OB Studies

Journal of Organizational Behavior Studies

Örgütsel Davranış Çalışmaları Dergisi

Received / Geliş Tarihi: 25.02.2026 Accepted / Kabul Tarihi: 31.05.2026

Published / Yayın Tarihi: 27.06.2026 *Research Article/ Araştırma Makalesi*

Doi: 10.5281/zenodo.20941100

ÇALIŞANLARDA YAPAY ZEKA KAYGI DÜZEYİNİN YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞINA ETKİSİ: SİVAS CUMHURİYET TEKNOKENT ÖRNEĞİ

THE EFFECT OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE ANXIETY LEVELS ON INNOVATIVE WORK BEHAVIOR IN EMPLOYEES: THE CASE OF SİVAS CUMHURİYET TECHNOPARK

Öğr. Gör. Dr. Ülkü TUTAR
Sivas Cumhuriyet Üniversitesi
ORCID iD: 0009-0008-1079-0399, e-Posta: ulkututar@cumhuriyet.edu.tr

ABSTRACT

This research examines the impact of employees' anxieties about artificial intelligence (AI) on innovative work behaviors. This research opens up a discussion in the literature on technology adoption and innovation about how anxiety can limit not only technology use but also creativity and innovative behaviors. The research utilized scales that have been validated in Turkish and have acceptable reliability coefficients. The dataset was created with the participation of employees from companies located in Cumhuriyet Technopark in the Sivas Technology Development Zone. Participants were reached using a convenience sampling method. A total of 184 usable data points were obtained through the applied questionnaire. The effect of AI anxiety on innovative work behavior was tested using the Smart PLS4 statistical program. According to the analysis results, AI anxiety has a statistically significant negative effect on innovative work behavior. The findings show that employees' anxieties about AI reduce innovative behaviors such as idea generation, sharing, and implementation. The research reveals that AI anxiety has a small but significant negative impact on innovative work behavior. This finding suggests that AI concerns alone are not sufficient to explain innovative business behaviors, but they are an important factor to consider.

Keywords: Artificial intelligence anxiety, innovative business behavior, technology development zone.

ÖZET

Bu araştırma, çalışanların yapay zekaya yönelik kaygılarının yenilikçi iş davranışları üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırma, teknoloji kabulü ve inovasyon literatüründe kaygının yalnızca teknoloji kullanımını değil, aynı zamanda yaratıcılık ve yenilikçi davranışları da nasıl sınırlayabileceğini tartışmaya açmaktadır. Araştırmada Türkçeye geçerlemesi yapılmış ve güvenilirlik katsayıları kabul edilebilir düzeyde olan ölçekler kullanılmıştır. Veri seti Sivas Teknoloji Geliştirme Bölgesi'nde Cumhuriyet Teknokent'te bulunan firma çalışanlarının katılımıyla oluşturulmuştur. Katılımcılara kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılmıştır. Uygulanan anket ile kullanılabilir 184 adet veri elde edilmiştir. Smart PLS4 istatistik programı ile yapay zeka kaygısının yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi test edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre yapay zeka kaygısı, yenilikçi iş davranışı üzerinde istatistiksel olarak negatif ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Bulgular, çalışanların yapay zekaya dair kaygılarının fikir üretme, paylaşma ve uygulama gibi yenilikçi davranışları azalttığını göstermektedir. Araştırma, yapay zeka kaygısının yenilikçi iş davranışı üzerinde sınırlı ama anlamlı bir negatif etki yarattığını ortaya koymaktadır. Bu bulgu, yenilikçi iş davranışlarını açıklamak için yapay zeka kaygısının tek başına yeterli olmadığını, ancak dikkate alınması gereken önemli bir faktör olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Yapay zeka kaygısı, yenilikçi iş davranışı, teknoloji geliştirme bölgesi.

1. Giriş

Bu araştırmada, ülkemiz teknoloji ekosistemlerinin bir parçası olan; hem yenilikçi hem teknolojik gelişmelerin Ar-Ge Merkezi olarak tanımlanan Teknoloji Geliştirme Bölgeleri'nde bulunan firmalarda yönetici ve personel olarak çalışan belli bir örneklemin yapay zeka teknolojilerine karşı kaygılarının olup olmadığı ve yenilikçi iş davranış tutumlarını ne düzeyde etkilediği incelenmiştir. Yapay zeka kaygısının bireylerde motivasyon ve yetkinlik geliştirme açısından olumlu etkiler yaratmasının (Guggemos, 2024) yanı sıra bazı koşullar altında çalışanlarda yoğun baskı ve kaygı hissi oluşturabileceği (Li & Huang, 2020) dikkate alınarak, Teknoloji Geliştirme Bölgeleri'nde çalışanların yapay zeka kaygı düzeylerinin yenilikçi iş davranışlarına etkisi test edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın, yapay zeka kaygısının iş gücü açısından örgütlerde yenilikçiliği nasıl şekillendirdiğini anlamaya yönelik bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bilgi teknolojilerinin yaygınlaşması ve her an ulaşılabilir hale gelmesi, insanların bu sistemlerle sürekli etkileşim içinde olmasını neredeyse zorunlu hale getirmiştir. Bu geri dönülmez teknolojik dönüşüm, yaşamın tüm alanlarına nüfuz ederek modern araştırma ortamlarında pek çok değişimi ve yeniden yapılanmayı sağlamıştır. İş süreçlerinin daha hızlı ve etkin yürütülmesine katkı sağlayan bilgi ve iletişim teknolojileri, bazı koşullar altında çalışanlarda yoğun endişe ve baskı hissi oluşturabilmektedir (Erer, 2021). Yeni teknolojilerin devreye girmesi, örgütsel yapıları, süreçleri ve iş tanımlarını sürekli olarak yeniden şekillendirmektedir. Her ne kadar teknolojik yeniliklere uyum sağlamak işletmelere yüksek düzeyde verimlilik ve etkinlik kazandırsa da yoğun iş taleplerine bağlı olarak iş yükünün artması, üretkenlik baskısı ve yenilikçi teknolojilere sürekli uyum sağlama zorunluluğu çalışanlarda ciddi stres ve kaygıya neden olabilmektedir (Srivastava vd., 2015). Teknolojik gelişmelerin hızla yaygınlaşması, bireylerde gelecek kaygısını artıran unsurlar arasında yer almaktadır. Bu kaygılar, bireylerin yenilikçi davranışlara ait zihinsel süreçlerini pasifleştirebilmekte ve onları umutsuzluk ya da çaresizlik gibi olumsuz yönelimlere sürükleyebilmektedir (Yıldırım vd., 2023).

Özellikle 21. yüzyılın ilk çeyreğinde Endüstri 4.0 ile birlikte hızla gelişen yapay zeka teknolojileri, internet devriminden daha geniş bir etki alanı yaratarak ekonomik, sosyal ve kültürel yaşamın her boyutunda köklü dönüşümlerin altyapısını oluşturmaktadır. Edward Fredkin'in "Tarihte üç büyük olay vardır: evrenin oluşumu, yaşamın başlangıcı ve yapay zekanın ortaya çıkışı" (Pirim, 2006, s.81) ifadesi, bu dönüşümün tarihsel önemini çarpıcı biçimde ortaya koymaktadır. Yapay zeka teknolojilerinin iş süreçlerine hızla entegre olması, çalışanlarda iş güvencesi, rol değişimi ve kontrol kaybı gibi çeşitli kaygılar yaratmaktadır (Akkaya vd., 2021). Günümüzde yapay zeka; robotik süreç otomasyonu ile iş akışlarını hızlandırmak, makine öğrenimi algoritmalarıyla veri analizinden iç görüler üretmek ve insan-makine etkileşimini geliştirmek gibi kritik görevler üstlenmektedir (Davenport & Ronanki, 2018). Her ne kadar bu teknolojiler iş süreçlerinde verimlilik ve katma değer sağlasa da iş güvencesi, rol değişimi ve kontrol kaybı gibi kaygıları da beraberinde getirmektedir.

Yapay zeka tabanlı sistemlerin insan emeğinin yerine geçme ihtimali, işsizlik ve mesleki belirsizlik endişelerini artırmaktadır. Türkiye Bilişim Derneği'nin 2019 yılında düzenlediği Yapay Zeka Çalıştayı'nda, rutin işlerin otomasyonu sonucu ortaya çıkabilecek istihdam kayıpları, çalışanların yeni çalışma ortamına uyumu ve sosyal gerilimlerin yönetimi gibi konular öncelikli tartışma başlıkları arasında yer almıştır (Türkiye Bilişim Derneği, 2019). Ayrıca yapay zeka kaygısının yalnızca teknoloji kabulü ve kullanımı niyetiyle sınırlı olmadığı; aynı zamanda örgütlerin rekabet gücü açısından kritik öneme sahip olan yenilikçi

iş davranışlarını da etkileyebileceği görülmektedir. Literatürde yapay zeka kaygısının yenilikçi davranışlarla ilişkisini doğrudan inceleyen araştırmaların sınırlı olması (Öztırak, 2023) sebebiyle bu araştırmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Teorik olarak, kaygının yaratıcılık ve inovasyon süreçlerini nasıl sınırlayabileceğini ortaya koymak teknoloji kabulü ve inovasyon literatürünü birleştiren yeni bir tartışma alanı sunarken; pratik açıdan örgütlerin yapay zeka entegrasyonunda teknik boyutların yanı sıra, hem psikolojik hem kültürel yönetim boyutlarının da dikkate alınması gerektiğini göstermektedir (Li & Huang, 2020; Wang & Wang, 2022).

