve çeşitlendirilmiş örneklemlemlerle bu sınırlamaları aşmayı amaçlamalıdır.

3.3 Araştırma Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini özel sektörde çalışan beyaz yakalıları oluşturmaktadır. Pilot çalışma, Bilgi Teknolojileri departmanında görev yapan 155 çalışanla gerçekleştirilmiş; aykırı verilerin temizlenmesiyle analizler 125 kişi üzerinden yapılmıştır. Pilot sonuçlar, ölçeklerin geçerliliğini ve güvenilirliğini sağlamıştır. Ana araştırmada, hizmet, bilişim ve üretim sektörlerinden rastgele seçilen 401 beyaz yakalıdan çevrimiçi anketle veri toplanmıştır. Kontrol sorularına yanlış yanıt verenler ve aykırı gözlemler elendikten sonra analizler 318 katılımcı ile yürütülmüştür.

Ana çalışmada örneklem büyüklüğü, Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) tarafından geliştirilen aşağıda Çizelge 3.1’de görülen örneklem büyüklüklerine göre belirlenmiştir. Bu çizelgeye göre, bu büyüklükteki bir evren için gerekli olan örneklem sayısı 384’tür.

Çizelge 3.1: Belirli büyüklükteki evrenler için kabul edilebilir örneklem büyüklükleri.

N	+ 0.03 örneklem hatası (d)			+0.05 örneklem hatası (d)			+0.10 örneklem hatası (d)		
	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1000000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100 milyon	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

Kaynak: Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004, s.50.

N= Evren büyüklüğü, d= Hata, p= Olma olasılığı, q= Olmama olasılığı

3.4 Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada veriler SPSS 26 ve AMOS 24 programları kullanılarak analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular %90 güven aralığında %10 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

3.4.1 Araştırmada kullanılan ölçekler

Bu araştırmada, AYZERA teknolojilerine yönelik çalışan farkındalığı, yenilikçi iş davranışları ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişki nicel araştırma yöntemi kullanılarak incelenmiştir. Çalışmada Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği, Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği ve AYZERA Farkındalık Ölçeği olmak üzere üç farklı ölçek kullanılmıştır.

YİD'i ölçmek amacıyla, Dorenbosch, Engen ve Verhagen (2005) ile De Jong ve Den Hartog (2010) tarafından geliştirilen dört boyutlu ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek, Kör (2015) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış olup, on yedi ifadeden ve sorun veya fırsatların farkına varılması, fikir oluşturma, fikir için destek yaratma, fikri gerçekleştirme olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. İlk boyut beş ifadeden, 2., 3. ve 4. alt boyutlar ise 4'er ifadeden oluşmaktadır.

AÖD, Eisenberger ve diğ. (1986) tarafından geliştirilen ve Akalın (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlanan sekiz ifadeli, tek boyutlu bir ölçek ile ölçülmüştür. Bu ölçek, çalışanların işyerlerinde algıladıkları destek düzeyini değerlendirmeye yönelik olarak geliştirilmiştir. Ölçekteki 6. ve 7. sorular ise ters kodlanmıştır. Bu sorular şu şekildedir: "Çalıştığım kurum fırsat bulsa beni istismar eder.", "Çalıştığım kurum bana çok az ilgi gösteriyor.

AYZERA farkındalığını değerlendirmek için, Brougham ve Haar (2018) tarafından geliştirilen ve Başar (2023) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek, akıllı teknolojilerin ve yapay zekânın iş dünyası ve çalışanlar üzerindeki etkilerine yönelik algıları değerlendiren dört ifadeden ve tek boyuttan oluşmakta olup, ifadelerin tamamı "AYZERA'nın çalışanların yerini alma olasılığı nedeniyle çalıştığım sektördeki geleceğim hakkında endişe duyuyorum." örnek sorusunda olduğu gibi ters kodlanmıştır. Ölçek, çalışanların AYZERA'ya bağlı olarak işlerini kaybetme endişesini ölçmeyi amaçlamaktadır.

Araştırmada kullanılan anket formu dört bölümden oluşmaktadır ve ayrıntılı hali EK A'da sunulmuştur. Anket maddeleri, katılımcıların görüşlerini nicel olarak değerlendirebilmek amacıyla 5'li Likert ölçeğiyle yapılandırılmıştır. Bu ölçekte; 1 = Hiç katılmıyorum, 2 = Biraz katılmıyorum, 3 = Kararsızım, 4 = Biraz katılıyorum, 5 = Tamamen katılıyorum ifadeleri kullanılmıştır. Anketin ilk bölümüne, katılımcılar gönüllülük esasına dayalı olarak araştırmanın amacı, katılımın anonimliği konusunda bilgilendirilmiştir. İkinci bölümde, katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve sektörel deneyim gibi demografik bilgileri toplanmıştır. Diğer bölümlerde ise araştırma kapsamında kullanılan YİD Ölçeği, AÖD Ölçeği ve AYZERA Farkındalık Ölçeği'ne yer verilmiştir. Katılımcılardan, ilgili ölçeklerde yer alan ifadeleri kendi algılarına uygun biçimde, eksiksiz şekilde değerlendirmeleri istenmiştir. Anketin güvenilirliğini değerlendirmek amacıyla, iki kontrol sorusu eklenmiştir. Örneğin, 'Bu soruyu okuyorsanız Biraz Katılıyorum (4) seçeneğini işaretleyin' ifadesi, dikkatli okuma ve rastgele yanıtları ölçmeye yöneliktir.

3.4.2 Araştırmanın demografik bulguları

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin verilerin frekans ve yüzde analizleri Çizelge 3.2'de görülmektedir.

Çizelge 3.2: Katılımcıların demografik özellikleri.

Değişken		N	%
Yaş	20-24	20	6,3
	25-35	217	68,2
	36-45	62	19,5
	46-55	17	5,3
	55+	2	0,6
Cinsiyet	Erkek	140	44,1
	Kadın	178	55,9
Medeni durum	Bekar	174	54,7
	Evli	144	45,3
Eğitim seviyesi	Lise	2	0,6
	Önlisans	18	5,7
	Lisans	198	62,3
	Yüksek lisans	96	30,2
	Doktora	4	1,3
Ünvan	Yeni Başlayan (Uzman Yardımcısı)	37	11,6
	Orta Düzey (Uzman)	129	40,6
	Kıdemli Düzey (Kıdemli Uzman)	93	29,2

Çizelge 3.2 (devam): Katılımcıların demografik özellikleri.

Değişken		N	%
Ünvan	Yönetici Düzey (Yönetici, Müdür)	58	18,2
	Diğer	1	0,3
Tecrübe yılı	1-5 yıl	136	42,8
	6-10 yıl	93	29,2
	11-15 yıl	53	16,7
	15+	36	11,3
Çalışan sayısı	1-9	24	7,5
	10-49	51	16
	50-249	63	19,8
	250+	180	56,6
Departman	Satış/Pazarlama	23	7,2
	Tedarik Zinciri	31	9,7
	BT/Teknoloji	130	40,9
	İnsan Kaynakları	45	14,2
	Finans/ Muhasebe	22	6,9
	Üretim	23	7,2
	Arge	9	2,8
	Kalite	8	2,5
	Diğer	27	8,5

Ankete katılan 318 beyaz yaka çalışanın yaş dağılımı incelendiğinde, en büyük katılımın 217 kişi ile (%68,2) 25-35 yaş aralığındaki bireylerden oluştuğu görülmektedir. Bunu 62 kişi ile (%19,5) 36-45 yaş aralığı takip etmektedir. 20-24 yaş aralığındaki katılımcı sayısı 20 kişi (%6,3) olarak belirlenmiştir. Daha ileri yaş gruplarında katılım belirgin şekilde düşmektedir. 46-55 yaş aralığında 17 kişi (%5,3) katılım gösterirken, 55 yaş ve üzerinde yalnızca 2 kişi (%0,6) ankete dahil olmuştur. Bu dağılım, bu çalışmadaki beyaz yaka çalışanlarının büyük bir çoğunluğunun genç ve orta yaş grubunda yoğunlaştığını açıkça ortaya koymaktadır.

Ankete katılan beyaz yaka çalışanların cinsiyet dağılımı incelendiğinde, katılımcıların 140'ının (%44,1) erkek, 178'inin ise (%55,9) kadın olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar, anket örnekleminde erkek ve kadın çalışan sayısının birbirine yakın olduğunu göstermektedir.

Beyaz yaka çalışanların medeni durum dağılımına bakıldığında, 174 katılımcının (%54,7) bekar olduğu görülmektedir. Evli olan katılımcı sayısı ise 144 (%45,3) olarak tespit edilmiştir. Bu veriler, anket katılımcıları arasında bekar ve evli çalışanların sayısının birbirine yakın olduğunu göstermektedir.

Ankete katılan beyaz yaka çalışanların eğitim seviyeleri incelendiğinde, en büyük grubu 198 kişi ile (%62,3) lisans mezunları oluşturmaktadır. Yüksek lisans mezunu olan 96 katılımcı (%30,2) ikinci sırada yer almaktadır. Ön lisans mezunu 18 kişi (%5,7) ve doktora derecesine sahip 4 kişi (%1,3) bulunmaktadır. Ayrıca, 2 katılımcının (%0,6) lise mezunu olduğu tespit edilmiştir. Bu dağılım, beyaz yaka çalışanlarının önemli bir bölümünün lisans ve yüksek lisans düzeyinde eğitim almış olduğunu göstermektedir.

Beyaz yaka çalışanlarının unvan dağılımına göre, 37 katılımcı (%11,6) yeni başlayan (uzman yardımcısı) pozisyonunda görev yapmaktadır. Orta düzeyde uzman pozisyonunda bulunan çalışan sayısı 129 (%40,6) ile en büyük grubu oluşturmaktadır. Kıdemli düzeyde (kıdemli uzman) çalışan sayısı 93 (%29,2) olarak belirlenirken, yönetici pozisyonunda (yönetici, müdür) bulunan 58 katılımcı (%18,2) bulunmaktadır. Diğer unvanlardaki çalışan sayısı ise 1 kişi (%0,3) olarak tespit edilmiştir. Bu dağılım bu çalışmada, uzman ve kıdemli uzmanların beyaz yaka çalışanları arasında önemli bir yer tuttuğunu göstermektedir.

Ankete katılan beyaz yaka çalışanların tecrübe yılı dağılımı incelendiğinde, 136 katılımcının (%42,8) 1-5 yıl arasında deneyime sahip olduğu görülmektedir. 6-10 yıl deneyime sahip 93 çalışan (%29,2) ikinci sırada yer almaktadır. 11-15 yıl deneyimli 53 katılımcı (%16,7) bulunurken, 15 yıldan fazla deneyime sahip 36 çalışan (%11,3) bulunmaktadır. Bu veriler, anket katılımcılarının önemli bir bölümünün orta düzeyde deneyime sahip olduğunu göstermektedir.

Beyaz yaka çalışanlarının çalıştığı şirketlerin çalışan sayısı dağılımına bakıldığında, en küçük ölçekli şirketlerde (1-9 çalışan) 24 kişi (%7,5) katılım göstermiştir. 10-49 çalışana sahip şirketlerde 51 kişi (%16) yer alırken, 50-249 çalışana sahip şirketlerde 63 kişi (%19,8) bulunmaktadır. En büyük katılım ise 180 kişi (%56,6) ile 250 ve üzeri çalışana sahip büyük ölçekli şirketlerde gözlemlenmektedir. Bu dağılım, anket katılımcılarının çoğunluğunun büyük ölçekli şirketlerde çalıştığını göstermektedir.

Ankete katılan 318 beyaz yaka çalışanın departman dağılımı incelendiğinde, en büyük oranın %40,9 ile (130 kişi) Bilgi Teknolojileri (BT/Teknoloji) departmanında olduğu görülmektedir. Bu departmanı %14,2 (45 kişi) ile İnsan Kaynakları ve %9,7 (31 kişi) ile Tedarik Zinciri departmanları takip etmektedir. Satış/Pazarlama ve Üretim departmanlarında ise %7,2 (23 kişi) katılım gözlemlenmiştir. Finans- Muhasebe

departmanının katılım oranı %6,9 (22 kişi) iken, ARGE departmanında %2,8 (9 kişi) ve Kalite departmanında %2,5 (8 kişi) katılım belirlenmiştir. Diğer departmanların toplam katılım oranı ise %8,5 (27 kişi) olarak saptanmıştır.

Bu bulgular, çalışmaya katılan beyaz yaka çalışanlarının büyük bir çoğunluğunun genç ve orta yaş grubunda yoğunlaştığını ve BT/Teknoloji departmanının sayısal olarak öne çıktığını açıkça ortaya koymaktadır.

Bu çalışmada elde edilen betimleyici istatistikler Çizelge 3.3’de gösterilmektedir. Bu sonuçlara göre katılımcıların YİD düzeylerinin genel olarak yüksek olduğu görülmektedir ($\mu = 4,293$). YİD alt boyutları incelendiğinde, “Fikir Oluşturma” ($\mu = 4,333$) ve “Sorunların ve Fırsatların Farkına Varılması” ($\mu = 4,330$) en yüksek ortalamalara sahiptir. Bu bulgular, çalışanların yaratıcı düşünmeye açık olduğunu ve çevresel fırsatları fark etme konusunda aktif olduklarını göstermektedir. “Fikir için Destek Yaratma” alt boyutu ise diğerlerine kıyasla biraz daha düşük bir ortalamaya ($\mu = 4,185$) sahiptir ve bu durum fikirlerin uygulanabilirliğini sağlama sürecinde daha fazla kurumsal desteğe ihtiyaç duyulduğuna işaret edebilir.

Algılanan Örgütsel Destek (AÖD) değişkeni, ortalamanın üzerinde bir düzeyde ($\mu = 3,835$) değerlendirilmektedir. Bu sonuç, çalışanların örgütlerinden genel olarak destek aldıklarını düşündüklerini ortaya koymaktadır. Destek algısının görece yüksek olması, çalışanların yenilikçi fikir üretme ve uygulama süreçlerinde daha motive ve cesaretli olduklarını desteklemektedir. Diğer yandan, standart sapmanın ($\sigma = 0,816$) görece yüksek oluşu, örgütsel destek algısının çalışanlar arasında farklılık gösterebildiğini ortaya koymaktadır.

AYZERA farkındalığı, yani teknolojik gelişmelerin çalışanların iş güvencesi üzerindeki potansiyel tehditlerine ilişkin algı, diğer değişkenlerle karşılaştırıldığında görece daha düşük bir ortalama değere sahiptir ($\mu = 3,47$). Bu bulgu, çalışanların teknoloji temelli iş kaybı riskini belirli bir düzeyde algıladıklarını, ancak bu algının henüz yaygın ve yüksek düzeyde içselleştirilmediğini göstermektedir. Bununla birlikte, ilgili değişkende gözlemlenen yüksek standart sapma ($\sigma = 1,053$), çalışanlar arasında bu algıya yönelik anlamlı düzeyde farklılıklar bulunduğunu ortaya koymaktadır.

Bu algı farklılıklarının temel nedenlerinden biri, çalışılan sektörün dijitalleşme düzeyi ve yapay zekâ teknolojilerinin kurumsal iş süreçlerine entegrasyon seviyesi ile

ilişkilidir. Özellikle yapay zekâ ve otomasyon uygulamalarının yaygın olarak kullanılmadığı, dijital dönüşüm sürecinin henüz erken aşamalarında olan kurumlarda çalışan bireyler için bu tehdit daha soyut kalmakta ve endişe düzeyleri sınırlı kalmaktadır. Buna karşılık, yapay zekâ uygulamalarının daha yoğun biçimde entegre edildiği işletmelerde görev yapan çalışanlar, bu teknolojilerin istihdam üzerindeki etkilerine karşı daha yüksek düzeyde farkındalık ve kaygı geliştirebilmektedir.

Bireysel düzeyde ise, çalışanın görev tanımı ve pozisyonu AYZERA algısını önemli ölçüde şekillendirmektedir. Rutin, operasyonel ve tekrarlayan görevlerde çalışan bireyler, bu teknolojilerin işlerini doğrudan tehdit ettiğini düşünme eğilimindeyken; kararalma, yaratıcılık veya insan ilişkileri gerektiren daha nitelikli pozisyonlarda bulunan çalışanlar, yapay zekâyı destekleyici bir araç olarak değerlendirme eğilimindedir. Bunun yanı sıra, bireylerin eğitim düzeyi, yaş grubu ve teknoloji okuryazarlığı gibi demografik ve bilişsel özellikleri de AYZERA'ya yönelik algı düzeyinde belirleyici rol oynamaktadır.

Çizelge 3.3: Betimleyici istatistikler.

Değişkenler	N	Ortalamalar(μ)	Standart Sapma (σ)
YİD	318	4,293	0,581
YİDAB1: Sorunların ve Fırsatların Farkına Varılması	318	4,330	0,569
YİDAB2: Fikir Oluşturma	318	4,333	0,548
YİDAB3: Fikir için Destek Yaratma	318	4,185	0,637
YİDAB4: Fikri Gerçekleştirme	318	4,297	0,581
AYZERA Farkındalığı	318	3,470	1,053
AÖD	318	3,835	0,816

3.4.3 Normallik ve aykırı değer analizi

Maximum Likelihood (ML) tahmin yöntemiyle gözlemlenen değişkenler kullanılarak yapılan analizlerde, çok değişkenli normal dağılım varsayımının sağlanması gerekmektedir. Bu sebeple veri setinin çok değişkenli normalliği test edilmeden hipotez testlerine geçilmemiştir. Bu kapsamda, her bir değişkene ait veri dağılımı %10 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir. Bentler (2006)'a göre çarpıklık (kurtosis) için hesaplanan CR değerinin 5'ten küçük olması, çok değişkenli normalliğin sağlandığını göstermektedir.

AMOS 24 programı ile gerçekleştirilen normallik analizine göre, çoklu çarpıklık için elde edilen CR değeri Çizelge 3.4'te görüldüğü üzere 12.203 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, kabul edilebilir sınır olan 5'in oldukça üzerinde olduğundan, veri setinin çoklu normal dağılım varsayımını karşılamadığı anlaşılmaktadır. Bu durumda dağılımın bozulmasına neden olabilecek aykırı gözlemlerin veri setinden çıkarılması gerekli görülmüştür. Veri seti karakteristiğine uygun olmayan ve veri setindeki diğer gözlemlerden belirgin bir şekilde sapan gözlemler aykırı gözlem olarak adlandırılmaktadır (Hawkins, 1980). Bu amaçla Mahalanobis uzaklığı kullanılarak aykırı değerler tespit edilmiş ve analiz dışı bırakılmıştır. Aykırı değerler, AMOS programında Mahalanobis uzaklığı ve buna karşılık gelen p1 ve p2 değerlerinin değerlendirilmesi yoluyla belirlenmiştir. p1 değeri 0,05'in altında olan gözlemler, sırasıyla çıkarılarak uyum indeksleri ve CR değerlerindeki iyileşmeler değerlendirilmiştir. Bu işlem sonucunda, toplamda 83 gözlem veri setinden çıkarılmıştır. Aykırı değerlerin çıkarılmasının ardından tekrar yapılan analizde çoklu çarpıklık CR değeri 4,29 olarak bulunmuştur. Elde edilen bu sonuç, verilerin çoklu normal dağılım varsayımını karşıladığını ve sonraki istatistiksel analizler için uygun olduğunu göstermektedir.

Çizelge 3.4: Normallik analizi.

Variable	min	max	skew	C.R.	kurtosis	C.R.
YİD5	1,000	5,000	-1,343	-9,776	2,549	9,279
AÖD8	1,000	5,000	-,705	-5,131	-,171	-,624
YİD14	2,000	5,000	-,576	-4,195	,220	,802
AÖD7_Ters	1,000	5,000	-,741	-5,392	-,304	-1,107
AÖD6_Ters	1,000	5,000	-1,201	-8,740	,460	1,675
AÖD5	1,000	5,000	-,996	-7,252	1,253	4,561
AÖD1	1,000	5,000	-,713	-5,190	,223	,812
AÖD2	1,000	5,000	-,374	-2,725	-,204	-,743
AÖD3	1,000	5,000	-,434	-3,157	-,207	-,752
AÖD4	1,000	5,000	-,806	-5,871	,413	1,504
Ayzer4_Ters	1,000	5,000	-,329	-2,399	-1,158	-4,215
Ayzer3_Ters	1,000	5,000	-,708	-5,158	-,445	-1,622
Ayzer2_Ters	1,000	5,000	-,264	-1,924	-1,170	-4,258
Ayzer1_Ters	1,000	5,000	,064	,469	-,630	-2,295
YİD9	2,000	5,000	-,610	-4,444	,268	,977
YİD8	2,000	5,000	-,649	-4,728	-,129	-,469

Çizelge 3.4 (devam): Normallik analizi.

Variable	min	max	skew	C.R.	kurtosis	C.R.
YİD7	2,000	5,000	-,703	-5,121	-,019	-,068
YİD6	2,000	5,000	-,859	-6,255	,656	2,388
YİD4	2,000	5,000	-,672	-4,895	,279	1,017
YİD3	2,000	5,000	-,981	-7,140	1,094	3,983
YİD7	2,000	5,000	-,703	-5,121	-,019	-,068
YİD6	2,000	5,000	-,859	-6,255	,656	2,388
YİD4	2,000	5,000	-,672	-4,895	,279	1,017
YİD3	2,000	5,000	-,981	-7,140	1,094	3,983
YİD15	2,000	5,000	-,602	-4,381	,227	,827
YİD13	2,000	5,000	-,371	-2,704	-,536	-1,952
YİD12	2,000	5,000	-,418	-3,040	-,513	-1,868
YİD11	2,000	5,000	-,573	-4,172	-,417	-1,519
YİD10	2,000	5,000	-,683	-4,971	-,434	-1,582
Multivariate					58,034	12,203

3.4.4 Ölçeklerin geçerlilik ve güvenirlik analizleri

Araştırmada yer alan ifadelerin güvenirliği, Cronbach Alpha güvenirlik katsayıları ile analiz edilmiştir. Bu yöntem, ölçeğin homojen bir yapı gösterip göstermediğini belirlemek için kullanılmaktadır. Alfa katsayısına göre güvenirlik Çizelge 3.5’te görülmektedir (Kalaycı, 2016, s. 405):

Çizelge 3.5: Cronbach Alpha değerleri ve yorumlamaları.

Cronbach Alpha Değer Aralığı	Yorumlama
$0.00 \leq \alpha < 0.40$	Ölçek güvenilir değildir.
$0.40 \leq \alpha < 0.60$	Ölçek düşük güvenilirliktedir.
$0.60 \leq \alpha < 0.80$	Ölçek oldukça güvenilirdir.
$0.80 \leq \alpha < 1.00$	Ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Kaynak: Kalaycı, 2016, s.405.

Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin güvenirlik analiz sonuçları ise Çizelge 3.6’da verilmiştir. Genel olarak, 0,884 değeri tüm ölçeklerin yüksek güvenirliğe sahip olduğunu işaret etmektedir. Yenilikçi iş davranışı ölçeği (0,939) ve alt boyutları (0,829 ile 0,914 arasında değişen değerlerle) yüksek iç tutarlılık sergilemektedir. Algılanan

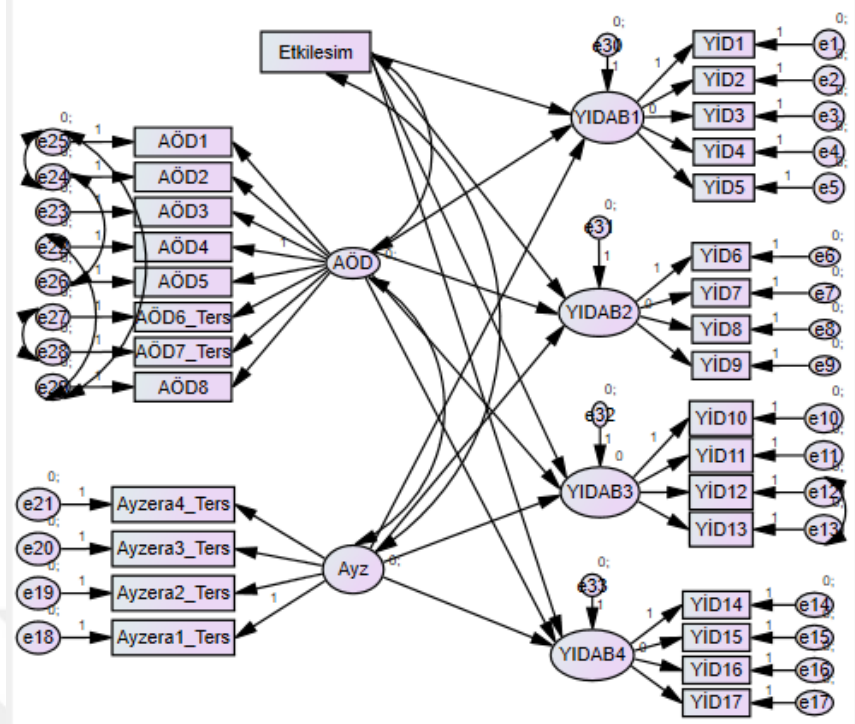
örgütsel destek (0,923) ve AYZERA farkındalığı ölçeği (0,883) de yüksek güvenilirlik göstermektedir. Bu sonuçlar, kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğunu ve ölçülen kavramların tutarlı bir şekilde değerlendirildiğini göstermektedir.

Çizelge 3.6: Ölçeklerin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları.

Ölçekler	Cronbach Alpha Güvenilirlik Katsayısı	Test Edilen İfade Sayısı
Tüm Ölçek	0,884	29
Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği	0,939	17
YİDAB1: Sorunların ve Fırsatların Farkına Varılması	0,856	5
YİDAB2: Fikir Oluşturma	0,829	4
YİDAB3: Fikir için Destek Yaratma	0,870	4
YİDAB4: Fikri Gerçekleştirme	0,914	4
Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği	0,923	8
AYZERA Farkındalığı Ölçeği	0,883	4

Ölçeklerin geçerliliğini sınamak için Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) olmak üzere iki temel yöntem öne çıkmaktadır. Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA), literatürde ölçek geliştirme amacıyla kullanılan bir yöntem olarak öne çıkmaktadır. Eğer ölçek maddeleri teorik temellere dayanmıyor ve hangi faktörleri ölçtüğü kesin olarak belirlenmemişse, AFA mevcut yapıyı keşfetmeye yardımcı olur. Ölçme aracının yapı geçerliğine dair kanıt elde etmede başvurulacak faktör analitik tekniklerden birisi de DFA'dır. Açımlayıcı faktör analizi (AFA) ölçme aracının nasıl bir yapıyı ölçtüğünü keşfetmeyi amaçlarken DFA, ölçme aracının daha önceden bilinen bir yapıyı ölçüp ölçmediğini test etmeyi amaçlar (Field, 2009). Ölçme aracı geliştirilirken faktör yapısı bilinmediğinden öncelikle AFA tercih edilirken, uyarılama çalışmalarında faktör yapısı bilindiğinden DFA tercih edilmektedir.

Bu çalışmada yeni bir ölçek oluşturulmayıp kullanılan ölçekler daha önceki çalışmalarda kullanıldığından, ölçeklere DFA yapılmıştır. Bu amaçla, AMOS 24 programı kullanılarak DFA yapıp ölçeğin çeşitli uyum indeksi sonuçlarına göre kurulan modelin, teori ile paralel hareket edip etmediği belirlenmektedir. Bu uyum indeksleri χ^2 /sd, GFI, AGFI, RMSEA, RMR, CFI, NFI gibi çok çeşitlidir. Şekil 3.2'de model görülmektedir.



Şekil 3.2: Yapısal eşitlik modeli

Byrne (2016), yapısal eşitlik modellemesinde ağırlıklı olarak kullanılan uyum ölçütlerinin kabul edilebilir aralıklarını belirtmiştir. Bu ölçütler için genel kabul edilen aralıklar aşağıdaki gibi belirtilmiştir:

- *CMIN/DF* (χ^2/sd): 0-5 aralığı, ancak ideal olarak 2'nin altında olması tercih edilir. *CMIN/DF*'nin 2-5 arasında olması kabul edilebilir uyum olarak değerlendirilir.
- *RMSEA*: 0 ile 0,05 arasındaki değerler mükemmel uyum olarak kabul edilir. 0,05 ile 0,10 arasındaki değerler kabul edilebilir uyum olarak değerlendirilebilir.
- *CFI* (*Comparative Fit Index*): 0,95'in üzerinde değerler mükemmel uyum olarak kabul edilir. 0,90-0,95 arasındaki değerler kabul edilebilir uyum olarak değerlendirilir.
- *NFI* (*Normed Fit Index*): 0,95'in üzerinde değerler mükemmel uyum olarak kabul edilir. 0,90-0,95 arasındaki değerler kabul edilebilir uyum olarak kabul edilebilir.
- *RFI* (*Relative Fit Index*): 0,90-1,00 arası iyi uyum olarak kabul edilir. 0,85-0,90 arası kabul edilebilir uyum olarak değerlendirilebilir.

- *GFI (Goodness of Fit Index)*: 0,90-1,00 arasındaki değerler mükemmel uyum olarak kabul edilir. 0,85-0,90 arasındaki değerler kabul edilebilir uyum olarak değerlendirilebilir.

Çizelge 3.7’de DFA Analizi sonuçları gösterilmektedir. YİD Ölçeği için P CMIN/DF (χ^2/sd) değeri 2,034, RMSEA değeri ise 0,057 olarak bulunmuştur. Bu değerler, ölçüm modelinin iyi bir uyum gösterdiğini ve teorik yapıya uygun olduğunu göstermektedir. RMSEA’nın 0-0,05 arası değeri, modelin mükemmel uyum sağladığını işaret eder. CFI, NFI, RFI ve GFI değerleri sırasıyla 0,967, 0,937, 0,923 ve 0,923 olup, bunlar da ölçeğin model uyumunun oldukça yüksek olduğunu doğrulamaktadır. Özellikle CFI ve NFI değerlerinin 0,95’in üzerinde olması, yenilikçi iş davranışı ölçeğinin güvenilir ve geçerli bir ölçüm aracı olduğunu ortaya koymaktadır.

AÖD ölçeği için P CMIN/DF değeri 2,432, RMSEA ise 0,067 olarak belirlenmiştir. RMSEA’nın 0,05-0,10 arası kabul edilebilir uyum sınırlarında yer alması, modelin genel uyumunun tatmin edici olduğunu göstermektedir. CFI (0,988) ve NFI (0,980) değerleri, modelin mükemmel uyum sağladığını ve veri setinin iyi bir şekilde temsil edildiğini göstermektedir. GFI ve RFI değerleri sırasıyla 0,973 ve 0,962 olup, bu da örgütsel destek ölçeğinin yüksek uyum sağladığını ve doğru şekilde ölçüldüğünü ifade etmektedir.

AYZERA Farkındalığı Ölçeği için P CMIN/DF değeri 2,402, RMSEA değeri ise 0,067’dir. RMSEA değeri, algılanan örgütsel destek ölçeği ile aynı düzeyde olup, kabul edilebilir bir uyum seviyesini ifade eder. CFI (0,997) ve NFI (0,994) değerlerinin çok yüksek olması, modelin mükemmel uyum sağladığını ve verilerin doğru şekilde modellendiğini göstermektedir. RFI (0,983) ve GFI (0,993) değerleri de bu ölçeğin yüksek uyum gösterdiğini doğrulamaktadır. Bu sonuçlar, AYZERA farkındalığı ölçeğinin yüksek güvenilirlik ve geçerlilik sunduğunu ortaya koymaktadır.