Bu araştırmada, ülkemiz teknoloji ekosistemlerinin bir parçası olan; hem yenilikçi hem teknolojik gelişmelerin Ar-Ge Merkezi olarak tanımlanan Teknoloji Geliştirme Bölgeleri'nde bulunan firmalarda yönetici ve personel olarak çalışan belli bir örneklemin yapay zeka teknolojilerine karşı kaygılarının olup olmadığı ve yenilikçi iş davranış tutumlarını ne düzeyde etkilediği incelenmiştir. Yapay zeka kaygısının bireylerde motivasyon ve yetkinlik geliştirme açısından olumlu etkiler yaratmasının (Guggemos, 2024) yanı sıra bazı koşullar altında çalışanlarda yoğun baskı ve kaygı hissi oluşturabileceği (Li & Huang, 2020) dikkate alınarak, Teknoloji Geliştirme Bölgeleri'nde çalışanların yapay zeka kaygı düzeylerinin yenilikçi iş davranışlarına etkisi test edilmek istenmiştir. Araştırmanın, yapay zeka kaygısının iş gücü açısından örgütlerde yenilikçiliği nasıl şekillendirdiğini anlamaya yönelik bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Yapay Zeka ve Yapay Zeka Kaygısı

Yapay zeka, tipik olarak makinelerin insan benzeri bilişsel performans gösterme yeteneği ya da yaygın olan diğer bir ifadeyle; bilgisayarların veya bilgisayar kontrollü robotların, akıllı canlılara benzer şekilde çeşitli işlevleri yerine getirme kapasitesi olarak tanımlanır. İnsanlara özgü bilişsel yetenekleri taklit eden bu sistemler; algılama, sorunları çözme, karar alma, mantıksal çıkarım yapma, anlam üretme, genelleme, deneyimlerden öğrenme gibi zihinsel işlevlerin yanı sıra nesneleri yönlendirme ve hareket ettirme gibi fiziksel süreçlerin otomatikleştirilmesini de kapsamaktadır. Yapay zeka tabanlı sistemler, bir problemi çözmek için kullanılan algoritmalara dayanır. Bu algoritmalar, verideki örüntü ve özelliklerden yararlanarak güncellenebilen, öğrenme yeteneğine sahip modellere dayanan; arama ve tahmin yapabilen gelişmiş komutlar bütünüdür. Bununla birlikte yapay zeka, büyük veri işleme temelli dijital teknolojilerden ve sinir biliminden beslenen çok yönlü bir disiplindir (Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı & Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi, 2021).

Yapay zeka fikrini ilk ortaya atan kişi Alan Turing, 1936'da yayımladığı "On Computable Numbers, with an Application to the Entscheidungs Problem" adlı makalesinde matematiksel mantığın soyut bir sorununu ele alırken, bugün "Turing makinesi" olarak bilinen ve program depolayabilen genel amaçlı bilgisayarın kuramsal modelini geliştirmiştir (Turing, 1936). Bu buluş, modern bilgisayar biliminin temel taşlarından biri olarak kabul edilmektedir. Turing, 1950'de ise Mind dergisinde yayımladığı ünlü makalesi "Computing Machinery and Intelligence" ile yapay zeka tartışmalarına yön verdi (Turing, 1950). Bu araştırmasında ortaya attığı "Makineler düşünebilir mi?" sorusu ve geliştirdiği "Turing Testi", yapay zeka araştırmalarının felsefi ve bilimsel çerçevesini şekillendiren dönüm noktası olmuştur. Akademik alanda yapay zeka kavramının çıkışı 1950'lerde Alan Turing'in çalışmalarıyla başlamaktadır. Makine zekasının insanları taklit edebilen yapay zeka olarak tanımlanması ise ilk kez 1956'da bilim insanlarının, matematikçilerin ve filozofların katılımıyla Dartmouth'ta gerçekleşen multidisipliner bir konferansta ifade edilerek,

akademik literatüre kazandırılmıştır (Prim, 2006, s.89-90). Türkiye'de ise bu tartışmaların ilk araştırmalarından biri, Cahit Arf'ın "*Makine düşünebilir mi ve nasıl düşünebilir?*" başlıklı çalışmasıdır. Arf (1959), makinelerin dil kullanma, hesap yapma ve benzerlik kurma yetilerini tartışırken, estetik bilincin makinelerde yeniden üretilebilmesinin güçlüğünü vurgulamış ve Türkiye'de yapay zeka düşüncesinin felsefi temellerini atan öncü bir katkı sunmuştur.

Yapay zekanın pratik kullanışlılığına dair erken vaatlere rağmen, 1960'larda ve 1970'lerde yapay zekanın hayata geçirilmesinde yaşanılan başarısızlıklar araştırma finansmanın yavaş yavaş durdurulmasına ve bu alandaki ivmenin kaybedilmesine neden olmuştur. 1980'ler ve 1990'larda, hükümetlerin ve firmaların uzman sistemler üzerine araştırmalara önemli yatırımlar yapması, tekrar yapay zekaya olan ilgiyi canlandırmıştır. Uygulayıcıların istatistikleri ve olasılığı uygulamalarına entegre etmesiyle makine öğrenimi ve nöral ağlar gelişmeye başlamış ve aynı zamanda, kişisel bilgisayar devrimi başlamıştır (Benbya vd., 2020, s.11-12). Günümüzde ise gelişen yüksek performanslı hesaplama, bulut bilişim, blok zincir teknolojileri ve nesnelerin interneti (IoT) yapay zeka uygulamalarının çeşitlenmesine ve yeni tekniklerin geliştirilmesine zemin hazırlamaktadır. Büyük veri teknikleri sayesinde geniş veri kümeleri işlenebilir hale gelirken, kuantum hesaplama ile daha karmaşık problemlerin çözümünün mümkün olacağı düşünülmektedir (Türkiye Bilişim Derneği [TBD], 2020).

Yapay zeka uygulamaları her ne kadar, sinir bilimden esinlense de insan beyninin işleyişine tam olarak benzememektedir. Mevcut sistemler çoklu görevleri insan benzeri tek bir yapı içinde yerine getirememekte; daha çok rutin, işlemsel ve örüntü temelli analitik işlerde başarılı olmaktadır. Buna karşılık empati, tasarım ve belirsizlik içeren duygusal zeka gerektiren alanlarda kullanım imkanı oldukça sınırlı (Türkiye Bilişim Derneği [TBD], 2020) olmasına rağmen fütüristik literatür, yapay zeka sistemlerinin, tüm görevleri insanlar kadar iyi, hatta insanlardan daha iyi yerine getirebileceğini savunmaktadır. Araştırmalarında, yapay zekanın sıradan işleri otomatikleştirerek çeşitli meslekler üzerinde önemli bir etkiye sahip olacağından; bazı görevlerin ve çeşitli insan becerilerinin modası geçmiş hale gelebileceğinden bahseden Davenport ve Ronanki (2018) istenilen görevleri yerine getirebildiği göz önüne alındığında gerekli insan muhakemesine sahip olacağı düşünülen yapay zeka teknolojilerinin uzmanlık gerektiren; doktorluk, avukatlık, mimarlık gibi meslekler de dahil tüm bilgi çalışanlarını etkileyeceğini ve değer verilen ve yeri doldurulamaz kabul edilen, bu mesleklerin tarihte ilk kez tehdit altında göründüğünü ifade etmektedirler (Davenport & Ronanki, 2018).