Modelin uyumunu artırmak amacıyla, modifikasyon indeksleri doğrultusunda toplam altı kovaryans ilişkilendirmesi gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda, hata terimleri arasındaki anlamlı ilişkiler belirlenerek ilgili maddeler arasında kovaryanslar tanımlanmış ve bu müdahaleler sonucunda modelin genel uyumu iyileştirilmiştir. Yapılan düzenlemeler, ölçeğin yapısal geçerliliğini güçlendirmiş ve uyum indekslerinde gözle görülür bir iyileşme sağlamıştır. Tüm modelin DFA sonuçlarına göre CMIN/DF değeri 3,425 olarak hesaplanmıştır. RMSEA değeri ise 0,087 olup,

kabul edilebilir uyum düzeyinin sınırında yer almakta ve modelin genel olarak yeterli bir uyum sergilediğini göstermektedir. CFI (0,889) ve NFI (0,893) değerleri, literatürde kabul edilen alt sınır olan 0,90 değerine oldukça yakın olmakla birlikte, model uyumunun ideal düzeyin bir miktar altında kaldığını işaret etmektedir. RFI (0,890) ve GFI (0,877) değerleri ise benzer şekilde kabul edilebilir sınır değerlerine yakın bulunmuştur. Genel olarak değerlendirildiğinde, bazı uyum indekslerinin sınır değerlere yakın olması modelin kabul edilebilir düzeyde bir uyum sergilediğini göstermektedir.

Çizelge 3.7: Ölçeklerin DFA analizi sonuçları.

Uyum Ölçüleri	YİD Ölçeği	AÖD Ölçeği	AYZERA Farkındalığı Ölçeği	Tüm Ölçek	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
CMIN/DF	2.034	2,432	2,402	3,425	0- 2	2- 5
RMSEA	0,057	0,067	0,067	0,087	0- 0,05	0,05- 0,10
CFI	0,967	0,988	0,997	0,889	0,95- 1,00	0,90- 0,95
NFI	0,937	0,980	0,994	0,893	0,95- 1,00	0,90- 0,95
RFI	0,923	0,962	0,983	0,890	0,90- 1,00	0,85- 0,90
GFI	0,923	0,973	0,993	0,877	0,90- 1,00	0,85- 0,90

Yapısal eşitlik modellemesi (YEM) kapsamında, faktör analizinin temel adımlarından biri, gözlenen değişkenlerin (gözlemlenebilir ifadelerin) ait oldukları örtük değişkenlerle olan ilişkilerini belirlemektir. Bu ilişkiler, standartlaştırılmış regresyon katsayıları (standardized factor loadings) olarak adlandırılır ve değişkenin ilgili faktörü ne ölçüde temsil ettiğini gösterir. Faktör yükü, bir göstergenin ilişkili olduğu gizli değişkene ne ölçüde katkıda bulunduğunu yansıtmaktadır. Genel kabullere göre faktör yük değerleri 0,5 gibi belirli bir eşiğin üzerindeyse anlamlı kabul edilmektedir (Vakili ve diğ., 2022). Ayrıca 0,5'in altındaki faktör yüklerinin genellikle önemsiz olarak kabul edildiği ve çoklu doğrusalılık sorunlarından kaçınmak için bu ifadelerin modelden hariç tutulması gerektiği belirtilmektedir (Buaban ve diğ., 2021).

DFA ile test edilen ölçme modelinin geçerliliği için ölçüm sonuçlarına dayalı olarak hesaplanan iki değerden faydalanılır (Hair ve diğ., 2010, s. 709- 710; Şimşek, 2007, s. 18). Bunlar; yapı güvenirliği (construct reliability) ve ortalama açıklanan varyans (average variance extracted-ave) değerleridir.

Çizelge 3.8'de, modelde yer alan tüm gözlenen değişkenlere ait standart yük değerleri ve ölçme aracında yer alan boyutların yapı güvenirliği (CR) ve ortalama açıklanan

varyans (AVE) değerleri sunulmaktadır. Bagozzi ve Yi (1988) tarafından önerilen $CR \geq 0,70$ ve Hair ve diğ. (2019) tarafından belirtilen $AVE \geq 0,50$ kriterlerine dayanarak, analiz sonuçlarında elde edilen değerler ilgili yapıların iç tutarlılığının ve yakınsama geçerliliğinin sağlandığını göstermektedir. Ayrıca modelde yer alan tüm maddelerin faktör yüklerinin 0,50'nin üzerinde olması, her bir maddenin ilgili yapıyı yeterli düzeyde yansıttığını ve ölçüm modelinde yer almaya uygun olduğunu göstermektedir.

Çizelge 3.8: Ölçeklere ait standart yükler, AVE ve CR değerleri.

Boyut	Faktörler	Standart Yükler	AVE	CR
YİDAB1	YİD1	0,676	0,551	0,859
	YİD2	0,660		
	YİD3	0,814		
	YİD4	0,828		
	YİD5	0,718		
YİDAB2	YİD6	0,574	0,565	0,836
	YİD7	0,765		
	YİD8	0,845		
	YİD9	0,795		
YİDAB3	YİD10	0,763	0,611	0,861
	YİD11	0,932		
	YİD12	0,682		
	YİD13	0,727		
YİDAB4	YİD14	0,841	0,732	0,916
	YİD15	0,817		
	YİD16	0,900		
	YİD17	0,861		
AYZERA	Ayzera1_Ters	0,563	0,673	0,888
	Ayzera2_Ters	0,896		
	Ayzera3_Ters	0,814		
	Ayzera4_Ters	0,953		
AÖD	AÖD1	0,814	0,595	0,921
	AÖD2	0,860		
	AÖD3	0,895		
	AÖD4	0,820		
	AÖD5	0,716		
	AÖD6_Ters	0,639		
	AÖD7_Ters	0,675		
	AÖD8	0,714		

3.4.5 Veri analizi

3.4.5.1 Korelasyon analizi

Çizelge 3.9’da yeralan Pearson korelasyon katsayıları incelendiğinde, Yenilikçi İş Davranışı alt boyutlarının (YİDAB1, YİDAB2, YİDAB3, YİDAB4) birbirleriyle pozitif ve anlamlı düzeyde ilişkili olduğu görülmektedir ($p < 0,10$). Bu durum, yenilikçi davranışın alt boyutlarının birbirini destekleyici nitelikte olduğunu göstermektedir. Ayrıca, Algılanan Örgütsel Destek (AÖD) ile YİD alt boyutları arasında da pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur ($r = ,158$ ile $,210$ arasında, $p < .1$). Bu bulgu, çalışanların örgütsel destek algısı arttıkça yenilikçi iş davranışları sergileme eğilimlerinin de arttığını ortaya koymaktadır. Diğer yandan, Teknolojiye Dair Endişe (AYZERA) değişkeni ile YİDAB1 ve YİDAB2 arasında zayıf ancak anlamlı negatif ilişkiler saptanmıştır ($r = -0,101$ ve $-0,127$; $p < .1$). Bu bulgular, teknolojiye dair endişesi yüksek bireylerin yenilikçi iş davranışı sergileme olasılığının sınırlı olabileceğini düşündürmektedir. Ayrıca, AYZERA ile AÖD arasında da zayıf ve anlamlı negatif bir ilişki gözlemlenmiştir ($r = -0,114$; $p < .1$), bu da teknolojik endişesi artan bireylerin örgütsel destek algılarının azaldığına işaret etmektedir. Korelasyon katsayıları incelendiğinde, regresyon modellerinde çoklu doğrusal bağlantı sorunu yaratacak ($r > 0,80$) seviyede olmadığı görülmektedir (Bryman ve Cramer, 1997: 257).

3.4.5.2 Regresyon analizi

Regresyon analizinde temel varsayımlardan biri, hata terimlerinin sabit varyansa sahip olmasıdır (homoskedastisite). Bu varsayım, tahmin edilen değerlerin varyansının tüm gözlemler boyunca sabit olduğunu kabul etmektedir. Ancak bu varsayımın ihlali, yani heteroskedastisite, modelde yeralan standart hata tahminlerinin güvenilirliğini düşürmekte ve istatistiksel anlamlılık testlerini hatalı hale getirebilmektedir (Gujarati, 2004). Çalışma kapsamında sabit varyans (homoskedastisite) varsayımını test etmek amacıyla, literatürde önerilen yöntemlerden biri olan White testi uygulanmıştır (Tatoğlu, 2018: 214). Çizelge 3.9’da verilen katsayılar incelendiğinde, YİD1 üzerindeki etkilerin değerlendirildiği ve AÖD ile AYZERA’nın dahil edildiği “Model 2” ile YİDAB2 üzerindeki etkilerin incelendiği ve aynı değişkenlerin yer aldığı “Model 5” için değişen varyans (heteroskedastisite) sorunu ortaya çıktığı; diğer modellerde ise varyansın homojen olduğu ($P > 0,05$) tespit edilmiştir. Bu tür varyans

sorunlarının giderilmesi amacıyla, bu modellerde tahminlerin yapılmasında “Huber tahmincisi”, “White tahmincisi” veya “Eicker tahmincisi” olarak adlandırılan dayanıklı (robust) varyans tahmin yöntemlerinin kullanılması önerilmektedir (Tatoğlu, 2018: 253). Bu yöntem, regresyon katsayılarını değiştirmez, ancak standart hataları düzeltir. Böylece modellerdeki p-değerleri ve güven aralıkları daha güvenilir hale gelir. Çizelge 3.9’da sunulan Model 1’e göre, teknolojiye dair endişe (AYZERA) değişkeninin YİDAB1, yani çalışanların sorun ve fırsatların farkına varma bilinci üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde bulunmuştur ($\beta = -0,029$, $p < 0,1$). Bu bulgu, bireylerin teknolojinin onların yerini alacaklarına dair endişe düzeyleri arttıkça, örgütsel bağlamdaki sorunları veya yenilikçi fırsatları fark etme bilinçlerinin azaldığını işaret etmektedir. Model 2’de, AÖD modele dahil edilmiş ve heteroskedastisiteye dayanıklı standart hata tahmincileri kullanılmıştır. AÖD’nun YİDAB1 üzerinde anlamlı pozitif etkisi gözlenmiştir ($\beta = 0,210$, $p < 0,10$). Bu bulgular, çalışanların algıladığı örgütsel desteğin sorun ve fırsatların farkına varma sürecini olumlu yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. Teknolojiye dair endişe (AYZERA) değişkeninin YİDAB1 üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi olduğunu göstermektedir ($\beta = -0,031$, $p < 0,1$). Çalışanların teknolojiye dair endişeleri arttıkça, sorunları veya fırsatları fark etme yetenekleri de azalmaktadır.

Model 3’te ise etkileşim terimi (AYZERA*AÖD) modele eklenmiş ancak anlamlı bulunamamıştır. Eğer etkileşim terimi anlamlı olsaydı bağımlı değişken ve bağımsız değişken arasındaki ilişkinin moderatör değişkenin yüksek ve düşük düzeylerindeki etkilerini test edebilmek üzere basit eğim analizi uygulanacaktı. (Aiken ve West, 1991).

Çizelge 3.9: Regresyon analizi bulguları (YİDAB1 ve YİDAB2).

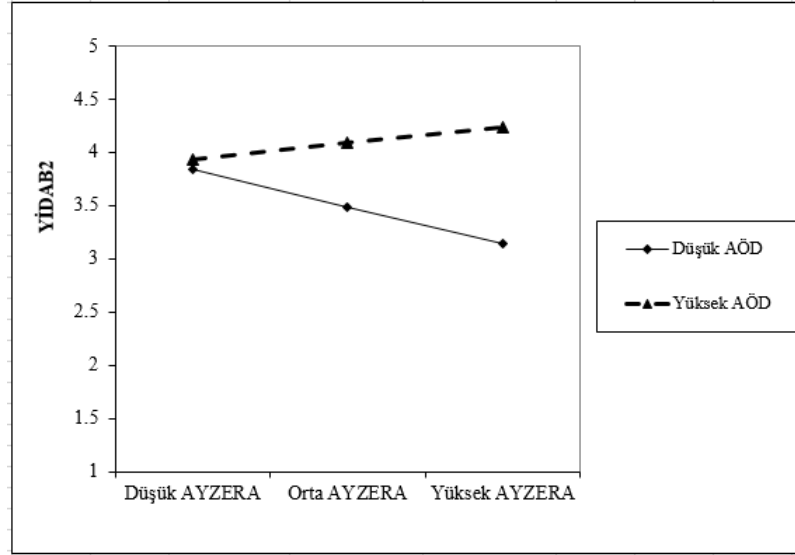
Değişkenler	YİDAB1			YİDAB2		
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6
AYZERA	-0,029*	-0,031*	-0,210*	-0,082*	-0,092*	-0,114*
AÖD		0,210*	0,201*		0,231*	0,302*
AYZERA*AÖD			-0,251			0,191*
F	3,82	3,92	5,36	4,31	6,22	8,55
R ²	0,029	0,045	0,082	0,042	0,071	0,089
VIF (Ort.)	1,00	1,04	1,07	1,09	1,10	1,15
White Test	1,45	6,75	1,98	1,87	2,1	1,3

*p<0,1

Model 4'te, yalnızca AYZERA (algılanan yönetsel zorluklar) değişkeninin YİDAB2 (fikri gerçekleştirme) üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu modelde AYZERA'nın YİDAB2 (Fikir Oluşturma) üzerindeki etkisi negatif ve anlamlıdır ($\beta = -0,082$, $p < 0,10$). Bu sonuç, çalışanların bu teknolojilere yönelik farkındalıklarının/endişelerinin artmasının yaratıcı fikir üretimini azaltabileceğini göstermektedir.

Model 5'te, modele AÖD'de eklenmiştir. AÖD değişkeni pozitif ve anlamlı bir etki göstermektedir ($\beta = 0,231$, $p < 0,10$). Bu, çalışanların örgütsel destek algısı arttıkça yenilikçi fikirler oluşturmaya daha fazla katkıda bulunduklarını göstermektedir.

Model 6'da etkileşim terimi (AYZERA*AÖD) eklenmiştir. AYZERA*AÖD etkileşim teriminin pozitif ve anlamlı çıktığı Çizelge 3.8'de görülmektedir. ($\beta = 0,191$, $p < 0,10$). Bu sonuç, örgütsel destek düzeyi yüksek olan bireylerde, teknolojiye dair endişelerin YİDAB2 üzerindeki olumsuz etkisini tersine çevirebildiğini göstermektedir. Başka bir ifadeyle, destek algısı yüksek olan çalışanlar, bu endişeye rağmen durumu inovatif fikirlerin yayılmasını teşvik eden bir fırsat olarak değerlendirebilirler. Bu durum, AÖD'nin tamponlayıcı ve dönüştürücü bir moderatör olarak işlev gördüğünü ortaya koymaktadır. Ancak, bu moderatör etkinin kesin olarak yorumlanabilmesi için basit eğim (simple slope) testi yapılması gerekmektedir. Moderatör etkisinin incelenmesinde Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen regresyon temelli prosedürler izlenmiştir. İlgili literatüre göre, biçimleyici (moderasyon) ilişkinin kanıtlanabilmesi için, bağımsız değişken (AYZERA) ile moderatör değişkenin (AÖD) çarpımıyla oluşturulan etkileşim teriminin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin anlamlı olması gerekmektedir. Biçimleyici hipotezin testinde, AYZERA ile YİDAB2 arasındaki ilişkinin AÖD düzeyine göre nasıl değiştiğini ortaya koymak amacıyla Aiken ve West (1991) yaklaşımı doğrultusunda basit eğim analizi uygulanmıştır. Şekil 3.3'de sunulan eğim analizi grafiği, AÖD'nin AYZERA ile YİDAB2 arasındaki ilişki üzerinde anlamlı bir düzenleyici etkide bulunduğunu göstermektedir.



Şekil 3.3: AÖD ve AYZERA'nın YİDAB2 üzerindeki etkisi

Düşük AÖD düzeyinde AYZERA'daki artış, YİDAB2 düzeyinde azalmaya yol açarken; yüksek AÖD düzeyinde bu artış, YİDAB2'nin yükselmesiyle sonuçlanmaktadır. Bu bulgu, örgütsel desteğin, teknolojiye dair endişelerin yenilikçi iş davranışları üzerindeki olumsuz etkisini azaltarak pozitif yönde dönüştürücü bir rol oynadığını görülmektedir. AÖD düşük olduğunda yani çalışanlar örgütten az destek aldığını düşündüğünde, teknolojiye dair endişe (AYZERA) arttıkça, çalışanların YİDAB2 düzeyi azalıyor. Yani endişe arttığında yenilikçi davranışlar düşüyor. ($\beta = -0.251$). AÖD yüksek olduğunda (çalışanlar kendilerini örgüt tarafından desteklenmiş hissediyorsa), teknolojiye dair endişe arttığında bile, yenilikçi davranışlarda artış oluyor. Yani endişe, bu destek sayesinde pozitif bir güce dönüşüyor. ($\beta = 0.151$). Bu doğrultuda H3a hipotezi desteklenmektedir. Elde edilen sonuçlar, örgütsel desteğin, teknolojiye dair endişelerin etkisini yeniden şekillendiren koruyucu bir tampon işlevi gördüğünü ve psikolojik güvenliğin yenilikçi iş davranışlarının oluşumunda belirleyici bir faktör olduğunu göstermektedir.

Çizelge 3.10: Regresyon analizi bulguları (YİDAB3 ve YİDAB4).

Değişkenler	YİDAB3			YİDAB4		
	Model 7	Model 8	Model 9	Model 10	Model 11	Model 12
AYZERA	-0,068	-0,055*	-0,087*	-0,061	-0,058	-0,055
AÖD		0,242*	0,198*		0,352*	0,148*
AYZERA*AÖD			-0,125			-0,177
F	3,45	5,12	6,78	2,703	6,95	11,21
R ²	0,021	0,039	0,062	0,021	0,081	0,138
VIF (Ort.)	1,05	1,1	1,18	1	1,064	1,091
White Test	2,05	1,85	1,95	1,6	2,2	1,7

*p<0,1

Çizelge 3.10'da görülen Model 7'ye göre, teknolojiye dair endişe (AYZERA) değişkeninin "fikir için destek yaratma" (YİDAB3) üzerindeki etkisi negatif ve ancak istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Model 8'de, AÖD değişkeni analize AÖD' YİDAB 3 üzerinde pozitif ve anlamlı bir katkısı olduğu görülmektedir ($\beta = 0,242$, $p < 0,10$). Bu durum, örgütlerinden destek olma için, örgütsel destek hisseden çalışanların fikir için destek yaratma sürecinde daha istekli olduklarını göstermektedir.

Model 9'da ise AYZERA ile AÖD arasındaki etkileşim terimi modele eklenmiştir. AYZERA'nın etkisi hâlâ anlamlı ve negatiftir ($\beta = -0,087$, $p < 0,10$), AÖD'nin etkisi ise daha da güçlenmiştir ($\beta = 0,198$, $p < 0,10$). Ancak etkileşim terimi (AYZERA*AÖD) istatistiksel olarak anlamlı değildir ($\beta = -0,125$, $p > 0,10$), bu da AÖD'nin YİDAB 3 için AYZERA'nın etkisini anlamlı biçimde değiştirmedikini göstermektedir. Bu bulgu, Algılanan Örgütsel Desteğin, Teknolojiye Dair Endişe ile Fikir İçin Destek Yaratma arasındaki ilişkiyi düzenleyici bir rol oynamadığını göstermektedir.

Model 10'da sadece bağımsız değişken olan AYZERA farkındalığı yer almaktadır. Modelde AYZERA'nın fikri gerçekleştirme (YİDAB4) üzerindeki etkisi negatif yöndedir ($\beta = -0,061$) ancak istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu sonuç, katılımcıların akıllı teknolojilere ilişkin farkındalık düzeylerinin, bu teknolojilerle fikirlerini hayata geçirme davranışlarını anlamlı biçimde açıklamadığını göstermektedir.

Model 11'de AYZERA'ya ek olarak AÖD değişkeni dahil edilmiştir. AÖD'nin etkisi pozitif ve anlamlıdır ($\beta = 0,152$, $p < 0,1$). Bu sonuçlar, algılanan örgütsel desteğin artmasının fikri gerçekleştirmeyi olumlu etkilediğini göstermektedir.

Model 12'de AYZERA ile AÖD arasındaki etkileşim terimi (AYZERA*AÖD) dahil edilmiştir. Etkileşim katsayısı negatif ($\beta = -0,177$) olup anlamlı değildir. Etkileşim teriminin anlamsız olması, algılanan örgütsel desteğin AYZERA ile YİDAB4 arasındaki ilişkiyi istatistiksel olarak değiştirmedikini göstermektedir. Bu durum, örgütsel desteğin fikir gerçekleştirmeyi doğrudan desteklese de AYZERA'nın bu etki üzerindeki rolünü değiştirmedikini ortaya koymaktadır.

3.4.6 Analiz bulgularının değerlendirilmesi

YİDAB1 değişkeni ile AYZERA arasında negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($\beta = -0,029^*$; $p < 0,10$). Ancak, AYZERA'nın ters kodlanmış ve endişe düzeyi yüksek olmasını temsil ettiği göz önüne alındığında, bu bulgu çalışanların, akıllı teknolojilerin işlerinin yerine geçmesine dair kaygısı azaldıkça, sorun ve fırsatları fark etme bilincinin arttığını ortaya koymaktadır. Bu nedenle H1a hipotezi, yönü ters olmakla birlikte, desteklenmiştir.

YİDAB2 ile AYZERA arasında negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($\beta = -0,082$; $p < 0,10$). Bu sonuç, akıllı teknolojilere dair kaygı düzeyi düşük bireylerin yenilikçi fikir üretme niyetlerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. H1b hipotezi, yönü ters olmakla birlikte, desteklenmiştir.

YİDAB3 ile AYZERA arasında istatistiksel olarak anlamlı olmayan bir ilişki bulunmuştur ($p > 0,10$). H1c hipotezi reddedilmiştir.

YİDAB4 ile AYZERA arasında istatistiksel olarak anlamlı olmayan bir ilişki tespit edilmiştir ($p > 0,10$). H1d hipotezi reddedilmiştir.

YİDAB1 ile AÖD arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($\beta = 0,210$; $p < 0,1$). H2a hipotezi desteklenmiştir. YİDAB2 ile AÖD arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($\beta = 0,231$; $p < 0,1$). H2b hipotezi desteklenmiştir.

YİDAB3 ile AÖD arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($\beta = 0,242$; $p < 0,1$). H2c hipotezi desteklenmiştir.

YİDAB4 ile AÖD arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($\beta = 0,352$; $p < 0,1$). H2d hipotezi desteklenmiştir. AÖD e YİD arasındaki ilişkiye dair analiz sonuçlarının tüm hipotezleri desteklemesi, çalışanların algılanan örgütsel desteği yüksek olduğunda yenilikçi iş davranışı sergileme eğilimlerinin arttığını göstermektedir.

Etkileşim değişkeninin YİDAB1, YİDAB3, YİDAB4 üzerinde anlamlı değildir ($p > 0,1$). YİDAB2 maddesi için ise negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki mevcuttur ($\beta = -0,051$; $p < 0,1$). Aynı şekilde, YİDAB3 ($\beta = -0,071$; $p < 0,1$) ve YİDAB4 ($\beta = -$

0,072; $p < 0,1$) maddelerinde de etkileşim değişkeninin etkisi anlamlı ve negatif yönlüdür. Bu sonuç, AÖD düzeyi arttıkça, AYZERA farkındalığı/endişesi yüksek bireylerin yenilikçi fikir üretme eğilimlerinin daha da güçlendiğini ortaya koymaktadır. Yani, AYZERA farkındalığının yenilikçi iş davranışının 2. alt boyutu üzerindeki etkisinin, çalışanların örgütsel destek algılarına bağlı olarak değiştiği anlaşılmaktadır. Diğer bir ifadeyle, örgütsel desteğin yüksek olduğu ortamlarda, AYZERA farkındalığı ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişki daha da güçlenmektedir. Dolayısıyla, etkileşim etkisinin anlamlı ve negatif olması, algılanan örgütsel desteğin, AYZERA farkındalığı ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiyi anlamlı şekilde güçlendirdiğini göstermektedir. Bu bağlamda, moderatör etkiyi incelemeye yönelik geliştirilen hipotez H3b desteklenmiştir, H3a, H3c ve H3d ise reddedilmiştir. Çizelge 3.11’de tüm hipotezlerin kabul ve red durumları gösterilmiştir.

Çizelge 3.11: Hipotezlerin değerlendirilmesi.

Kod	Hipotez Açıklaması	Durum
H1	AYZERA farkındalığı, YİD üzerinde anlamlı pozitif bir etkiye sahiptir	Kabul
H1a	AYZERA farkındalığı, çalışanların sorun ve fırsatların farkına varma bilinciyle pozitif bir ilişkiye sahiptir.	Kabul
H1b	AYZERA farkındalığı, çalışanların yenilikçi fikir üretme/oluşturma niyetiyle pozitif bir ilişkiye sahiptir.	Kabul
H1c	AYZERA farkındalığı, çalışanların yenilikçi fikirlerine destek yaratma niyetiyle pozitif bir ilişkiye sahiptir.	Red
H1d	AYZERA farkındalığı, çalışanların yenilikçi fikirlerini hayata geçirme niyetiyle pozitif bir ilişkiye sahiptir.	Red
H2	AÖD, YİD üzerinde anlamlı pozitif bir etkiye sahiptir.	Kabul
H2a	AÖD, çalışanların sorun ve fırsatların farkına varma bilinciyle pozitif bir ilişkiye sahiptir.	Kabul
H2b	AÖD, çalışanların yenilikçi fikir üretme/oluşturma niyetiyle pozitif bir ilişkiye sahiptir.	Kabul
H2c	AÖD, çalışanların yenilikçi fikirlerine destek yaratma niyetiyle pozitif bir ilişkiye sahiptir.	Kabul
H2d	AÖD, çalışanların yenilikçi fikirlerini hayata geçirme niyetiyle pozitif bir ilişkiye sahiptir.	Kabul
H3	AÖD, AYZERA farkındalığı ile YİD arasındaki ilişkide moderatör rolü oynamaktadır.	Kabul

Çizelge 3.11 (devam): Hipotezlerin değerlendirilmesi.

Kod	Hipotez Açıklaması	Durum
H3a	AÖD, AYZERA farkındalığı ile sorun veya fırsatların farkına varılması arasındaki ilişkide moderatör rolü oynamaktadır.	Red
H3b	AÖD, AYZERA farkındalığı ile fikir oluşturma arasındaki ilişkide moderatör rolü oynamaktadır.	Kabul
H3c	AÖD, AYZERA farkındalığı ile fikir için destek yaratma arasındaki ilişkide moderatör rolü oynamaktadır.	Red
H3d	AÖD, AYZERA farkındalığı ile fikri gerçekleştirme arasındaki ilişkide moderatör rolü oynamaktadır.	Red

Çalışanlar örgütten yüksek düzeyde destek algıladıklarında, AYZERA farkındalığının yenilikçi iş davranışı üzerindeki olumsuz etkisi azalmakta ya da nötrleşmektedir. Ancak örgütsel destek düzeyi düşük olduğunda, AYZERA farkındalığı daha baskın hale gelmekte ve çalışanların yenilikçi davranış sergileme olasılığı daha fazla düşmektedir. Bu sonuçlar ışığında, AÖD'nin düzenleyici bir değişken olarak işlev gördüğü ve çalışanların AYZERA'ya ilişkin kaygılarının, ancak örgütsel destek algısının düşük olduğu koşullarda yenilikçi davranışları olumsuz etkilediği söylenebilir. Örgütten güçlü destek hisseden çalışanlar, Ayzera farkındalıkları yüksek olsa dahi, bu durumun olumsuz etkisinden korunmakta ve yenilikçi fikir üretme davranışlarını sürdürebilmektedir.

Bu bulgu, sosyal değişim teorisi (Social Exchange Theory) ve algılanan örgütsel destek kuramı (Perceived Organizational Support Theory) çerçevesinde değerlendirildiğinde, örgütsel desteğin psikolojik güveni artırarak risk alma davranışlarını kolaylaştırdığı ve belirsizlik içeren yenilikçi süreçlerde çalışanlara cesaret verdiği yönündeki kuramsal görüşleri desteklemektedir.

AYZERA farkındalık düzeyinin katılımcılar arasında genel olarak yüksek olmasına rağmen, bu farkındalığın iş güvencesi algısı ya da yenilikçi iş davranışları üzerindeki etkisinin sınırlı düzeyde kalması dikkat çekicidir. Yapısal eşitlik modeli bulguları, AYZERA'nın YİDAB1 ve YİDAB2 maddeleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü etkiler yarattığını göstermektedir. Öte yandan, YİDAB3 ve YİDAB4 maddelerinde bu etki anlamlılık düzeyine ulaşmamaktadır. Bu durum, teknolojik dönüşümlere dair farkındalık düzeyi yüksek olan bireylerin dahi, YİD sergileme konusunda kurumsal koşullar veya bireysel motivasyonlar doğrultusunda farklılaşabileceğini göstermektedir. Sonuç olarak, çalışanların teknolojik

dönüşümlerin kendi sektörlerine ve bireysel kariyerlerine olan etkilerini farklı biçimlerde algılamaları, AYZERA farkındalığı ile diğer değişkenler arasındaki korelasyonun sınırlı düzeyde kalmasına yol açıyor olabilir.



4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Yapılan analiz sonuçlarına göre, AÖD, YİD'in dört alt boyutu üzerinde de istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkili olduğu görülmektedir. Bu durum, örgütsel destek algısı yüksek olan bireylerin YİD sergileme olasılıklarının da arttığını göstermektedir. En güçlü etki, "Sorunların ve Fırsatların Farkına Varılması" (YİDAB1) boyutunda gözlemlenmiştir. Bu bulgu, çalışanların örgütlerinden destek gördüklerinde çevresel gelişmeleri daha yakından takip ettiklerini ve iş süreçlerindeki fırsat ya da sorunları daha kolay fark ettiklerini göstermektedir. İkinci sırada yer alan "Fikir Oluşturma" boyutu (YİDAB2) da anlamlı bir ilişki ortaya koymuştur. Bu durum, AÖD algısının çalışanların yaratıcı düşünce üretimini teşvik ettiğini göstermektedir. "Fikir için Destek Yaratma" (YİDAB3) ve "Fikri Gerçekleştirme" (YİDAB4) boyutlarında ise anlamlı fakat görece olarak daha düşük etki büyüklükleri görülmüştür. Bu bulgu, AÖD'nin fikir üretiminden çok fikirlerin uygulamaya geçirilmesi aşamasında daha dolaylı bir rol oynayabileceğini düşündürmektedir.

Bu bulgu, literatürde yer alan çalışmalarla örtüşmekte olup, AÖD'nin YİD üzerindeki olumlu etkisini ortaya koymaktadır. Örneğin, Doğru (2018) çalışmasında, AÖD'nin, çalışanların YİD'e olumlu etkisi vurgulanmıştır. Bu bulgular, AÖD'nin, çalışanların yenilikçi düşünme ve yaratıcı çözümler üretme istekliliklerini artırarak organizasyona katkı sağladığını ve AÖD'nin, çalışanların yenilikçi fikirler üretme ve risk alma cesaretlerini artıran bir motivasyon kaynağı olduğunu göstermektedir.