Türkiye Bilişim Derneği'nin 2020 yılında yayımladığı "Türkiye'de Yapay Zekanın Gelişimi için Görüş ve Öneriler Kavramsal Raporu" nda, yapay zeka teknolojilerinin iş gücü piyasasında yaratacağı etkiler üzerine çeşitli değerlendirmeler yapılmaktadır. Raporda, özellikle rutin ve tekrarlayan işlerin otomasyonunun istihdam kayıplarına yol açabileceği, bu nedenle geniş toplum kesimlerinin olumsuz etkilenmemesi için önleyici politikaların geliştirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Ayrıca, yapay zekanın yoğun olarak kullanıldığı çalışma ortamlarında verimliliğin artırılması için iletişim, yaratıcılık, grup çalışması ve makinelerle birlikte çalışma gibi yetkinliklerin hem mevcut çalışanlara hem de genç nesile kazandırılmasının önemine dikkat çekilmektedir (Türkiye Bilişim Derneği [TBD], 2020). Davenport ve Ronanki'nin (2018) araştırmalarından ve Türkiye Bilişim Derneği'nin (2020) raporundan da anlaşılacağı üzere yapay zeka teknolojilerinin iş gücü piyasasında yaratacağı etkiler ve bu etkilerin belirsizlikleri üzerine bir kaygının varlığı söz konusudur. "Çalışanların

meslek hayatları için yapay zeka teknolojileri işleri kolaylaştıran yenilikçilik süreci mi? Yoksa bir tehdit unsuru mu?" olduğu literatürde bir tartışma konusudur. Algılanan tehditler sebebiyle oluşan kaygı duygusu, durumluk (anlık) kaygı ve sürekli kaygı olarak ikiye ayrılmaktadır. Sürekli kaygı bireysel özelliklerden kaynaklanırken, durumluk kaygı bireyin algıladığı öznel bir durum karşısında hissettiği olumsuz duygu durumudur. Durumluk kaygı; gerginlik, sinirlilik ve endişe duyguları ile otonom sinir sisteminin artan aktivitesinden oluşan geçici bir duygusal durum olarak tanımlanmaktadır. Bilgisayar kullanımı ve teknolojiye dair kaygılar da durumluk (anlık) kaygı olarak ortaya çıkmaktadır (Çavuş & Günbatar, 2008, s. 151). Teknolojiye karşı uyumsuzluk iş ve özel yaşamı olumsuz etkileyerek teknolojiye karşı kaygı ve korku oluşturabilmektedir. Bu kaygılar, kişilerde teknolojik değişime karşı direnç oluşturabilmektedir. Bu direncin kaynağı uygulanacak yeni teknolojilerin; farklı yetenekler gerektirmesi, çalışanlar üzerinde yetersizlik duygusu oluşturması ve işten çıkarılma kaygısına sebep olmasıdır (Taş & Turanlıgil, 2020, s. 2-3). Araştırmacılar kaygıyı kimi zaman öğrenmeyi kolaylaştıran, kimi zaman da zayıflatan bir etken olarak görmektedir (Akkaya vd., 2021).

Bilgisayar veya yapay zeka teknolojilerine olan kaygıyı ölçmek ve belirlemek amaçlı Balaman ve Hakkari'nin (2016) araştırmalarında meslek yüksekokulu, öğrencilerinin bilgisayar kaygı düzeyleri ve internete yönelik tutumları araştırılmıştır. Örneklem sayısının 227 olduğu araştırmada öğrencilerin internete yönelik tutumlarının yüksek, bilgisayar kaygı düzeylerinin ise daha düşük olduğu belirlenmiştir. Araştırmada bilgisayar kaygı düzeyi yaşa ve cinsiyet bağlı olarak anlamlı farklılıklar göstermemektedir.

Erebak ve Turgut (2020), robotlarla etkileşim tutumu ile sosyal kaygı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bulgular, iletişim kurabilen robotlarla karşılaşan insanların yaşadığı endişe ve korkunun, yani "robot kaygısının", bu tutumları etkilediğini göstermektedir. Araştırmada ayrıca insansı ve iletişim özellikli robotların, insanların diğer bireylere yönelik sosyal kaygılarını da tetikleyebileceği belirtilmiştir.

Yapay zekanın iş süreçlerine entegrasyonu, yalnızca teknik altyapı ile sınırlı değildir; aynı zamanda psikolojik ve kültürel boyutların da stratejik olarak yönetilmesini gerektirir. Li ve Huang (2020) araştırmalarında, yapay zeka kullanımının çalışanlarda teknostres ve değişime karşı direnç gibi psikolojik zorluklar yaratabileceğini ortaya koymuşlardır. Benzer şekilde Wang ve Wang (2022), yapay zeka ile öğrenme davranışları arasındaki etkileşimi incelemiş ve özellikle yapay zeka kaygısı ile kültürel faktörlerin bireylerin teknolojiye yaklaşımını belirlediğini ifade etmişlerdir. Bu bulgular, yapay zeka ile entegre olma sürecinin yalnızca teknik bir mesele olmadığını; aynı zamanda insanların duygusal tepkileri, kültürel değerleri ve örgütsel ortamın da sürecin başarısında kritik rol oynadığını göstermektedir.

2.2. Yenilikçi İş Davranışı

İşletme disiplininde yenilik kavramı üzerine literatürde ilk çalışma; 1969 yılında Muse ve Kegerreis tarafından yapılan "yeni ürün geliştirme" konusunu içeren çalışmadır. İşletmelerin pazarlama faaliyetlerinin başarısına, Ar-Ge çalışmalarının ve yeni ürünlerin etkilerinin araştırıldığı bu çalışmada, bir işletmenin yeni ürün geliştirmesi yenilik kavramı olarak ifade edilmektedir (Şahin, 2009, s. 260). West ve Farr'ın 1989'daki araştırmasına dayanan yenilikçi iş davranışı ise örgüte fayda sağlamak amacıyla iş rolü, grup veya organizasyon içinde yeni fikirlerin üretilmesi, tanıtılması ve uygulanmasını kapsayan anlamlı davranışlar bütünüdür. Toplumsal fayda ve ekonomik katkı sağlayan yeni ürün ya

da hizmetlerin ortaya çıkışı, yenilik olarak tanımlanmaktadır. "Yenilik; problemi veya fırsatları keşfetme, yeni fikirler üretme, fikirlere destek arama, fikirleri uygulamaya çevirme gibi dört temel adımdan oluşmaktadır" (Kıroğlu & Albayrak, 2017, s. 105). Yenilikçi iş davranışı; çalışanların, iş sürecinde veya iş performansında örgüte fayda sağlayacak yeni fikirleri, ürünleri, işlemleri ve yöntemleri geliştirmesi ve uygulamasıdır (Janssen, 2000, s. 289-290).

Başarılı bir yenilik faaliyeti için örgütsel boyutta yenilikçi eğilime sahip çalışanlara ihtiyaç duyulmaktadır. Yenilik, örgütlerin faaliyetlerinde ürün, kalite ve yönetim boyutlarında ortaya çıkan değişimlerin yanı sıra, kimi zaman yaratıcılık sürecinin sonunda üretilen, kimi zaman da rakiplerden, müşterilerden veya tedarikçilerden alınan fikirlerin ekonomik değere dönüştürülmesidir. Yenilikçi davranışlar; örgütün, stratejik yönelim yoluyla yeni pazarlara açılmasında ve rekabet avantajı elde etmesinde önemli bir etkendir (Çevik Tekin & Akgemci, 2019, s. 1677). Yenilikçi iş davranışı, yalnızca bireysel yaratıcılıkla değil; aynı zamanda örgütsel ortam, grup ilişkileri ve kişisel özelliklerin etkileşimiyle şekillenmektedir (Scott & Bruce, 1994). Yenilikçi iş davranışı; yeni fikir, süreç, ürün veya hizmetlerin geliştirilip örgüt tarafından benimsenmesi ve çalışanlarca uygulanmasıdır. Çalışanların görevlerine ve örgüt yapısına yenilikleri tanıtması ya da hayata geçirmesi, örgütler için önemli bir performans göstergesidir. Bu davranışlar, hem bireysel özelliklerden hem de örgütsel faktörlerden etkilenerek örgüt içi dinamikleri şekillendirebilmektedir (Çevik Tekin & Akgemci, 2019, s. 1679, Çelik vd., 2014, s. 492). Fikir üretimi, fikir tanıtımı ve fikri gerçekleştirme gibi üç farklı davranışsal görev olarak tanımlanan yenilikçi iş davranışı (Janssen, 2005, s. 575), örgüt içi problemlerin çözümlenmesine dayalı yenilikçi fikirleri destekleyecek örgüt alt yapısının oluşturulmasını içeren ve yenilikçi fikirlerin bir modele dönüşüp uygulanmasını kapsayan çok aşamalı bir süreçtir. Bu süreçte yenilikçi iş davranışı sergileyen çalışanlar, yeni ve etkili fikirleriyle örgüt içindeki çalışma arkadaşlarının da önerilen değişimlere, iyileştirmelere ve gelişmelere daha istekli olmasını sağlamaktadır (Scott & Bruce, 1994).