Akkoç ve diğ. (2011) çalışmasında elde edilen bulgu, lider desteği ve gelişim odaklı bir örgüt kültürünün çalışanların yeniliklere karşı tutumlarını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Bu durum, liderlerin sağladığı psikolojik ve yapısal desteğin yanı sıra, sürekli öğrenme ve gelişimi teşvik eden bir kültürel ortamın, çalışanların yenilikçi davranışları benimsemelerinde kritik bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Çalışanlar, böyle bir ortamda kendilerini daha güvende hissederek yeni fikirleri denemeye ve değişime daha açık olmaya yönelmektedir. Bu da örgütlerin inovasyon kapasitesini artıran önemli bir unsur olarak değerlendirilebilir.

Saether (2019) tarafından yapılan araştırmaya göre ise, çalışanların AÖD düzeyinin artması, içsel motivasyonlarını güçlendirirken, bu durum YİD'i de pozitif bir şekilde etkilemektedir. Benzer şekilde, Çalışkan ve Arıkan (2017) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da AÖD'nin YİD üzerinde olumlu bir etkisi olduğu ortaya konulmuştur. Bu bulgular ışığında, çalışanların örgütsel yapıya uyumunu sağlamak ve örgütün yenilikçi iş beklentilerini karşılayabilmesi için örgüt liderlerinin ve yöneticilerinin örgütsel desteği artırmaya yönelik stratejik adımlar atmaları büyük önem taşımaktadır. Bu tür adımlar hem çalışanların motivasyonunu hem de yenilikçi düşünme ve davranışları teşvik etme potansiyelini artırarak, örgütün başarısını destekleyecektir.

Diğer taraftan, Tüysüz'ün (2019) araştırmasında örgütsel desteğin yenilikçi iş davranışları üzerinde doğrudan bir etkisi olmadığı görülmüştür. Bu durum, AÖD'nin etkisinin her koşulda aynı olmadığını ve iş ortamı ya da çalışan özelliklerine göre değişebileceğini göstermektedir. Bu nedenle, kurumların yenilikçiliği desteklerken çalışanların motivasyon ve ihtiyaçlarını dikkatle değerlendirmesi önemlidir.

Sonuç olarak, AÖD ve YİD arasındaki ilişki, teknolojik ve organizasyonel çevreye bağlı olarak değişkenlik gösterebilir. Ancak genel olarak, AÖD'nin çalışanları YİD'e teşvik etme açısından önemli bir faktör olduğu söylenebilir. AÖD'nin yenilikçi davranışları destekleyen etkisi, organizasyonların bu desteği stratejik olarak artırarak, yenilikçi bir kültür oluşturma sürecinde daha etkin bir rol oynamalarını sağlayacaktır.

Bu bulgu, mevcut literatürle büyük ölçüde örtüşmektedir. Örneğin, Li, Bon ve Ye (2019), yüksek düzeyde AÖD'nin, çalışanların yapay zekâ ve robot teknolojilerinin işlerine olan etkisini daha az tehdit edici olarak algılamalarına yardımcı olduğunu ve bu sayede işten ayrılma niyetlerinin azaldığını belirtmişlerdir. Benzer şekilde, Li ve Khan (2023), AÖD'nin yapay zekâ teknolojilerine ilişkin algılanan değerleri olumlu yönde etkilediğini ve bu etkilerin çalışanların işten ayrılma eğilimlerini zayıflattığını ortaya koymuştur. Bu sonuç, Karşılıklılık Normu Teorisi ile de uyumludur. Örgütsel destek gören çalışanlar, bu desteğe karşılık olarak daha az tehdit algılamakta ve örgüte bağlılıklarını sürdürmektedir. Çalışanlar, kendilerine değer verildiğini hissettiklerinde, teknolojik değişimleri daha az kaygıyla karşılamakta ve örgüte olan güvenleri artmaktadır.

Venkatesh ve diğ. (2003) tarafından genişletilen teknoloji kabul modeli de bu sonucu destekler niteliktedir. Bu modele göre, çalışanların teknolojiyi benimsemeleri yalnızca

onun faydasına değil, aynı zamanda örgütsel koşullara ve algılanan desteğe de bağlıdır. Eğer çalışanlar yapay zekâyı bir tehdit olarak algılıyorsa, bu durum yenilikçi iş davranışlarını ve yapay zekâya yönelik tutumlarını olumsuz etkileyebilir. Ancak, yüksek AÖD bu olumsuz etkiyi dengeleyerek, çalışanların teknolojiye olan güvenlerini ve adaptasyon süreçlerini destekleyebilir. Bu bağlamda ulaşılan sonuç, AÖD'nin çalışanların teknoloji kaynaklı işlerini kaybetme endişelerini (AYZERA) azaltıcı yönde etkisi olduğunu ortaya koyarak literatürdeki bulgularla tutarlı bir şekilde örtüşmektedir.

AÖD ve AYZERA arasındaki ilişkiye dair elden edilen bulgu, Xu, Xue ve Zhao (2023) tarafından gerçekleştirilen çalışmanın sonuçları ile de tutarlıdır. Söz konusu araştırmada, AÖD'nin yapay zekâ farkındalığının çalışanlar üzerinde yaratabileceği duygusal tükenmişlik ve depresyon gibi olumsuz psikolojik etkileri dengeleyici bir unsur olduğu vurgulanmaktadır. Bu bulgu, örgütsel desteğin yalnızca performans çıktıları üzerinde değil, aynı zamanda çalışanların psikolojik iyi oluşları ve yeni teknolojilere ilişkin algıları üzerinde de kritik bir rol oynadığını göstermektedir. Bu bağlamda, AÖD'nin artırılması, hem çalışanların yapay zekâ gibi teknolojilere karşı geliştirecekleri olumlu tutumların hem de bu teknolojilere yönelik YİD'in sürdürülebilirliği açısından stratejik bir gereklilik olarak değerlendirilebilir. Örgütsel destek mekanizmaları sayesinde çalışanlar, teknolojik dönüşüm süreçlerine daha sağlıklı biçimde uyum sağlayarak hem bireysel hem de kurumsal düzeyde yenilikçiliğe katkı sunabilmektedir.

Örgütsel desteğin güçlü bir biçimde hissedildiği ortamlarda, çalışanların yapay zekâ gibi yenilikçi teknolojilere karşı geliştirdikleri tehdit algısı azalmakta ve bu durum çalışanların psikolojik dayanıklılıklarını ve işlerine olan bağlılıklarını güçlendirmektedir. Dolayısıyla, yapay zekâya geçiş sürecinde örgütlerin çalışanlarına yalnızca teknik değil, aynı zamanda duygusal ve psikolojik destek sunmaları, sürecin başarıyla yönetilmesi açısından kritik bir faktördür.

AYZERA farkındalığı ile YİD'nin "sorunların ve fırsatların farkına varılması" ve "fikir oluşturma" alt boyutları arasında negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Başka bir deyişle, çalışanların yapay zekâ ve robotik teknolojilerin işleri üzerindeki tehdit algıları azaldıkça, çevrelerinde ortaya çıkan sorunları ve fırsatları daha iyi değerlendirebildikleri ve yenilikçi fikir üretme eğilimlerinin arttığı gözlemlenmiştir. Bu durum, yüksek düzeyde AYZERA farkındalığına sahip

bireylerin, işlerini kaybetme endişesi nedeniyle daha reaktif, korumacı ya da yeniliğe kapalı bir tutum sergileme eğiliminde olabileceklerini göstermektedir.

Bu bulgu, Başar'ın (2023) AYZERA'nın çalışanlar üzerinde yarattığı endişe ve belirsizlik ortamına dikkat çeken değerlendirmeleriyle örtüşmektedir. Başar (2023), yapay zekâ ve robotik teknolojilerin giderek daha fazla iş süreçlerine entegre edilmesinin, çalışanlar nezdinde iş güvencesine dair kaygıların artmasına yol açtığını ve bu durumun bireylerin kariyer planlamaları üzerinde olumsuz etkiler yaratabileceğini belirtmiştir. Nitekim bu bağlamda, teknolojik tehdit algısının yüksek olduğu durumlarda çalışanların çevresel farkındalık ve yaratıcı düşünce becerilerinin baskılandığı; buna karşın AYZERA kaygısı düşük bireylerin daha özgür düşünebildiği ve yenilikçi katkılar sunabildiği söylenebilir.

Arias-Pérez ve Vélez-Jaramillo (2022), çalışanların yapay zekânın işlerini tehdit ettiğini fark ettiklerinde bilgilerini gizlemeye eğilimli olduklarını belirtmişlerdir. Bu bulgu, çalışanların teknolojik gelişmelere karşı savunma mekanizmaları geliştirdiğini ve yeniliklere karşı olumsuz tutumlar sergileyebileceğini göstermektedir. Çalışanların bu tür tutumları, yalnızca yenilikçi fikir üretiminde değil, aynı zamanda problem çözme süreçlerinde de kısıtlamalar yaratabilir. Bu da organizasyonların daha verimli ve etkili bir şekilde ilerlemelerini engelleyebilir.

Arias-Pérez ve Vélez-Jaramillo'nun (2022) bulguları, çalışanların teknolojiye yönelik güvensizliklerinin iş birliği eğilimlerini ve açık iletişim kurma yetilerini olumsuz etkilediğini de ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda, AYZERA farkındalığının azalmasıyla birlikte çalışanların yaratıcı düşünme eğilimlerinin arttığı ve yeni fırsatlara karşı daha açık hale geldikleri gözlemlenmektedir. Söz konusu bulgular, teknolojik değişimlere dair duyulan endişelerin organizasyonel inovasyon süreçlerinde önemli engeller teşkil edebileceğini göstermektedir. Bu çerçevede, çalışanların teknolojiye ilişkin kaygılarının azaltılması, yenilikçi düşünme kapasitesinin gelişmesini desteklemekte ve organizasyonlara hem teknolojik adaptasyon hem de inovasyon süreçlerini güçlendirme açısından stratejik bir avantaj sunmaktadır.

Kong ve arkadaşları (2021) tarafından yürütülen çalışmada, yapay zekâ farkındalığının çalışanların örgütsel bağlılığını azaltarak dolaylı yoldan iş tükenmişliğini artırdığı ve bu yolla kariyer yeterliliklerini olumsuz etkileyebileceği ortaya konulmuştur. Araştırma bulgularına göre, çalışanların yapay zekânın mesleki geleceklerini tehdit

edeceğine dair taşıdıkları endişeler, örgütsel bağlılık düzeylerini düşürmekte; bu durum ise işlerine olan motivasyonlarını ve dolaylı olarak yenilikçi davranış geliştirme eğilimlerini olumsuz yönde etkileyebileceği sonucunu düşündürmektedir. Bu bağlamda, AYZERA farkındalığı yalnızca bireysel düzeyde psikolojik tükenmişlik yaratmakla kalmamakta, aynı zamanda çalışanların kurumsal aidiyetlerini ve kariyer gelişim süreçlerini de sekteye uğratabilmektedir.

Ancak, Ding ve Qu'nun (2020) çalışması bu konuda daha farklı bir bakış açısı sunmaktadır. Onlara göre, AYZERA teknolojileri çalışanlarda hem fırsat hem de tehdit algısı yaratabilir ve bu durum YİD'i olumlu yönde tetikleyebilir. Özellikle yetenekli çalışanlar, iş güvencesizliği stresini bir fırsat olarak görerek, iş yerinde yenilikçi performans sergilemeye motive olabilirler. Bu durum, AYZERA'nın doğru yönetildiğinde, çalışanlar ve işletmeler için yenilikçilik ve rekabet avantajı potansiyeli sunduğunu göstermektedir.

Bu çalışmanın bulguları, Ding ve Qu (2020)'nin görüşüyle tam olarak örtüşmemesi de de AYZERA'nın YİD üzerindeki etkisinin karmaşık olduğunu göstermektedir. Çalışanlar teknolojiyi bir tehdit olarak gördüklerinde, YİD'in bazı alt boyutları olumsuz etkilenebilir. Ancak, Ding ve Qu'nun (2020) belirttiği gibi, bu durum aynı zamanda çalışanları yenilikçi çözümler bulmaya motive de edebilir. Örgütlerin bu durumu dikkate alarak, çalışanların endişelerini giderecek ve onları yenilikçi olmaya teşvik edecek stratejiler geliştirmesi önemlidir.

Ding (2022) tarafından yürütülen çalışmada, çalışanların AYZERA farkındalık düzeylerinin YİD niyetleri üzerindeki etkileri incelenmiş ve otel sektöründe yönetim kademesindeki çalışanlar-beyaz yaka ile yönetim dışı çalışanlar- mavi yaka arasında anlamlı farklılıklar gözlemlenmiştir. Bulgular, yönetim dışı pozisyonlarda görev yapan çalışanların AYZERA farkındalığının YİD üzerinde daha güçlü ve pozitif bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Buna karşın, yönetim kademesindeki çalışanlar açısından AYZERA farkındalığı ile YİD arasında doğrudan anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Bu farklılık, çalışanların örgütsel konumlarının teknolojiye ilişkin tehdit algılarını etkilediğine işaret etmektedir. Özellikle garsonluk gibi operasyonel görevlerde bulunan çalışanlar, otomasyon ve robotik sistemlerin kendi pozisyonlarını ikame etme olasılığını daha yüksek görerek iş güvencesizliği algısı geliştirmekte; bu durum onların AYZERA farkındalığını daha yüksek düzeyde tehdit olarak algılamalarına yol açmaktadır. Buna karşılık, yönetim kademesindeki çalışanlar

AYZERA teknolojilerini henüz doğrudan bir tehdit olarak algılamamakta, dolayısıyla farkındalık düzeyleri YİD üzerinde belirgin bir etki yaratmamaktadır. Literatürdeki bu bulgular, AYZERA farkındalığının çalışan gruplarına göre farklı etkiler doğurabileceğini ve örgüt içindeki pozisyonel farklılıkların teknolojiye verilen tepkilerde belirleyici olabileceğini göstermektedir.

Literatürdeki bulgular, AYZERA farkındalığının farklı çalışan grupları üzerinde farklı etkiler gösterdiğini ortaya koymaktadır. Araştırma bulgularında AYZERA farkındalığının bazı YİD boyutları üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmakla birlikte düşük beta katsayılarıyla ortaya çıkması, bazı katılımcıların teknolojik değişimlerin kendi işlerini tehdit etmediğini hissetmelerinden kaynaklanıyor olabilir. Bu durum, çalışanların teknolojik dönüşümün sektörlerine ve bireysel rollerine etkisini farklı biçimlerde algılamalarından kaynaklanan bilişsel ve duygusal farklılıkları yansıtıyor olabilir.

Araştırma bulguları, yukarıda ayrıntılı biçimde açıklandığı üzere, AYZERA farkındalığının YİD'in belirli alt boyutları üzerinde olumsuz etkiler yarattığını ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, elde edilen bir diğer önemli bulgu AÖD'nin söz konusu olumsuz etkiyi dengeleyici bir unsur olarak işlev gördüğü ve YİD'in tüm alt boyutlarını anlamlı ve olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Bu bağlamda, AÖD'nin, çalışanların AYZERA kaynaklı kaygılarının yenilikçilik üzerindeki olumsuz etkilerini hafifletmede önemli bir moderatör rol oynadığı belirlenmiştir. Bu sonuç, Li ve diğ. (2019) tarafından elde edilen ampirik bulgularla tutarlılık göstermektedir.

Söz konusu çalışmada, çalışanların yapay zekâ ve robotik farkındalık düzeylerinin işten ayrılma niyetini anlamlı biçimde artırdığı; ancak yüksek AÖD algısının bu olumsuz ilişkiyi zayıflattığı tespit edilmiştir. Ayrıca, yoğun rekabetçi psikolojik iklimin bu etkiyi güçlendirdiği belirtilmiştir. Bu bağlamda, her iki çalışma da teknolojik değişimlerin çalışanlar üzerinde oluşturduğu psikolojik baskının, örgütsel destek algısıyla hafifletilebileceğine işaret etmektedir. Dolayısıyla, AÖD'nin hem işten ayrılma niyeti gibi olumsuz sonuçları azaltmada hem de yenilikçi davranışları teşvik etmede kritik bir moderatör rol oynadığı söylenebilir.

Elde edilen bulgular, işletmelerin teknolojik dönüşüm süreçlerinde çalışanlara yönelik destekleyici örgütsel yapılar ve mekanizmalar geliştirmesinin stratejik bir gereklilik

olduğunu ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda, AÖD'nin sistematik biçimde artırılmasına yönelik stratejilerin hayata geçirilmesi, çalışanların akıllı teknolojilere ilişkin taşıdıkları endişelerin YİD üzerindeki olumsuz yansımalarını önemli ölçüde hafifletebilir. Bu durum, örgütsel desteğin yalnızca motivasyonel bir unsur olmanın ötesine geçerek, teknolojik adaptasyon ve yenilikçilik süreçlerinde dengeleyici ve kolaylaştırıcı bir rol üstlendiğini göstermektedir. Dolayısıyla, söz konusu bulgu, özellikle insan kaynakları ve örgütsel gelişim alanlarında politika belirleyiciler ve uygulayıcılar açısından dikkate alınması gereken yapısal bir içgörü sunmaktadır.

Chui ve diğ. (2015) çalışmasına göre, YZ teknolojilerinin kısa vadede mevcut iş tanımlarını, iş gereksinimlerini, iş yapış biçimlerini, çalışma saatlerini, çalışanlar arasındaki ilişkileri ve ücretlendirme sistemlerini etkilemesi; uzun vadede ise insanların yaptığı bazı işleri devralması beklenmektedir. Bu durum, iş gücünün yeniden yapılandırılmasını ve çalışanların yeni beceriler kazanmasını gerektirebilir. Özellikle rutin ve tekrarlayan görevlerin otomasyonu, çalışanların daha yaratıcı ve stratejik görevlere odaklanmasını sağlayabilir. Ancak, bu dönüşüm süreci, çalışanlar arasında iş güvencesi endişelerini artırabilir ve örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir. Bu nedenle, örgütlerin çalışanlarına yönelik destek mekanizmaları oluşturarak, bu geçiş sürecini daha sağlıklı yönetmeleri önemlidir.

Araştırma kapsamında yapılan çoklu grup analizleri, AYZERA farkındalığının YİD üzerindeki etkisinin yaş, eğitim düzeyi ve çalışılan departman gibi demografik değişkenlere göre anlamlı farklılıklar gösterdiğini ortaya koymuştur. Özellikle 25–35 yaş aralığındaki katılımcılarda, AYZERA farkındalığı arttıkça YİD'in alt boyutları olan sorun ve fırsatların farkına varılması ile fikir üretme eğilimlerinde anlamlı bir düşüş gözlemlenmiştir. Benzer şekilde, lisans mezunu katılımcıların da farkındalık düzeyi yükseldikçe YİD eğilimlerinde azalma olduğu görülmüştür .BT/Teknoloji departmanında görev yapan bireylerde de benzer bir eğilim saptanmış, teknolojik gelişmelere daha yakın olan bu çalışanların, yapay zekâ sistemlerinin istihdam üzerindeki potansiyel etkilerini daha net algılayarak yenilikçi davranışlara mesafeli yaklaştıkları anlaşılmıştır.

Bu bulgular, Ding'in (2022) otel sektöründe gerçekleştirdiği çalışmada ortaya koyduğu gibi, çalışanların örgüt içindeki konumlarının ve bireysel özelliklerinin AYZERA teknolojilerine ilişkin algılarını ve buna bağlı olarak YİD'i anlamlı biçimde etkilediğini desteklemektedir. Özellikle düşük hiyerarşik düzeyde görev yapan ya da

genç çalışanlar, teknolojik dönüşümün istihdam güvencesi üzerindeki risklerini daha yüksek düzeyde hissederek, bu farkındalığı yenilikçi davranışları sınırlayıcı bir unsur olarak değerlendirebilmektedir. Dolayısıyla, organizasyonların AYZERA teknolojilerini benimserken, sadece teknik uyum süreçlerine değil, çalışanların bireysel özellikleri ve demografik farklılıklarına göre değişen algılarına da odaklanmaları kritik bir öneme sahiptir.

Yöneticiler, çalışanların yenilikçi davranışlarını teşvik etmek için hem yapısal hem de psikolojik düzeyde destek sunmalıdır. Açık iletişim, takdir kültürünün yaygınlaştırılması ve fikirlerin paylaşılabileceği sistemlerin oluşturulması gibi stratejiler, AÖD'yi artırmada etkili olacaktır.

Yapay zekâ gibi ileri teknolojilere geçiş sürecinde ise, çalışanlara yalnızca teknik değil; aynı zamanda duygusal ve psikolojik destek sağlanması kritik öneme sahiptir. Bu geçişin sağlıklı yönetilebilmesi için çalışanların endişeleri dikkate alınmalı ve kapsayıcı iletişim kanalları oluşturulmalıdır. Ayrıca insan kaynakları birimleri AÖD düzeyini düzenli olarak ölçen anketler aracılığıyla çalışan deneyimini analiz etmeli ve gelişim alanlarına yönelik stratejiler geliştirmelidir.

AYZERA kavramı, literatürde henüz yeni ortaya çıkmış bir olgu olup, bu bağlamda gerçekleştirilen bilimsel çalışmaların sayısı oldukça sınırlıdır. Bu çalışmanın bulguları, AYZERA'nın çalışanların YİD üzerindeki potansiyel etkilerine ve bu etkinin AÖD ile nasıl yönetilebileceğine ilişkin önemli bir katkı sunmaktadır. Bununla birlikte, kavramın kuramsal derinliğinin artırılması ve farklı sektörler, kültürel bağlamlar ve örneklem gruplarında sınanması gerekliliği dikkat çekmektedir. Gelecek araştırmaların, AYZERA farkındalığının dinamiklerini daha bütüncül bir yaklaşımla ele alarak hem akademik bilgi birikimine katkı sağlaması hem de uygulayıcılar açısından politika ve strateji geliştirme süreçlerine yön vermesi beklenmektedir.

KAYNAKLAR

- Aiken, L. S., West, S. G. (1991).** *Multiple regression: Testing and interpreting interactions.* Sage Publications.
- Akalın, Ç. (2006).** *Duygusal örgütsel bağlılık gelişiminde çalışanların algıladığı örgütsel destek ve ara bir değişken olarak örgüt temelli öz-saygı.* (Yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A., Turunç, Ö. (2012).** Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 19(1), 105-135.
- Alırıza Şirmemmedov, K. (2019).** *Yeni Teknolojilerin Şirketler Üzerindeki Etkileri: Bulanık Ortamda Bütünleşik Bir Yaklaşım ile Değerlendirme.* İstanbul Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul
- Altan, Ö.Z. (2003).** Sosyal Politika, T.C Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1477, Eskişehir
- Amabile, T. M. (1988).** A model of creativity and innovation in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 10, 123-167.
- Amabile, T. M. (1996).** *Creativity in context: Update to the social psychology of creativity.* Westview Press.
- Anderson, N., Potočník, K., Zhou, J. (2014).** Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. *Journal of Management*, 40(5), 1297-1333.
- Angelo, J. A. (2007).** *Robotics: A Reference Guide to the New Technology.* Westport: Greenwood Press
- Ansal, A. (2016).** Endüstri 4.0'ın Türkiye Ekonomisine Etkileri. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Ansal, H. (2016).** "Bilim, Teknoloji ve Toplum" Perspektifinden: Sanayi 4.0. İstanbul Teknik Üniversitesi Vakfı Yayını, 74, 12-17.
- Apriliyanti, M. (2022).** Challenges of The Industrial Revolution Era 1.0 to 5.0: University Digital Library In Indoensia. *Library Philosophy and Practice*, 1-17.
- Arias-Pérez J, Vélez-Jaramillo J. (2022).** Understanding knowledge hiding under technological turbulence caused by artificial intelligence and robotics. *Journal of Knowledge Management*, 26 (6), 1476-1491.
- Astuti, A. K., Hardiyanto, P., Putra, A. S. B. (2023).** Perceived organizational support as a moderating variable on the influence of well-being

- towards work engagement. *International Journal of Economics*, 2(2). <https://doi.org/10.55299/ijec.v2i2.591>
- Axtell, C. M., Holman, D. J., Unsworth, K. L., Wall, T. D., Waterson, P. E.** (2000). Shopfloor innovation: Facilitating the suggestion and implementation of ideas. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 265-285.
- Bagozzi, R. P., Yi, Y.** (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), 74-94. <https://doi.org/10.1007/BF02723327>
- Baron, R. M., Kenny, D. A.** (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182.
- Başar, U.** (2023). Akıllı teknoloji, yapay zekâ, robotik ve algoritmalar farkındalığı ölçeğini Türkçeye uyarlama ön çalışması. 10. *Örgütsel Davranış Kongresi*, Yalova, Türkiye, 220-230. https://www.researchgate.net/publication/376650434_Akilli_Teknoloji_Yapay_Zekâ_Robotik_ve_Algoritmalar_Farkindaligi_Olcegini_Turkceye_Uyarlama_On_Calismasi#fullTextFileContent
- Baumann, C., Cherry, M., Chu, W., Cummings, L., Viengkham, D., Winzar, H.** (2021). Editorial: Competitive productivity (CP): advancing the competitiveness paradigm. *Cross Cultural & Strategic Management*, 28(1), 1–18. <https://doi.org/10.1108/CCSM-02-2021-234>
- Beaudry, P., Green, D. A., Sand, B. M.** (2016). The great reversal in the demand for skill and cognitive tasks. *Journal of Labor Economics*. 34 (1), 199-247.
- Biddle, B. J.** (1986). Recent Developments in Role Theory. *Annual Review of Sociology*, 12, 67-92. <https://scihub.se/10.1146/annurev.so.12.080186.000435>
- Braganza, A., Chen, W., Canhoto, A., Sap, S.** (2021). Productive employment and decent work: The impact of AI adoption on psychological contracts, job engagement and employee trust. *Journal of Business Research*, 131, 485–494. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.08.018>
- Bryman, A., Cramer, D.** (1997). Quantitative data analysis with SPSS for Windows: A guide for social scientists. London and New York: Routledge.
- Brougham, D., Haar, J.** (2018). Smart technology, artificial intelligence, robotics, and algorithms (STARA): Employees' perceptions of our future workplace. *Journal of Management & Organization*, 24(2), 239-257. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.55>
- Buaban, S., Nitivattananon, V., Shrestha, S., Szabo, S.** (2021). Exploring the factors associated with climaterelated issues in a special economic development zone: application of a dpsir framework. *International*

Journal of Sustainable Development and Planning, 16(8), 1529-1540.

- Buitendach, J. H., H. De Witte** (2005). Job Insecurity, Extrinsic and Intrinsic Job Satisfaction and Affective Organisational Commitment of Maintenance Workers in a Parastatal, *South African Journal of Business Management*, vol:36, issue:2, ss.27-37.
- Byrne, B. M.** (2016). Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming. New York, NY: Routledge.
- Can, H., Aşan Azizoğlu, Ö., Miski Aydın, E.** (2015). *Örgütsel davranış* (2. baskı). Siyasal Kitabevi.
- Carmeli, A., Meitar, R., Weisberg, J.** (2006). Self-Leadership Skills and Innovative Behavior at Work. *International Journal of Manpower*, 27, 75-90.
- Chen, S., Zhang, X., Pan, L., Hu, M.** (2024). Innovative Work Behavior and Job Performance of Corporate Employees in the Age of Artificial Intelligence. *Applied Mathematics and Nonlinear Sciences*, 9(1). doi: 10.2478/amns-2024-0856
- Chui, M., Manyika, J., Miremadi, M.** (2015). Four fundamentals of workplace automation. *McKinsey Quarterly*, 29(3), 1–9.
- Cropanzano, R., Mitchell, M. S.** (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900.
- Çalışkan, A., Arıkan, Ö. U.** (2017). Sağlık sektörü çalışanlarında dönüşümcü liderliğin yenilikçi davranışa etkisi: Örgütsel vatandaşlık davranışları'nın bu etkideki aracılık rolü üzerine bir araştırma, Mersin ili örneği. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(2), 17-38.
- Çapraz, B., Ayyıldız Ünnü, N. A., Kelgökmen İlic, D., Kocamaz, M., vd.** (2014). Çalışanlar Perspektifinden İnovatif İş Davranışının Belirleyicileri: İzmir İlindeki Öncelikli Sektörlere İlişkin Bir Araştırma. *Journal of Entrepreneurship and Innovation Management*, 3(1), 49-72.
- Çetin, A., Şentürk, M.** (2016). Bilgi paylaşma davranışının planlı davranış teorisi ve sosyal değişim teorisi bağlamında incelenmesi: dermatologlar üzerine ampirik bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 16(2), 241-256.
- Çölkesen, R.** (2014). Bilgisayar mühendisliği ve yazılım tasarımı veri yapıları ve algoritmalar (9.bs). İstan-bul: Papatya Yayıncılık Eğitim AŞ.
- Da Silva, L. B. P., Soltovski, R., Pontes, J., Treinta, F. T., Leitão, P., Mosconi, E., de Resende, L. M. M., Yoshino, R. T.** (2022). Human resources management 4.0: Literature review and trends. *Computers & Industrial Engineering*, 168, 108111. <https://doi.org/10.1016/J.CIE.2022.108111>
- Davis, F. D.** (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319–340. <https://doi.org/10.2307/249008>

- Davutoğlu, N. A.** (2020). Üçüncü ve Dördüncü Sanayi Devrimleri Arasındaki Temel ve Sistematik Farklılıkların Determinist Bir Yaklaşımla Analizi. *Management and Political Sciences Review*, 2(1), 176-194.
- De Jong, J. P., Den Hartog, D.** (2007). How leaders influence employees' innovative behavior. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41-64.
- De Jong, J.P.J., Den Hartog, D.** (2008). Innovative Work Behaviour: Measurement and Validation. Eim Business and Policy Research. Workingpaper, 3-23.
- De Jong, J., Den Hartog, D.** (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 24–36. doi:10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x
- Demirel, Y., Seçkin, Z.** (2008). Bilgi ve bilgi paylaşımının yenilikçilik üzerine etkileri. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 189-202.
- Ding, L.** (2022), "Employees' STARA Awareness and Innovative Work Behavioural Intentions: Evidence from US Casual Dining Restaurants", Tabari, S. and Chen, W. (Ed.) *Global Strategic Management in the Service Industry: A Perspective of the New Era*, Emerald Publishing Limited, Bingley, pp. 17-56. <https://doi.org/10.1108/978-1-80117-081-920221003>
- Ding, L., Qu, H.** (2020). Employees' STARA awareness and challenge-hindrane appraisals towards innovative work behavior: A case in the US quick-service restaurant industry. *AIRSI2020 Proceedings book*, 106-108.
- Doğru, Ç.** (2018). The Relationship between Perceived Support and Innovative Behavior: Analyzing the Mediating Role of Work Engagement, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 384-402.
- Dorenbosch, L., Van Engen, M. L., Verhagen, M.** (2005). "On-the-job innovation: The impact of job design and human resource management through production ownership.", *Creativity and Innovation Management*, Vol. 14, 2005, pp. 129-141.
- Dörner, N.** (2012). Innovative work behavior: The roles of employee expectations and effects on job performance [Doctoral dissertation, University of St. Gallen]. University of St. Gallen Repository.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., Rhoades, L.** (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42–51. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.4>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S., Sowa, D.** (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., Rhoades, L.** (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of*