Teknolojiyle birlikte hızla değişen rekabet koşullarına bağlı olarak işletmelerin, yönetimden üretime kadar iş akış yöntemlerinde sürekli gelişmeye ve değişime açık olması, iş dünyasında varlığını sürdürebilmesi için yeni stratejiler geliştirmesi, yenilikçi örgüt üyelerinin sayısını artırması, ürün, hizmet ve iş süreçlerini yenileyebilmesi adına çok önemli bir hale gelmiştir (Yuan & Woodman, 2010). Organizasyonlar içinde sürdürülebilir bir yenilikçilik ancak çalışanların bu sürece olan katılımı ve katkısıyla mümkün olabilmektedir. Bir örgütün yenilikçilik çabaları çalışanlar düzeyinde davranışa dönüştüğü ölçüde katkı yaratmaktadır. Yenilikçilik çabalarının davranışa dönüşebilmesi yenilikçi fikirlerin uygulanmasını gerektirir. Bu uygulamalar düzenli iş süreçlerinin bir parçası haline gelmelidir (De Jong & Den Hartog, 2010, s. 24). Yenilikçi davranışların iş süreçlerine ve sonuçlarına yansıması neticesinde ortaya çıkan ürün, süreç, sistem ve teknolojiler aracılığı ile oluşturulan sürdürülebilir yenilikçilik, işletmelerin içinde bulunduğu sektörde rakiplerine göre daha avantajlı konuma geçmesini, işletme kabiliyetlerini ve kapasitelerini güçlendirmesini sağlamaktadır (Hornsby vd., 2002, s. 254-256).

Literatürde "Yenilikçi İş Davranışı" ile ilgili araştırmalardan Turgut ve Beğenirbaş'ın (2014) çalışmasında; ilişkisel sosyal sermayenin yenilikçi davranışa ve örtülü bilgi paylaşımı davranışına etkisi ve bu etkiye örtülü bilgi paylaşımı davranışının aracılık rolü araştırılmıştır. Çalışmada değişkenler arası korelasyon, regresyon analizleri ile ölçeklerin doğrulanmasında yapısal eşitlik modelinden istifade edilmiştir. Araştırma bulgularına göre "ilişkisel sosyal

sermaye örtülü bilgi paylaşımı ve yenilikçi davranışı anlamlı ve olumlu etkilemektedir. Örtülü bilgi paylaşımı davranışının kısmi aracılık rolü tespit edilmiştir. Araştırmanın sonucuna göre İlişkisel sosyal sermaye, yenilikçi davranışı anlamlı ve pozitif etkilemektedir".

Erhan ve arkadaşları (2022), işletmelerde teknolojik ilerlemeler sonucunda uzaktan çalışma imkanlarının oluşması ve bu oluşumun işletmelerde konvansiyonel liderlikten, dijital liderliğe değişimi zorunlu hale getirmesi durumunu değerlendirerek, liderliğin dijitalleşmesi ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Tekstil endüstrisinde çalışan 320 Türk bölüm yöneticisinin katılımıyla veri toplayıp dijital liderlik ve yenilik iş davranışı ölçeklerinden faydalanılarak bu verileri analiz etmişlerdir. Araştırmada, çalışanların dijital liderlik algılarının olumlu olduğu aynı zamanda dijital yeteneklere sahip liderlere karşı yenilikçi iş davranışı tutumlarıyla uyum sağlama eğiliminde oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Pala ve Turan (2020) araştırmalarında, Lukes ve Stephan (2017) tarafından geliştirilen "Yenilikçi Davranış Ölçeği"nin Türkçe formunun geçerlilik ve güvenirliğini incelemiştir. Akademisyenlerden oluşan örneklem üzerinde gerçekleştirilen analizler, ölçeğin orijinal yapısıyla tutarlı olarak yedi boyutu doğrulamıştır. Bu boyutlar; fikir üretimi, fikir arama, fikir iletişimi, uygulamaya başlama faaliyetleri, diğerlerini dahil etme, engellerin üstesinden gelme ve yenilikçi çıktı boyutlarından oluşmaktadır. İçsel tutarlılık ve güvenilirlik değerleri hem ölçeğin geneli hem de tüm faktörler için yeterli bulunmuş, ölçeğin güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.3. Yapay Zeka Kaygısı ve Yenilikçi İş Davranışı İlişkisi

Yapay zeka ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişki, iş süreçlerini dönüştüren fırsatlar olarak değerlendirilirken diğer taraftan çalışanların kaygı ve adaptasyon sürecini tetikleyen bir unsur olarak da literatürde yer edinmiştir. Yapay zeka, verimlilik ve inovasyon kapasitesini artırırken; aynı zamanda çalışanların belirsizlik kaygılarını ve yenilikçi davranışlarını da negatif yönlü etkileyebilmektedir. Araştırmalar incelendiğinde araştırma bulguları, özellikle yapay zeka kaygısının yenilikçi iş davranışını ve yaratıcılığı negatif yönde etkilediğini göstermektedir. Bu alanda yapılmış araştırmalar Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1.Yapay Zeka Kaygısı ve Yenilikçi İş Davranışı İlişkisi

Araştırma	Değişkenler	Bulgular	Sonuçlar
Özdemir (2025)	Yapay zeka kaygısı Yenilikçi davranış Değişime direnç	YZ kaygısı yenilikçi davranışı olumsuz etkiliyor; değişime direnç yüksek olduğunda bu etki daha da güçleniyor.	Örgütler değişime açıklığı artırmalılar; direnç düzeyi kaygının etkisini belirginleştiriyor.
Tong, Yu & Shou (2025)	Yapay zeka kaygısı Yaratıcılık Öz-yeterlik, bilişsel değerlendirme süreçleri	Kaygı yaratıcılığı azaltıyor; öz-yeterlik ve bilişsel süreçler bu etkiyi hafifletiyor.	Çalışanların bilişsel kaynaklarını ve öz-yeterliklerini güçlendirmek kaygının etkisini azaltır.
Ma Lu & Li Sirou (2025)	Yapay zeka kaygısı Yenilikçi davranış Örgütsel bağlılık, İş zanaatkarlığı	Kaygı yenilikçi davranışı olumsuz etkiliyor; örgütsel bağlılık ve iş zanaatkarlığı bu etkiyi azaltıyor.	Yeni nesil çalışanlarda esnek iş tasarımı ve aidiyet duygusu kaygıyı hafifletir.

Araştırma	Değişkenler	Bulgular	Sonuçlar
Öztırak (2023)	Yapay zeka kaygısı Yenilik odaklı davranış	Kaygı doğrudan yenilik odaklı davranışı azaltıyor.	Türkiye bağlamında kaygı yenilikçi davranışın önünde doğrudan bir engel; örgütler kaygıyı azaltıcı stratejiler geliştirmeli.

Not: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Özdemir (2025)'in araştırması, çalışanlar arasında yapay zeka (YZ) teknolojilerine ilişkin kaygının yenilikçi davranış üzerindeki etkisini ve bu ilişkide değişime direnç düzeyinin düzenleyici rolünü incelemektedir. Nicel yöntemle yürütülen araştırmada, farklı sektörlerden çalışanlara uygulanan ölçekler aracılığıyla veri toplanmıştır. Bulgular, YZ kaygısının yenilikçi davranışı olumsuz etkilediğini ortaya koyarken, değişime direnç düzeyinin bu etkiyi anlamlı biçimde güçlendirdiği görülmüştür. Yani, değişime dirençli bireylerde YZ kaygısının yenilikçi davranış üzerindeki baskılayıcı etkisi daha belirgin hale gelmektedir. Bu sonuçlar, örgütlerin değişim yönetimi stratejilerini gözden geçirmesi ve çalışanların adaptasyon süreçlerini desteklemesi gerektiğine işaret etmektedir.

Tong, Yu & Shou (2025) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, YZ kaygısının çalışanların yaratıcılığı üzerindeki etkisini sosyal bilişsel kuram çerçevesinde ele almaktadır. Araştırma, öz-yeterlik ve bilişsel değerlendirme süreçlerinin bu ilişkide aracı rol oynayabileceğini varsayarak yapılandırılmıştır. Ampirik bulgular, YZ kaygısının yaratıcılığı olumsuz etkilediğini, ancak bireylerin öz-yeterlik düzeyleri ve bilişsel yeniden çerçeveleme becerileri yüksek olduğunda bu etkinin zayıfladığını göstermektedir. Bu bağlamda, örgütlerin çalışanların bilişsel kaynaklarını ve psikolojik dayanıklılıklarını güçlendirmeye yönelik müdahaleler geliştirmesi önerilmektedir.

Ma Lu & Li Sirou'nun (2025) araştırması, yeni nesil çalışanlar arasında YZ kaygısının yenilikçi davranış üzerindeki etkisini örgütsel bağlılık ve iş zanaatkarlığı (job crafting) değişkenleri üzerinden incelemektedir. Araştırma, bu iki değişkenin aracı rol oynayabileceği varsayımıyla yapılandırılmıştır. Bulgular, YZ kaygısının yenilikçi davranışı olumsuz etkilediğini, ancak çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek olduğunda ve işlerini yeniden yapılandırma becerileri gelişmiş olduğunda bu etkinin zayıfladığını göstermektedir. Bu sonuçlar, özellikle genç çalışanlar için esnek iş tasarımı ve aidiyet duygusunun güçlendirilmesinin YZ kaynaklı kaygıyı azaltmada etkili olabileceğini ortaya koymaktadır.