Applied Psychology, 87(3), 565-573. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.565>

- Ekvall, G.** (1996). Organizational climate for creativity and innovation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(1), 1-16.
- Erdoğan, İ.** (1996). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını
- Farmer, S. M., Tierney, P.** (2017). Considering creative self-efficacy: Its current state and ideas for future inquiry. In *The creative self* (pp. 23-47): Elsevier.
- Field, A.** (2009). *Discovering statistics using SPSS* (3rd ed.). Los Angeles, CA: Springer.
- 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>
- Freyer, H.** (2018). Sanayi Çağı (2 b.). (H. B. Bedi Akarsu, Çev.) Ankara: Doğu Batı Yayınları.
- Fuller, J.B., Marler, L.E., Hester, K.** (2006): Promoting Felt Responsibility for Constructive Change and Proactive Behavior: Exploring Aspects of an Elaborated Model of Work Design, *Journal of Organizational Behavior*, 27 (8), 1089-1120.
- George, J. M., Zhou, J.** (2001). When openness to experience and conscientiousness are related to creative behavior: An interactional approach. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 513-524.
- Gerstner, C.R., Day, D.V.** (1997). Meta-analytic review of leader-member exchange theory: correlates and construct issues. *Journal Of Applied Psychology*, 6 (82), 827-844. "
- Graen, G. B., Uhl-Bien, M.** (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247.
- Gujarati, D. N.** (2004). *Basic Econometrics* (4th ed.). McGraw-Hill.
- Gupta, R. K.** (2014). *Innovative Work Behaviour (IWB) of Employees: Exploring the role of thriving and pro-social motivation in the relationship between LMX and IWB*.
- Gürbüz, S., Şahin, F.** (2016). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe, Yöntem, Analiz, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E.** (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson Education.
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C. M., Sarstedt, M.** (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling*. Thousand Oaks: Sage.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., Ringle, C. M.** (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM article information. *European*

Business Review, 31(1), 2-24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>

- Hawkins, D.** (1980). Identification of Outliers, Chapman and Hall, 1980.
- Hayes, A. F.** (2013). An introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach. New York, NY: Guilford Press.
- Hayes, A. F.** (2018). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis. (2nd Ed.). New York: The Guilford Press. <https://doi.org/10.1108/01437720610652853>
- High-Level Expert Group on Artificial Intelligence.** (2019, Nisan 8). *A definition of artificial intelligence: Main capabilities and scientific disciplines*. European Commission. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/definition-artificial-intelligence-main-capabilities-and-scientific-disciplines>
- Hu, B., Zhao, Y.** (2016). Creative self-efficacy mediates the relationship between knowledge sharing and employee innovation. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 44(5), 815-826. <https://doi.org/10.2224/sbp.2016.44.5.815>
- Hülshager, Ute R., Anderson Neil, Salgado Jesus F.** (2009). Team-level predictors of innovation at work: A comprehensive meta-analysis spanning three decades of research. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1128-1145.
- Iaia, L., Nespoli, C., Vicentini, F., Pironti, M., Genovino, C.** (2023), “Supporting the implementation of AI in business communication: the role of knowledge management”, *Journal of Knowledge Management*, 28(1), 85-95.
- Imai, M.** (1986): Kaizen: The Key to Japan’s Competitive Success, New York: Random House.
- Jain, A. K., Sinha, A. K.** (2005). General Health in Organizations: Relative Relevance of Emotional Intelligence, Trust, and Organizational Support. *International Journal of Stress Management*, 12(3), 257–273. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.3.257>
- Janssen, O.** (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness, and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Janssen, O.** (2003). Innovative behavior and job involvement at the price of conflict and less satisfactory relations with co-workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(3), 347-364. <https://doi.org/10.1348/096317903769647210>
- Janssen, O., van de Vliert, E., West, M.A.** (2004): The Bright and Dark Sides of Individual and Group Innovation: A Special Issue Introduction, *Journal of Organizational Behavior*, 25 129-145.
- Jensen, M. C.** (1993). The modern industrial revolution, exit, and the failure of internal control systems. *The Journal of Finance*, 48(3): 831-880.

- Jiang, P.** (2024). STARA awareness: Work stressors in the age of industry 4.0. *Academic Journal of Science and Technology*, 10(1), 1–15.
- Kagermann, H., Helbig, J., Hellinger, A., Wahlster, W.** (2013). Recommendations for implementing the strategic initiative Industrie 4.0: Securing the future of German manufacturing industry; final report of the Industrie 4.0 Working Group. For schungsunion.
- Kalaycı, Ş.** (2016). SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kanter, R.** (1988), When a Thousand Flowers Bloom: Structural, Collective, and social conditions for innovation in Organizations, in Staw, B.M. And Cummings, L.L. (Eds), *Research in Organizational Behavior*, Vol. 10, Jai Press, Greenwich, Ct, 169-211.
- Katz, D., Kahn, R. L.** (1978). *The Social Psychology of Organizations*. Wiley. <https://ia601401.us.archive.org/34/items/in.ernet.dli.2015.139013/2015.139013.The-Social-Psychology-Of-Organizations.pdf>
- Khaliq A, Waqas A, Nisar Q A, vd.** Application of AI and robotics in hospitality sector: A resource gain and resource loss perspective. *Technology in Society*. 2022, Vol. 68, p. 101807.
- Khan, Z., Tahir, Z., Gul, A.** (2024). The effects of perceived organizational support on employees' commitment: Mediating role of proactive personality. *Academy of Business & Global Management Journal*, 4(1).
- Kleysen, R. F., Street, C. T.** (2001). "Toward a multi-dimensional model of individual innovative behavior." *Journal of Business Venturing*, 16(3), 293-314.
- Kong, H., Yuan, Y., Baruch, Y., vd.** (2021). Influences of artificial intelligence (AI) awareness on career competency and job burnout. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(2), 717–734. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-06-2020-0581>
- Kör, B.** (2015). *Öz liderlik, örgütlerin girişimcilik yönelimi ve çalışanların yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir araştırma*. (Doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kraimer, M.L., Wayne, S.J., Jaworski, R.A.** (2004). An Examination of Perceived Organizational Support as a Multidimensional Construct in the Context Of Expatriate Assignment. *Journal Of Management*, 30 (2), 209-237.
- Kumar, S., Suhaib, M., Asjad, M.** (2020). Industry 4.0: Complex, disruptive, but inevitable. *Management and Production Engineering Review*.
- Kumar, V., Chitti, S., Al-Zoubi, A.** (2020). Industry 4.0: A comprehensive review on technologies, applications and challenges. *Computers & Industrial Engineering*, 141, 106215.
- Kurnaz, S.** (2008). *Veri yapıları ve algoritma temelleri (2.bs)*. İstanbul: Papatya Yayıncılık Eğitim.

- Kurt, M. F.** (2020). *Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısı ve Örgütsel Sessizliği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Landes, D. S.** (1969). *The Unbound Prometheus: Technological Change and Industrial Development in Western Europe from 1750 to the Present*. Cambridge University 1 Press.
- Lecat, A., Beusaert, S., Raemdonck, I.** (2018), “On the relation between teachers’(in) formal learning and innovative working behavior: the mediating role of employability”, *Vocations and Learning*, Vol. 11 No. 3, pp. 529-554, doi: 10.1007/s12186-018-9199-x.
- Levene, H.** (1960). Robust tests for equality of variances. *Contributions to Probability and Statistics: Essays in Honor of Harold Hotelling*, 278–292.
- Li, J.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.
- Li, N., Liang, J., Crant, J. M.** (2010). The role of proactive personality in job satisfaction and organizational citizenship behavior: a relational perspective. *Journal of Applied Psychology*, 95(2), 395.
- Li, Y., Khan, M. S.** (2023). Impact of perceived organizational support on turnover intention in luxury hotels: The mediating role of the perceived value of artificial intelligence. *OnlineFirst*. <https://doi.org/10.1177/09722629231180435>
- Lingmont, D. N., Alexiou, A.** (2020). The contingent effect of job automating technology awareness on perceived job insecurity: Exploring the moderating role of organizational culture. *Technological Forecasting and Social Change*, 161, 120302. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120302>
- Linton, R.** (1936). *The Study of Man: An Introduction*. Appleton-Century-Crofts. <https://archive.org/details/studyofman031904mbp/page/386/mode/2up>
- Lukoto, K., Chan, K.** (2016). The perception of innovative organisational culture and its influence on employee innovative work behaviour. *Problems and Perspectives in Management*, 14(3), 972- 977. [https://doi.org/10.21511/ppm.14\(3-3\).2016.01](https://doi.org/10.21511/ppm.14(3-3).2016.01)
- Madden, L., Mathias, B.D., Madden, T.M.** (2015). In good company: the impact of perceived organizational support and positive relationships at work on turnover intentions. *Management Research Review*, 38(3), 242-263.
- Makridakis S.** (2017). The forthcoming Artificial Intelligence(AI) revolution: Its impact on society and firms. *Futures*. Vol. 90, p. 46-60.

- Manz, C. C.** (1986). Self-leadership: Toward an expanded theory of self-influence processes in organizations. *Academy of Management Review*, 11(3), 585-600.
- Martins, E.C., Terblanche, F.** (2003). "Building organisational culture that stimulates creativity and innovation", *European Journal of Innovation Management*, 6 (1), 64-74. <https://doi.org/10.1108/14601060310456337>
- Mead, G. H.** (1934). *Mind, Self, and Society*. University of Chicago Press. <http://tankona.free.fr/mead1934.pdf>
- Mohajan, H.** (2021). Third industrial revolution brings global development.
- Mumford, M. D., Scott, G. M., Gaddis, B. H., Strange, J. M.** (2002). Leading creative people: Orchestrating expertise and relationships. *The Leadership Quarterly*, 13(6), 705-750.
- Mumford, M.D., Licuanan, B.** (2004): Leading for Innovation: Conclusions, Issues, and Directions, *Leadership Quarterly*, 15 (1), 163-171.
- Müller, V. C., Bostrom, N.** (2016). Future progress in artificial intelligence: A survey of expert opinion.
- Namazi, M., Namazi, N.R.** (2016). Conceptual analysis of moderator and mediator variables in business research. *Procedia Economics and Finance*, 36, 540-554. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)30064-8](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)30064-8)
- Neck, C. P., Houghton, J. D.** (2006). Two decades of self-leadership theory and research. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 270-295.
- Nederveen Pieterse, A., van Knippenberg, D., Schippers, M. C., Stam, D.** (2010). Transformational and transactional leadership and innovative work behavior: The moderating role of psychological empowerment. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 495-518.
- Nguyen, P. L., Dong, D. T., Ke, N., Nguyen, M. T.** (2019). Knowledge sharing and innovative work behavior: The case of Vietnam. *AATCC Review*, 7(4), 619-634. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2019.5.001>
- Ong, C., Wan D., Chng, S.** (2003). Factors affecting individual innovation: An examination within a Japanese subsidiary in Singapore. *Technovation*, 23(7), 617-631.
- Outman, J. L., Outman, E. M.** (2003). *Industrial Revolution Almanac*. Farmington Hills: Thomson Learning.
- Önder, M., Saygılı, H.** (2018). Yapay Zekâ ve Kamu Yönetimine Yansımaları. *Türk İdare Dergisi*, 90(487), 629-668.
- Özdaşlı, K.** "Toplam Kalite Yönetimi ve Yenilik İlişkisi: Bir Örnek Olay", www.akademikbakis.org/pdfs/10/toplamkalite.doc, Erişim: 28.04.2008
- Özdevecioğlu, M.** (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 18 (2), 113-130.

- Öztırak, M.** (2023). Yeşil insan kaynakları yönetiminin yeşil örgütsel davranışa etkisinde çalışan koçluk ilişkisinin aracı rolü. *bmij*, 11(3), 861-879. <https://doi.org/10.15295/bmij.v11i3.2268>
- Park, H.J., Zhang, Y.,** (2022). Technology readiness and technology paradox of unmanned convenience store users. *J. Retailing Consum. Serv.* 65, 102523 <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2021.102523>.
- Park, J. Y., Yeseul, J.** (2021). Employees' intention to use artificial intelligence: Roles of perceived usefulness, trust, and perceived organizational support., 34(2), 183-211, <https://doi.org/10.24230/kjiop.v34i2.183-211>
- Park, J. K., Yoo, W. S.** (2022). Editorial introduction: Retail innovation in the 4th industrial revolution. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 65, 1-2. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2021.102675>
- Preacher, K. J., Hayes, A.** (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior research methods*, 40 (3), 879-891.
- Quang, H. T.** (2022). The influence of individual factors on employees' innovative work behavior in Vietnamese organizations. *Science, Education and Innovations in the Context of Modern Problems*, 5(3)
- Ramamoorthy, N., Nagarajan, P. C., Flood, T., Slattery, T., Sardesai, R.** (2005). Determinants of innovative work behaviour: Development and test of an integrated model. *Creativity and Innovation Management*, 14(2), 142-150.
- Rampersad G.** (2020) Robot will take your job: Innovation for an era of artificial intelligence. *J Bus Res* 116:68–74. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.019>
- Rhoades, L., Eisenberger, R., Armeli, S.** (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825-836. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.825>
- Rhoades, L., Robert Eisenberger, R.** (2002). Perceived organizational support: A review of the literature, *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Riggle, R. J., Edmondson, D. R., Hansen, J. D.** (2009). A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research. *Journal of Business Research*, 62(10), 1027–1030. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2008.05.003>
- Rinta-Kahila, T., Penttinen, E., Kumar, A., Janakiraman, R.,** (2021). Customer reactions to self-checkout discontinuance. *J. Retailing Consum. Serv.* 61, 102498 <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2021.102498>.
- Rogers, E. M.** (2010). Diffusion of innovations. Simon and Schuster.
- Rosenblatt, Z., Ruvio, A.** (1996). A test of a multidimensional model of job insecurity: The case of Israeli teachers. *Journal of Organizational Behaviour*, 17, 587-605.

- Rosid, A., Muzdalifah, L., Qurratu'aini, N. I.** (2024). The influence of perceived organizational support, employee engagement and work motivation on employee performance. *GREENOMIKA*. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2023.05.2.10>
- Saether, E. A.** (2019). Motivational antecedents to high-tech R&D employees' innovative work behavior: Self-determined motivation, person-organization fit, organization support of creativity, and pay justice. *Journal of High Technology Management Research*, 30(2), 100350. <https://doi.org/10.1016/j.hitech.2019.100350>
- Salas E., Kozlowski S. W. J., Chen G.** (2017). A century of progress in industrial and organizational psychology: Discoveries and the next century. *Journal of Applied Psychology*, 102 (3), 589-598.
- Salessi, S.** (2020). Comportamiento innovador en el trabajo: Análisis factorial confirmatorio de la Escala de Janssen. https://www.researchgate.net/publication/348613641_Comportamiento_innovador_en_el_trabajo_Analisis_factorial_confirmatorio_de_la_Escala_de_Janssen
- Salgado, J. F.** (1997). "The five factor model of personality and job performance in the European Community.", *Journal of Applied Psychology*, 82(1), 30.
- Sam, T. H., Isa, K., Kirin, A.** (2024). Perspectives of Perceived Organizational Support (POS) Theory Towards Individual Happiness. *RGSA: Revista de Gestão Social e Ambiental*, 18(9), 035. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n9-035>
- Schilling, J., Kluge, A.** (2009), "Barriers to organizational learning: an integration of theory and research", *International Journal of Management Reviews*, 11(3), 337-360.
- Schneider, B.** (1990). Organizational climate and culture. *The Handbook of Organizational Psychology*, 2nd edition, 619-668.
- Schneider, B.** (1990). The climate for service: An application of the climate construct. *Advances in Organizational Psychology*, 7, 59-79.
- Schwab, K.** (2016). Dördüncü Sanayi Devrimi. Optimist Yayınları.
- Scott, S. G., Bruce, R. A.** (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in The Workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580–607. doi:10.1049/iet-rsn:20080009
- Searle, M. S.** (2000). Is leisure theory needed for leisure studies?, *Journal of Leisure Research*, 32 (1), 138-139.
- Sharma, P., Chrisman, J.J.** (1999): Toward a Reconciliation of the Definitional Issues in the Field of Corporate Entrepreneurship, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 23 (3), 11-27.
- Sharma, P., Ueno, A., Kingshott, R.** (2021). Self-service technology in supermarkets – do frontline staff still matter? *J. Retailing Consum. Serv.* 59, 102356 <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2020.102356>.