Öztırak'ın (2023) araştırması, YZ kaygısının çalışanların yenilik odaklı davranışları üzerindeki etkisini incelemektedir. Nicel araştırma yöntemiyle yürütülen araştırmada, çeşitli sektörlerde görev yapan çalışanlardan elde edilen veriler analiz edilmiştir. Bulgular, YZ kaygısının doğrudan ve anlamlı biçimde yenilik odaklı davranışları azalttığını ortaya koymaktadır. Araştırmada herhangi bir aracı veya düzenleyici değişken test edilmemiştir. Sonuçlar, örgütlerin YZ teknolojilerinin çalışanlar üzerindeki psikolojik etkilerini dikkate alarak kaygıyı azaltıcı iletişim ve eğitim stratejileri geliştirmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

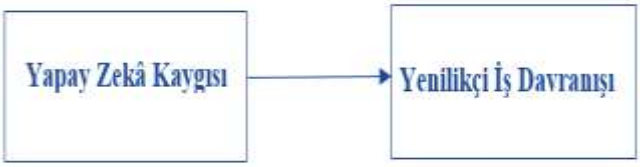
Araştırmaların ortak sonucu, yapay zeka kaygısının çalışanların yenilikçi ve yaratıcı davranışlarını olumsuz etkilediği yönündedir. Ancak bu temel ilişkinin şiddeti ve yönü, çeşitli bireysel ve örgütsel faktörlere bağlı olarak değişmektedir.

Yapay zekaya ilişkin kaygılar, örgütlerde yenilikçi iş davranışını; psikolojik ve örgütsel olmak üzere iki temel mekanizma üzerinden sınırlamaktadır. Psikolojik düzeyde söz konusu

kaygı bilişsel yükü artırarak karar yorgunluğunu tetiklemekte ve yaratıcı düşünce üretimini kısıtlamaktadır (Shalu vd., 2025). Örgütsel bağlamda, teknolojik belirsizlikle birleşen kaygı, çalışanlarda değişime yönelik direnç ve risk almaktan kaçınma eğilimini güçlendirmektedir (Cascio & Montealegre, 2016). Dolayısıyla, yapay zeka kaygısı örgütlerde yenilikçi davranışların ortaya çıkışını sınırlayan kritik bir faktör olarak değerlendirilmektedir.

3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada yapay zeka kaygısının yenilikçi iş davranışına etkisi tek hipotezle araştırılmaktadır. Boyutlardan kaynaklı hipotez sayısını azaltmak adına Hair ve arkadaşlarının (2022) araştırmalarında önerildiği şekilde değişkenler ikinci düzey olarak kullanılmıştır. Araştırmanın değişkenlerine ait model Şekil 1'de sunulmuştur.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

H1: Yapay zeka kaygısının yenilikçi iş davranışları üzerinde negatif yönde anlamlı etkisi vardır.

3.1. Araştırma Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Sivas Teknoloji Geliştirme Bölgesinde bulunan firmaların çalışanları oluşturmaktadır. Katılımcılara kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılmıştır. Yapılan anket uygulaması ile kullanılabilir 184 adet anket verisi elde edilmiştir.

3.2. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Aracı

Araştırma için Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 30.03.2022 tarih ve 149828 sayılı yazı ve 16 numaralı karar ile "Etik Kurul Onayı" alınmıştır. Anketin birinci bölümünde katılımcılara demografik değişkenlerin tespit için cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, aktif iş hayatı süresi ve iş yerindeki görevlerinin sorulduğu 6 adet ifadeye yer verilmiştir. Anketin ikinci bölümünde ise, yapay zeka kaygı düzeyi ölçeği için 16 ve yenilikçi iş davranışı ölçeği için 23 olmak üzere toplam 39 soruya yer verilmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçekler önceki araştırmalarda Türkçeye geçerlemesi yapılmış ve güvenilirlik katsayısı kabul edilebilir değerleri olan ölçeklerdir. Ankette ölçeklerin tamamında 5'li likert tipi derecelendirme kullanılmıştır. Tablo 2'de ölçeklere ait bilgiler sunulmuştur.

Tablo 2: Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Ait Bilgiler

Ölçekler	Geliştiren	İfade	Boyut
Yapay Zeka Kaygı Düzeyi Ölçeği	Akkaya vd. (2021)	16	4
Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği	Pala ve Turan (2020)	23	7

Araştırmada kullanılan ölçeklerden ilki Yapay Zeka Kaygı Düzeyi Ölçeği'dir. Akkaya ve arkadaşları tarafından 2021 yılında geliştirilen bu ölçek, toplam 16 ifade içermekte ve 4

boyuttan oluşmaktadır. Katılımcıların yapay zekaya yönelik kaygı düzeylerini ölçmeyi amaçlamaktadır.

Bir diğer ölçek ise Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği'dir. Pala ve Turan tarafından 2020 yılında geliştirilen bu ölçek, toplam 23 ifade içermekte ve 7 boyuttan oluşmaktadır. Çalışanların iş yaşamında sergiledikleri yenilikçi davranışları değerlendirmek için kullanılmaktadır.

4. BULGULAR

4.1. Demografik Bulgular

Katılımcılara ait demografik bilgiler Tablo 3'de sunulmuştur.

Tablo 3. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken	Kategori	Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	99	53,8
	Kadın	85	46,2
	Toplam	184	100
Yaş Aralığı	18–25	72	39,1
	26–39	101	54,9
	40–55	11	6,0
	Toplam	184	100
Görev	Personel	142	77,2
	Girişimci	24	13,0
	Stajyer	13	7,1
	Akademik Girişimci	5	2,7
	Toplam	184	100

Araştırmaya 184 katılımcı dahil edilmiştir. Cinsiyet dağılımında 99 kişi (%53,8) erkek, 85 kişi (%46,2) kadındır. Yaş aralığına göre katılımcıların çoğunluğunu 26–39 yaş grubu oluşturmakta (101 kişi, %54,9), bunu 18–25 yaş grubu (72 kişi, %39,1) ve 40–55 yaş grubu (11 kişi, %6,0) izlemektedir. Görev dağılımında ise büyük çoğunluk personel olarak yer almakta (142 kişi, %77,2); girişimci 24 kişi (%13,0), stajyer 13 kişi (%7,1) ve akademik girişimci 5 kişi (%2,7) olarak görülmektedir; bu örneklem genel olarak genç yetişkinlerden ve ağırlıklı olarak personel statüsündeki bireylerden oluşmaktadır.

4.2. Geçerlik ve Güvenirlik Analizi

Veri setinin geçerlik ve güvenirliğini kontrol etmek için faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonuçları Tablo 4'de gösterilmiştir.

Tablo 4. Faktör Analizi

Yapı		İfade Kodu	Yük	Cronbach's Alfa	Birleşik Güvenirlik (CR)	Açıklanan Ortalama Varyans (AVE)
Yapay Zeka Kaygısı	Öğrenme	Yzk1	0.627	0.874	0.909	0.668
		Yzk2	0.774			
		Yzk3	0.904			
		Yzk4	0.869			
		Yzk5	0.853			
	İş Değiştirme	Yzk6	0.843	0.836	0.891	0.671
		Yzk7	0.815			
		Yzk8	0.777			
		Yzk9	0.821			
	Sosyoteknik Körlük	Yzk10	0.825	0.791	0.878	0.705
		Yzk11	0.900			
		Yzk12	0.781			
	AI Konfigürasyonu	Yzk14	0.786	0.852	0.911	0.774
		Yzk15	0.933			
		Yzk16	0.912			
Yenilikçi İş Davranışı	Fikir Üretimi	Yid1	0.799	0.727	0.845	0.646
		Yid2	0.786			
		Yid3	0.826			
	Fikir Arama	Yid4	0.633	0.729	0.802	0.574
		Yid5	0.861			
		Yid6	0.750			
	Fikir İletişimi	Yid7	0.784	0.774	0.856	0.598
		Yid8	0.767			
		Yid9	0.786			
		Yid10	0.746			
	Yenilikleri Uygulama	Yid11	0.896	0.808	0.886	0.722
		Yid12	0.893			
		Yid13	0.727			
	Üstesinden Gelme	Yid14	0.842	0.705	0.836	0.631
		Yid15	0.712			
		Yid17	0.796			
	Dahil Etme	Yid18	0.898	0.792	0.866	0.764
		Yid19	0.849			
	Yenilikçi Çıktılar	Yid20	1.000	***	***	***

Yenilikçi iş davranışı değişkeninin yenilikçi çıktılar boyutu tek ifadeden oluştuğu için SmartPLS programında cronbach's alfa, composite reliability (CR) ve average variance extracted (AVE) değerleri raporlanmamaktadır. Tek ifadeli yapılar için bu değerlerin hesaplanması metodolojik olarak mümkün olmadığından (Hair, Hult, Ringle & Sarstedt, 2022), yapısal modelin analizinde bu boyut çıkarılmıştır. "Yapay Zeka Kaygısı" ve "Yenilikçi İş Davranışı" ölçekleri güvenilirlik katsayıları Cronbach's Alfa değerleri 0.70'in üzerinde, Birleşik Güvenirlik (CR) değerleri 0.80 - 0.91 aralığında, AVE değerleri 0.50'nin üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular, kullanılan ölçeklerin iç tutarlılığının ve yakınsak geçerliliğinin kabul edilebilir olduğunu göstermektedir (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2019; Fornell & Larcker, 1981).

Ölçüm modelinin analizinde, yenilikçi iş davranışı değişkeninin üstesinden gelme boyutunun 3. ifadesi, yenilikçi çıktılar boyutunun 2. ve 3. ifadeleri ile dahil etme boyutunun 3. ifadesinin faktör yükleri sırasıyla, 0,17; 0,35; 0,29; 0,33 olarak gerçekleşmiştir. Ayrıca yapay zeka kaygısı değişkeninin sosyoteknik körlük boyutunun 4. ifadesi ile birlikte diğer belirtilen göstergelerin de faktör yükleri ve AVE değerleri eşik değerin (0,40'ın) altında olduğu için göstergeler ölçüm modelinden çıkartılmıştır. Tablo 2'de Cronbach's Alfa

katsayılarının 0,81 ile 0,96; CR katsayılarının da 0,71 ile 0,93 arasında hesaplandığı görülmektedir. Ölçüm modelinin analiz bulguları iç tutarlılığı ve güvenilirliği sağlamaktadır (Hair vd., 2022). Veri setinde, HTMT katsayıları 0,454 ile 0,831 arasındadır. Bu bulgulara göre ayrışma geçerliği koşulunun da sağlandığı gözlemlenmiştir (Henseler vd., 2015).

4.3. Yapısal Model Testi Sonuçları

Verilerin analizinde kullanılan SmartPLS4 programının algoritmasıyla; varyans arttırıcı faktör (VIF) ile yapay zeka kaygısının yenilikçi iş davranışı üzerindeki açıklama oranı (R^2) ile, etki büyüklüğü oranı (f^2) ile modelin örnek dışı tahmin gücü (Q^2) değerleri ile hesaplanmıştır. Bulguların sonuçları Tablo 4'te sunulmuştur.

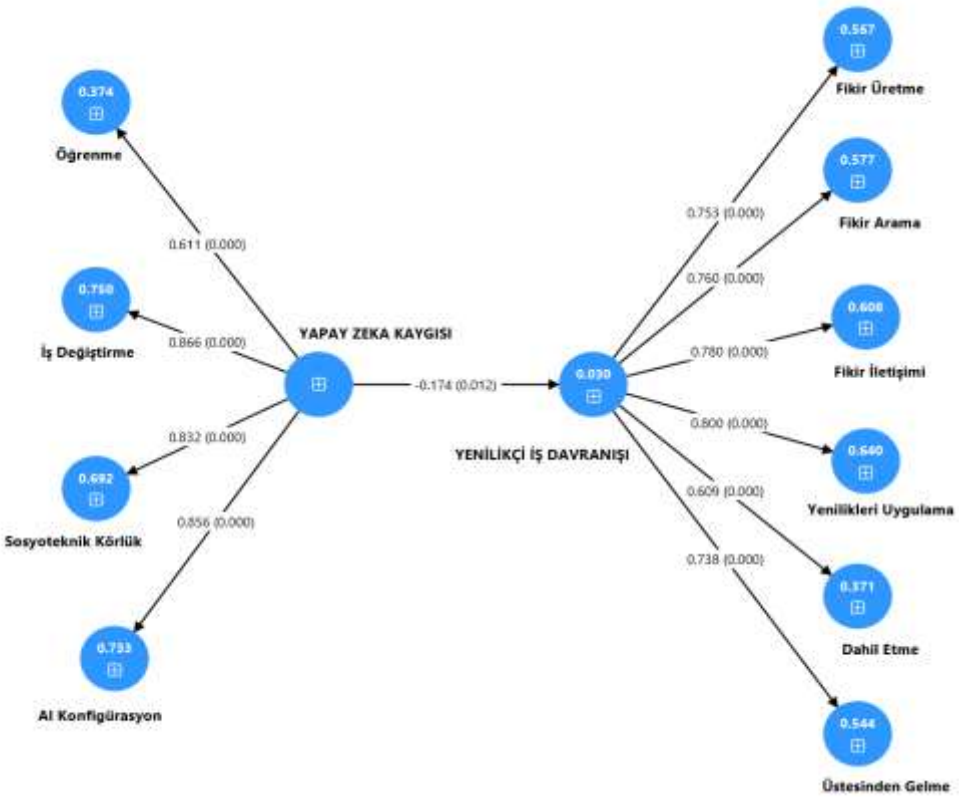
Tablo 4. Yapısal Model Katsayıları

Yol	VIF	R^2	f^2	Q^2
Yapay Zeka Kaygısı → Yenilikçi İş Davranışı	1.000	0.030	0.031	0.020

Tablo 4'teki değerlere göre VIF katsayısının 5'in altında (1.0) olması nedeniyle araştırma değişkenleri arasında doğrusallık problemi olmadığı anlaşılmıştır. Yapay zeka kaygısı'nın, yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi incelendiğinde: R^2 değerinin yapay zeka kaygısının, yenilikçi iş davranışındaki varyansın yalnızca %3'ünü açıkladığı bulgulanmıştır. Etki büyüklüğü (f^2) 0.031 ile küçük düzeydedir. Analiz sonucunda ilgili yapının Q^2 değeri ise 0,020 olarak bulunmuştur. Bu değer sıfırdan büyük yani pozitif olduğu için modelin örnek dışı tahmin gücüne sahip olduğu söylenebilir (Hair vd., 2022).

4.4. Yapısal Model Analizi

Modelin standardize edilmiş yol katsayıları, p değerleri ile R^2 değerleri Şekil 2'de sunulmuştur. Yapısal model analizinin sonucu Tablo 5'te ve Şekil 2'de sunulmuştur.



Şekil 2: Yapısal Model

Tablo 5. Yapısal Model Analiz Sonucu

Hipotez	Test Edilen Yol	β	Standart Sapma	t Katsayısı	P Değerleri
H1	Yapay Zeka Kaygısı Yenilikçi İş Davranışı	-0.174	0.070	2.499	0.012

Analiz sonuçlarına göre yapay zeka kaygısının yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi negatif ve istatistiksel olarak anlamlıdır (β = -0.174, t = 2.499, p = 0.012). Bu bulgu, çalışanların yapay zekaya ilişkin kaygılarının arttıkça yenilikçi iş davranışlarının azaldığını göstermektedir. Dolayısıyla H1 hipotezi desteklenmiştir.

5. SONUÇ

Cumhuriyet Teknokent'te 184 çalışanla yapılan analizler sonucunda, yapay zeka kaygısının yenilikçi iş davranışı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bulgular, kaygının özellikle fikir üretme, paylaşma ve uygulama süreçlerini sınırladığını; çalışanların kaygı düzeyinde artış oldukça, fikir üretme, paylaşma ve uygulama gibi yenilikçi davranış boyutlarının azaldığını göstermektedir.

Araştırmanın bulguları, literatürdeki diğer araştırmalarla karşılaştırıldığında, benzerlikler göstermektedir (Özdemir, 2025: Tong vd., 2025: Ma Lu ve Li Sirou, 2025: Öztırak, 2023). Örneğin, Özdemir (2025) kaygının değişime dirençle birleştiğinde yenilikçi davranışları daha güçlü biçimde sınırladığını, Tong vd. (2025) ise öz-yeterlik ve bilişsel kaynakların bu etkiyi azalttığını ortaya koymuştur. Bu karşılaştırmalar ışığında, yapay zeka kaygısının yenilikçi iş davranışları üzerindeki etkisinin çok boyutlu olduğu söylenebilir. Kaygı, yalnızca teknoloji kullanımını değil, aynı zamanda yaratıcılık ve yenilikçi davranışları da sınırlayan bir psikososyal faktör olarak değerlendirilebilir. Ancak bu etkinin gücü, bireysel bilişsel kaynaklar (öz-yeterlik, öğrenme kültürü), örgütsel faktörler (bağlılık, destekleyici liderlik) ve kültürel değişkenler (değişime açıklık, şeffaf iletişim) tarafından şekillenebilir.