- Singh, S., Dias, R., Irfan, M., Galvão, R., Alexandre, P., Gonçalves, S.** (2024). The role of perceived organisational support in predicting organisational commitment and organizational citizenship behavior in professional organizations. *Journal of Organizational Excellence*, 3(6). <https://doi.org/10.62754/joe.v3i6.4000>
- Siregar, R., Suryana, Y., Senen, A.** (2024). Antecedents of Innovative Work Behavior and its Impact on Business Performance. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 24(1), 8-20. <https://doi.org/10.25124/jmi.v24i1.5457>
- Siregar, S. M. E., Suryana, Y., Senen, S. H.** (2019). Factors influencing innovative work behavior: An individual factors perspective. *Journal of Business and Management*, 25(3), 45-60.
- Soltani, P., Navimipour, N. J., Rezvani, M., Nikbin, D.** (2020). A hybrid approach for machine breakdown prediction in industry 4.0. *Journal of Ambient Intelligence and Humanized Computing*, 11(1), 65-75
- Sousa MJ, Wilks D** (2018) Sustainable skills for the World of Work in the Digital Age. *Syst Res Behav Sci* 35(4):399–405. <https://doi.org/10.1002/sres.2540>
- Sulaiman, M., Ragheb, M. A., Wahba, M.** (2019). Perceived Organization Support Role in Creating an Innovative Work Behavior. *Open Access Library Journal*, 6, 1-12. <https://doi.org/10.4236/oalib.1105372>
- Susanto, D., Subarjo, S., Rahman, Z., Suprpto, Y. L.** (2024). A study of perceived organizational support on adaptive performance: Artificial intelligence as moderating variable. *Asian Journal of Social Science and Management Technology*, 6(6), 1-12. <https://www.ajssmt.com>
- Swift, M. L., Virick, M.** (2013). Perceived support, knowledge tacitness, and provider knowledge sharing. *Group & organization management*, 38(6), 717-742.
- Şimşek, Ö. F.** (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Ekinoks.
- Talas, C.** (1967). *Sosyal Politika*. Ankara: Sevinç Matbaası.
- Tassey, G.** (2018). The economic impacts of the fourth industrial revolution. National Institute of Standards and Technology.
- Taştan, S, İşci, E., Arslan, B.** (2014). Örgütsel destek algısının işe yabancılaşma ve örgütsel bağlılığa etkisinin incelenmesi: İstanbul özel hastanelerinde bir çalışma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 19, 121-138.
- Tatoğlu, F. Y.** 2018. Panel Veri Ekonometrisi. İstanbul: Beta.
- Tierney, P., Farmer, S. M.** (2011). Creative self-efficacy development and creative performance over time. *Journal of Applied Psychology*, 96(2), 277.

- Turgut, E. Beğenirbaş, M.** (2013), “Çalışanların Yenilikçi Davranışları Üzerinde Sosyal Sermaye ve Yenilikçi İklimin Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma”, *KHO Bilim Dergisi*, 23(2), 101-124.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M.** (2010). “Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi”, *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2), 183-206.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M.** (2010b). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: savunma sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 209-232
- Tüysüz, H.** (2019). *Eğitim Yöneticilerinin Örgütsel Destek Algısı, Örgütsel Hafıza ve Yenilikçi İş Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Umbara, G. M. K., Dwarawati, D.** (2024). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Employee Engagement pada Dosen. *Proceedings Universitas Islam Bandung*, 5(1). <https://doi.org/10.29313/bcsp.v4i1.9917>
- Vakili Y, Ghanbari N, Nooripour R, Ilanloo H, Matakotta J, Mansournia M.** (2022). Validity of the Snyder's adult hope scale (ahs) among Iranian women with breast cancer. *Archives of Breast Cancer*. 2022;96-103, doi:10.32768/abc.20229196-103.
- Van Looy A.** (2022) Employees' attitudes towards intelligent robots: A dilemma analysis. *Information Systems and E-Business Management*. <https://doi.org/10.1007/s10257-022-00552-9>
- Varol, A.** (2000). *Robotik*. Ankara: Millî Eğitim Bakanlığı Yayınları.
- Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., Davis, F. D.** (2003). User acceptance of information technology: Toward a unified view. *MIS Quarterly*, 27, 425-478.
- Wang H, Zhang H, Chen Z.** (2022). Influence of artificial intelligence and robotics awareness on employee creativity in the hotel industry. *Frontiers in Psychology*. 2022, Vol. 13, p. 834160.
- Wasko, M. M. ve Faraj, S.** (2005) “Why Should I share? Examining Social Capital and Knowledge Contribution in Electronic Networks of Practice” *MIS quarterly*, 29(1), 35-57.
- West, M.A., Farr, J.L.** (1989), “Innovation at work: psychological perspectives”, *Social Behaviour*, Vol. 4 No. 1, pp. 15-30.
- Xu, G., Xue, M., Zhao, J.** (2023). The Association between Artificial Intelligence Awareness and Employee Depression: The Mediating Role of Emotional Exhaustion and the Moderating Role of Perceived Organizational Support. *International journal of environmental research and public health*, 20(6), 5147. <https://doi.org/10.3390/ijerph20065147>
- Yam, K. C., Bigman, Y. E., Tang, P. M., Ilies, R., De Cremer, D., Soh, H., Gray, K.** (2021). Robots at work: People prefer—and forgive—service

- robots with perceived feelings. *Journal of Applied Psychology*, 106(10), 1557–1572. <https://doi.org/10.1037/apl0000834>
- Yazıcıoğlu, Y., Erdoğan, S.** (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri* (4. baskı). Detay Yayıncılık.
- Yeloğlu, H. O.** (2007). *Örgüt, Birey, Grup Bağlamında Yenilik ve Yaratıcılık Tartışmaları*. Ege Akademik Bakış, Ege Üniversitesi Yayınları, İzmir, ss. 133-152.
- Yin, Y., Stecke, K. E., Li, D.** (2018). The evolution of production systems from Industry 2.0 through Industry 4.0. *International Journal of Production Research*, 56(1-2), 848-861.
- Yüksel, İ.** (2006). Örgütsel destek algısı ve belirleyicilerinin işten ayrılma eğilimi ile ilişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 35(1), 7-32.
- Zhao, X., Lynch, J. G., Jr., Chen, Q.** (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197–206. <https://doi.org/10.1086/651257>
- Url-1** <<https://www.apollo.io>>, erişim tarihi 02.01.2025.
- Url-2** <<https://hanmaksan.com/FaydalıBilgiler/muhendislik/ford-ueretim-yoentemi-seri-ueretimin-dogusu-ve-enduestri-uezerindeki-derin-etkileri>> erişim tarihi 01.12.2024.
- Url-3** <<https://www.pipedrive.com/>>, erişim tarihi 11.02.2025.
- Url-4** <<https://www.pwc.com/gx/en/issues/artificial-intelligence/publications/artificial-intelligence-study.html>>, erişim tarihi 07.05.2025.
- Url-5** <<https://www.processmacro.org/index.html>> erişim tarihi 08.04.2025.
- Url-6** <<https://snov.io/>>, erişim tarihi 11.02.2025.
- Url-7** <<https://sozluk.gov.tr/>>, erişim tarihi 10.01.2025.
- Url-8** <<https://www.tdk.gov.tr/icerik/diger-icerikler/tumsozlukler/>>, erişim tarihi 02.01.2025.



EKLER

EK A: Anket Formu

EK B: Etik Kurul Başvurusu Kararı



EK A: Anket Formu

İşletme Yüksek Lisans Tezi Anket Çalışması

Değerli Katılımcı,

Akademik bir araştırma kapsamında iş hayatındaki deneyimlerle ilgili veri toplamak için hazırlanan bu anket Doç. Dr. Nihan BİRİNCİOĞLU danışmanlığında, Seher Özen tarafından yürütülmektedir. Bu anket tamamen bilimsel bir araştırmanın parçası olup ankette kimliğinizle ilişkilendirilebilecek herhangi bir soru bulunmayıp sağladığınız bilgiler yalnızca bu amaç doğrultusunda kullanılacaktır.

Anket anonimdir ve yanıtlarınız gizlilik esasına uygun olarak değerlendirilip üçüncü kişilerle asla paylaşılmayacaktır. Anketin çalışmamıza katkı sağlayabilmesi için soruları samimiyetle ve doğrulukla cevaplamanız önem arz etmektedir. **Sağladığınız verilerin kullanılabilmesi için anketin eksiksiz olarak cevaplanması gerekmektedir.**

Katılımınız gönüllülük esasına dayalıdır. Anketin tamamlanması yaklaşık 5-6 dakika sürmektedir. Katılımınız ve desteğiniz için teşekkür ederim.

Seher Özen

BTÜ İşletme Bölümü Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi

* Sağladığım verilerin bilimsel amaçlarla kullanılmasını onaylıyorum.	() Evet () Hayır
---	--------------------

1. Bölüm: Aşağıda bireysel farklarla ilgili ifadelere yer verilmiştir. İfadelerin yanındaki seçeneklerden size en uygun olanı işaretleyiniz.	
1	Yaşınız ()20-24 ()25-35 ()36-45 ()46-55 ()55+
2	Cinsiyetiniz ()Erkek ()Kadın ()Diğer
3	Medeni durumunuz ()Evli ()Bekar ()Diğer
4	Eğitim seviyeniz ()İlköğretim ()Yüksek Lisans ()Lise ()Doktora ()Ön Lisans ()Diğer ()Lisans
5	İş yerinizde sahip olduğunuz unvanınız ()Yeni Başlayan (Uzman Yardımcısı) ()Orta Düzey (Uzman) ()Kıdemli Düzey (Kıdemli Uzman) ()Yönetici Düzey (Yönetici, Müdür.) ()Diğer (Lütfen belirtiniz:....)

6	Toplam iş tecrübeniz	() 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 15+
7	Çalıştığınız departman	() Satış/Pazarlama () Tedarik Zinciri () BT – Teknoloji () Finans - Muhasebe () İnsan Kaynakları () Üretim () Diğer.....
8	Kurumunuzdaki çalışan sayısı	() 1-9 () 50-249 () 10-49 () 250+

2. Bölüm: Buradaki her madde çalışma yaşamındaki bireylerin bazı tutum ve davranışlarını ifade etmektedir. Lütfen her maddeyi okuyunuz ve size ne kadar uygun olup olmadığına karar veriniz. (1=Hiç katılmıyorum, 2=Biraz katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Biraz katılıyorum, 5=Tamamen katılıyorum) Lütfen hiçbir maddeyi boş bırakmayınız ve her madde için sadece bir seçenek işaretleyiniz. Cevaplarınızın tutarlı olup olmayacağından endişe duymadan her maddeyi tek bir maddeymiş gibi cevaplayınız. Lütfen olabildiğince dürüst olunuz ve samimi cevaplar veriniz.		Hiç katılmıyorum (1)	Biraz katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Biraz katılıyorum (4)	Tamamen katılıyorum (5)
1	Yeni ürünleri ve hizmetleri araştırma konusunda çaba gösteririm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Günlük işimin bir parçası olmasa da dolaylı olarak işimi etkileyebilecek konularla ilgilenirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Bir şeyleri geliştirmek için fırsat arayışına girerim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Ne tür yenilikçi fırsatlar olabileceği üzerine düşünürüm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	Bir şeylerin nasıl geliştirileceğini merak ederim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	İşime yönelik olarak yeni çalışma yöntemlerini, tekniklerini veya enstrümanlarını/araçlarını araştırırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

	Bu soruyu okuyorsanız ‘biraz katılıyorum’ seçeneğini işaretleyin	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	Sorunlar için orijinal çözümler bulmaya çalışırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	Yeni fikirler üretirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	Görevlerimi veya işlerimi yerine getirirken yeni yaklaşımlar bulurum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	Yenilikçi fikirlere her türlü desteğin verilmesini sağlarım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	Yenilikçi fikirlerin kabul görmesi için destek arayışına girerim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	Örgütün önemli üyelerinin yenilikçi fikirlere karşı heyecan duymasını sağlarım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	Yenilikçi fikirlerin desteklenmesi için başkalarını ikna etmeye çalışırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14	Yenilikçi fikirleri faydalı olacak bir şekilde uygulamaya koyarım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15	Yenilikçi fikirleri, iş yapılırken sistematik bir şekilde uygulamaya koyarım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16	Yeni fikirlerin yerine getirilmesine, işleme konulmasına veya uygulanmasına katkıda bulunurum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17	Yeni bir şeyin uygulanma aşamasında geliştirilmesi için çaba sarf ederim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

		Hiç	Bira	Kara	Bira	Tam
--	--	-----	------	------	------	-----

	3. Bölüm: Buradaki her madde çalışma yaşamındaki bireylerin bazı tutum ve davranışlarını ifade etmektedir. Lütfen her maddeyi okuyunuz ve size ne kadar uygun olup olmadığına karar veriniz.					
1	Çalıştığım kurum fikirlerimi önemser.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Çalıştığım kurum refahıma gerçekten önem verir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Bu soruyu okuyorsanız ‘biraz katılmıyorum (2)’ seçeneğini işaretleyin	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Çalıştığım kurum benim amaçlarıma ve değerlerime büyük önem verir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Herhangi bir sorunla karşı karşıya kaldığımda çalıştığım kurum yardıma hazırdır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	Çalıştığım kurum yaptığım dürüst bir hatayı bağışlayacaktır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	Çalıştığım kurum fırsat bulsa beni istismar eder.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	Çalıştığım kurum bana çok az ilgi gösteriyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	Çalıştığım kurum özel bir iyiliğe ihtiyacım olursa bana yardım etmeye isteklidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

		Hiç	Biraz	Karar	Biraz	Tama
--	--	-----	-------	-------	-------	------

	4. Bölüm: Buradaki her madde çalışma yaşamındaki bireylerin bazı tutum ve davranışlarını ifade etmektedir. Lütfen her maddeyi okuyunuz ve size ne kadar uygun olup olmadığına karar veriniz.					
1	İşimin AYZERA tarafından yapılabileceğini düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Yaptığım işi AYZERA'nın yapabilecek olmasından endişeleniyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	AYZERA'nın çalışanların yerini alma olasılığı nedeniyle bu işletmedeki geleceğim hakkında endişe duyuyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	AYZERA'nın çalışanların yerini alma olasılığı nedeniyle çalıştığım sektördeki geleceğim hakkında endişe duyuyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

EK B: Etik Kurul Başvurusu Kararı

Kurum İçi Gelen Belge Tarih ve Sayı: 24.01.2025-E.183560



T.C.
BURSA TEKNİK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Fen, Mühendislik ve Sosyal Bilimleri Araştırmaları Etik Kurulu

Sayı : E-69707128-050.04-183560
Konu : Etik Kurul Başvurusu Kararı

24.01.2025

Sayın Doç. Dr. Nihan BİRİNCİOĞLU
Öğretim Üyesi

İlgi : 31.12.2024 tarihli ve 180804 sayılı başvurunuz.

Başvurmuş olduğunuz projeler değerlendirilerek raportör ve etik kurul görüşleri doğrultusunda etik açıdan uygun olduğuna karar verilmiştir.
Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Sait SARGIN
Fen, Mühendislik ve Sosyal Bilimleri
Araştırmaları Etik Kurulu Başkanı

Ek:Karar (1 sayfa)