Yapay zekanın iş süreçlerine entegrasyonu yalnızca teknik bir dönüşüm değil, aynı zamanda psikolojik ve kültürel bir yönetim süreci olarak ele alınmalıdır. Çalışanların kaygılarını azaltmak için eğitimler, farkındalık programları, şeffaf iletişim ve destekleyici liderlik tarzları kritik öneme sahiptir. Ayrıca, inovasyon kültürünün güçlendirilmesi ve çalışanların desteklenmesi, kaygının yenilikçi davranışlar üzerindeki sınırlayıcı etkisini azaltabilir. Bu doğrultuda öneriler şunlardır:

1.Çalışanların yapay zekaya yönelik kaygılarını azaltacak eğitim ve yeniden beceri kazandırma programları geliştirmek,

2.Yenilikçi davranışları teşvik edecek psikolojik güven ortamı yaratmak,

3.Yapay zeka adaptasyon sürecinde şeffaf iletişim ve katılımcı karar alma mekanizmaları kurmak,

4.Çalışanların yapay zekayı bir tehdit değil, yenilikçi iş davranışlarını destekleyen bir araç olarak görmelerini sağlayacak örgütsel destek sistemleri oluşturmak.

Bu stratejiler, Teknoloji Geliştirme Bölgesi ekosisteminde sürdürülebilir yenilik kapasitesini güçlendirebilir ve yapay zeka yatırımlarının çalışanlar tarafından daha olumlu bir şekilde benimsenmesine katkı sağlayabilir.

Bu araştırmada yapay zeka kaygısının yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi tek değişkenli model üzerinden incelenmiştir. Araştırmanın bulgularına göre düşük R^2 değerleri, yapay zeka kaygısının tek başına yenilikçi iş davranışlarını açıklamak için yeterli olmadığını, ancak dikkate alınması gereken önemli bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır. Ölçüm modelinin güvenilirliği yüksek olsa da, yapısal modelde açıklanan varyansın düşük olması bir diğer ifadeyle araştırmanın tek değişkenli modelinin sınırlı açıklama gücü nedeniyle bu ilişkinin daha karmaşık bir yapıya sahip olduğunu ve aracı veya düzenleyici değişkenler tarafından şekillendirildiğini göstermektedir.

Gelecek araştırmalar, öz-yeterlik, örgütsel bağlılık, iş tasarımı ve liderlik tarzları gibi aracı ve düzenleyici değişkenleri inceleyerek yapay zeka kaygısının, yenilikçi iş davranışları üzerindeki etkisini daha kapsamlı biçimde açıklayabilir.

KAYNAKÇA

Akkaya, B., Özkan, A., Özkan, H. (2021). Yapay Zeka Kaygı (YZK) Ölçeği: Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Alanya Akademik Bakış, 5 (2): 1125-1146.

Arf, C. (1959). Makine Düşünebilir mi ve Nasıl Düşünebilir? Atatürk Üniversitesi 1958-1959 Öğretim Yılı Halk Konferansları(1), 91-103.

Balaman, F., Hakkari, F. (2016). Meslek Yüksekokulu 1.Sınıf Öğrencilerinin Bilgisayar Kaygı Düzeyleri İle Bilgisayar Ve İnternete Yönelik Tutumları. Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi. (6): 228–244.

Benbya, H., Davenport, T.H., Pachidi S. (2020). Artificial Intelligence in Organizations: Current State and Future Opportunities. MIS Quarterly Executive. 19 (4): 9-21.

Cascio, W. F., & Montealegre, R. (2016). How technology is changing work and organizations. Annual review of organizational psychology and organizational behavior, 3(1), 349-375.

Çavuş, H., Günbatar, M. S. (2008). Bilgisayar Kaygı Ölçeğinin Türkçeye Uyarlama Çalışması. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi. (28):147–163.

Çelik, M., Turunç, Ö., Bilgin, N. (2014). Lider-Üye Etkileşimi ve Kariyer Memnuniyetinin Yenilikçi Davranışa Etkisinde Etiğin Düzenleyici Rolüne Yönelik Deneysel Bir Araştırma. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 11(25): 491-508

Çevik Tekin, İ., Akgemci, T. (2019). Psikolojik Güçlendirmenin Yenilikçi İş Davranışına Etkisi. İşletme Araştırmaları Dergisi. 11 (3): 1674- 1692

Davenport, T. H., Ronanki, R. 2018. Artificial Intelligence for the Real World. Harward Business Review. 108-116.

Erebak, S., Turgut, T. (2020). The Mediator Role Of Robot Anxiety On The Relationship Between Social Anxiety And The Attitude Toward İnteraction With Robots. AI & SOCIETY. Https://Doi.Org/10.1007/S00146-019-00933-8 (Erişim tarihi : 20.01.2022).

Erer, B. (2021). Teknolojinin Karanlık Yüzü: Teknostres. Management and Political Sciences Review, 3(1), 80-90.

Erhan, T., Uzunbacak, H.H., Aydın, E. (2022). From Conventional To Digital Leadership: Exploring Digitalization Of Leadership And İnnovative Work Behavior. Management Research Review. https://www.researchgate.net/publication/357808638 (Erişim tarihi: 18.01.2022).

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. Journal of Marketing Research, 18(1), 39–50. https://doi.org/10.2307/3151312

Guggemos, J. (2024). To fear or not to fear–Human resource development professionals' positioning towards artificial intelligence with a focus on augmentation. Computers and Education: Artificial Intelligence, 7, 100260.

De Jong, J.P.J., Den Hartog, D.N. (2010). Measuring İnnovative Work Behavior. Creativity And Innovation Management. 19(1): 23-36.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). Multivariate data analysis (8th ed.). Cengage Learning.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications.

Hornsby, Jeffrey S., Kuratko, Donald F., Zahra, Shaker A., (2002). Middle Managers' Perception Of The Internal Environment For Corporate Entrepreneurship: Assessing A Measurement Scale. Journal Of Business Venturing. (17): 253–273.

Janssen, O. (2000). Jobdemands, Perceptions Of Effort-Reward Fairness And İnnovative Work Behaviour. Journal Of Occupational And Organizational Psychology. (73): 287–302.

Janssen, O. (2005). The Joint İmpact Of Perceived İnfluence And Supervisor Supportiveness On Employee İnnovative Behaviour. Journal Of Occupational And Organizational Psychology. (78): 573-579.

Kıroğlu, I., Albayrak, R.S.(2017). Yaratıcı Endüstrilerde Yenilikçi İş Davranışı Ölçeğinin Yöneticilere Uygulanması ve Doğrulanması: Reklamcılık Sektörü Örneği. Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi. (35): 105-116 https://doi.org/10.17498/kdeniz.341183 (Erişim tarihi: 09.12.2021)

Li, J., & Huang, J. S. (2020). Dimensions of artificial intelligence anxiety based on the integrated fear acquisition theory. Technology in Society, 63, 101410.

Lukes, M., Stephen, U. (2017). Measuring employee innovation: A review of existing scales and the development of the ınnovative behavior and ınnovation support ınventories across cultures. International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research. 23(1): 136-158.

Muse, W. V., & Kegerreis, R. J. (1969). Technological innovation and marketing management: implications for corporate policy. *Journal of Marketing*, *33*(4), 3-9.

Özdemir, İ. (2025). Artificial intelligence anxiety among employees: The moderating role of resistance to change in the effect of AI anxiety on innovative behavior. *OPUS– Journal of Society Research*, 22(5), 1088–1103.

Öztırak, M. (2023). Yapay zeka kaygısının çalışanların yenilik odaklı davranışlarına etkisine yönelik bir araştırma. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 10(2), 267–286. https://doi.org/10.1294338

Pala, O., Turan, N., (2020). Yenilikçi Davranış Ölçeğinin (YDÖ) Türkiye'ye Uyarlama Çalışması. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 20 (3): 65-80

Pirim, H. 2006. Yapay Zeka. Journal of Yasar University. 1(1): 81-93.

Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı & Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi. (2021). Ulusal Yapay Zeka Stratejisi 2021–2025. https://cbddo.gov.tr (Erişim tarihi: 02.12.2021).

Scott, S.G., Bruce, R.A. (1994). Determinants Of İnnovativebehavior: A Path Model Of İndividual İnnovation İn The Workplace. Academy of Management Journal. 37(3): 580-607.

Shalu, Verma, N., Dev, K., Bhardwaj, A. B., & Kumar, K. (2026). The Cognitive Cost of AI: How AI Anxiety and Attitudes Influence Decision Fatigue in Daily Technology Use. Annals of Neurosciences, 09727531251359872.

Srivastava, S. C., Chandra, S. & Shirish, A. (2015). Technostress Creators and Job Outcomes: Theorising the Moderating Influence of Personality Traits. Information Systems Journal, 25(4), 355–401.

Şahin, A. (2009). Mersin'de Faaliyet Gösteren Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Yenilik Faaliyetlerinin Ölçülmesi. Doğuş Üniversitesi Dergisi. 10 (2): 259-271.

Taş, D., Turanlıgil, F. (2020). Sağlık Çalışanlarının Bilgisayar Teknolojisine Karşı Tutumları İle Teknoloji Öz-Yeterliği Düzeylerinin İşgücü Devrine Etkisi: Gaziantep Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi Örneği. Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 21(2): 1-17.

TBD, Türkiye'de Yapay Zekanın Gelişimi İçin Görüş ve Öneriler, Kavramsal Rapor, Eylül 2020. www.tdb.org.tr (Erişim tarihi: 02.12.2021)

Tong, H., Yu, J., & Shou, M. (2025). Mitigating the effect of AI anxiety on employees' creativity: A social cognitive perspective. *Journal of Digital Management*, 1(1), 1–17. https://doi.org/10.1007/s44362-025-00006-5

Turgut, E., Beğenirbaş, M. (2014). İlişkisel Sosyal Sermayenin Yenilikçi Davranışa Etkisinde Örtülü Bilgi Paylaşımı Davranışının Aracılık Rolü. Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7(1): 146-160.

Turing, A. M. (1936). On computable numbers, with an application to the Entscheidungsproblem. *Proceedings of the London Mathematical Society*, 2(42), 230–265. https://doi.org/10.1112/plms/s2-42.1.230

Turing, A. M. (1950). Computing machinery and intelligence. Mind, 59(236), 433–460. https://doi.org/10.1093/mind/LIX.236.433

Yıldırım, M., Kaynar, Ö., Arslan, G., & Chirico, F. (2023). Fear of COVID-19, resilience, and future anxiety: Psychometric properties of the Turkish version of the dark future scale. Journal Medicine, 13(4), 597.

Yuan, F., Woodman R. W. (2010). Innovative Behavıor İn Theworkplace: The Role Of Performanceand Image Outcome Expectations. Academy of Management Journal. 53(2): 323-342.

Wang, Y. Y., & Wang, Y. S. (2022). Development and validation of an artificial intelligence anxiety scale: An initial application in predicting motivated learning behavior. Interactive Learning Environments, 30(4), 619-634.

West, M. A., & Farr, J. L. (1989). Innovation at work: Psychological perspectives. Social Behaviour: An International Journal of Applied Social Psychology, 4(1), 15-30.

Extended Summary

This study investigates whether a sample of managers and personnel working in companies located in Technology Development Zones, which are part of our country's technology ecosystem and defined as R&D centers for both innovative and technological developments, have concerns about artificial intelligence technologies and to what extent these concerns affect their innovative work behaviors. Considering that artificial intelligence anxiety can have positive effects on motivation and competency development in individuals (Guggemos, 2024), but can also create intense pressure and anxiety in employees under certain conditions (Li & Huang, 2020), the study aimed to test the impact of artificial intelligence anxiety levels on innovative work behaviors among employees in Technology Development Zones. It is believed that this study will contribute to understanding how artificial intelligence anxiety shapes innovation in organizations from a workforce perspective.

The widespread adoption and constant accessibility of information technologies have made it almost mandatory for people to constantly interact with these systems. This irreversible technological transformation has permeated all areas of life, leading to many changes and restructurings in modern work environments. Information and communication technologies, which contribute to faster and more efficient execution of business processes, can, under certain conditions, create intense anxiety and pressure in employees (Erer, 2021). New technologies are constantly reshaping organizational structures, processes, and job descriptions.Although adapting to technological innovations brings high levels of productivity and efficiency to businesses, the increased workload due to intense work demands, productivity pressure, and the necessity of constantly adapting to innovative technologies can cause serious stress and anxiety in employees (Srivastava et al., 2015). The rapid spread of technological developments is among the factors that increase anxiety about the future in individuals. These anxieties can passivize the mental processes related to innovative behaviors in individuals and lead them to negative tendencies such as hopelessness or helplessness (Yıldırım et al., 2023).

Especially in the first quarter of the 21st century, artificial intelligence technologies, which rapidly developed with Industry 4.0, are creating a broader sphere of influence than the internet revolution, forming the infrastructure for radical transformations in every dimension of economic, social, and cultural life. Edward Fredkin's statement, "There are three great events in history: the formation of the universe, the beginning of life, and the emergence of artificial intelligence" (Pirim, 2006, p. 81), strikingly reveals the historical significance of this transformation. The rapid integration of artificial intelligence technologies into business processes is creating various concerns among employees, such as job security, role reversal, and loss of control (Akkaya et al., 2021). Today, artificial intelligence undertakes critical tasks such as accelerating workflows through robotic process automation, generating insights from data analysis with machine learning algorithms, and improving human-machine interaction (Davenport & Ronanki, 2018). Although these technologies provide efficiency and added value in business processes, they also bring concerns such as job security, role reversal, and loss of control.

The possibility of AI-based systems replacing human labor is increasing concerns about unemployment and occupational uncertainty. At the Artificial Intelligence Workshop

organized by the Turkish Informatics Association in 2019, issues such as job losses that may arise as a result of the automation of routine tasks, the adaptation of employees to the new work environment, and the management of social tensions were among the priority discussion topics (Turkish Informatics Association, 2019). Furthermore, it is observed that AI anxiety is not limited only to the intention of accepting and using technology; it can also affect innovative work behaviors, which are critically important for the competitiveness of organizations. Given the limited number of studies in the literature that directly examine the relationship between AI anxiety and innovative behaviors (Öztırak, 2023), this research is expected to contribute to the literature both theoretically and practically. Theoretically, revealing how anxiety can limit creativity and innovation processes offers a new area of discussion that combines the technology acceptance and innovation literature; while practically, it shows that organizations should consider both psychological and cultural management dimensions, as well as technical dimensions, in the integration of AI (Li & Huang, 2020; Wang & Wang, 2022).

The relationship between artificial intelligence (AI) and innovative work behavior is represented in the literature both as an opportunity that transforms business processes and as a factor that triggers employees' anxiety and adaptation challenges. While AI enhances productivity and innovation capacity, it can also negatively affect employees' uncertainty-related anxieties and their innovative behaviors. Research findings show that AI-related anxiety particularly undermines innovative work behavior and creativity. Studies conducted in this field are presented in Table 1.

Table 1. AI Anxiety and Innovative Work Behavior Relationship

Study	Variables	Findings	Conclusions
Özdemir (2025)	AI anxiety, innovative behavior, resistance to change	AI anxiety negatively affects innovative behavior; when resistance to change is high, this effect is further strengthened.	Organizations should increase openness to change; resistance level amplifies the impact of anxiety.
Tong, Yu & Shou (2025)	AI anxiety, creativity, self-efficacy, cognitive appraisal processes	Anxiety reduces creativity; self-efficacy and cognitive processes mitigate this effect.	Strengthening employees' cognitive resources and self-efficacy reduces the impact of anxiety.
Ma Lu & Li Sirou (2025)	AI anxiety, innovative behavior, organizational commitment, job crafting	Anxiety negatively affects innovative behavior; organizational commitment and job crafting mitigate this effect.	Flexible job design and a sense of belonging reduce anxiety among new-generation employees.
Öztırak (2023)	AI anxiety, innovation-oriented behavior	Anxiety directly reduces innovation-oriented behavior.	In the Turkish context, anxiety is a direct barrier to innovative behavior; organizations should develop strategies to reduce anxiety.

Note: Created by the author.

Özdemir (2025) examines the impact of employees' anxiety toward AI technologies on innovative behavior and the moderating role of resistance to change. Using quantitative methods, data were collected through scales administered to employees across different sectors. Findings reveal that AI anxiety negatively affects innovative behavior, and resistance to change significantly strengthens this effect. In other words, among individuals resistant to change, the suppressive impact of AI anxiety on innovative behavior becomes

more pronounced. These results highlight the need for organizations to review change management strategies and support employees' adaptation processes.

Tong, Yu & Shou (2025) investigate the effect of AI anxiety on employees' creativity within the framework of social cognitive theory. The study assumes that self-efficacy and cognitive appraisal processes may play a mediating role in this relationship. Empirical findings show that AI anxiety negatively affects creativity, but when individuals have high levels of self-efficacy and cognitive reframing skills, this effect weakens. Accordingly, organizations are advised to develop interventions that strengthen employees' cognitive resources and psychological resilience.

Ma Lu & Li Sirou (2025) examine the impact of AI anxiety on innovative behavior among new-generation employees, focusing on organizational commitment and job crafting as potential mediators. Findings show that while AI anxiety negatively affects innovative behavior, this effect weakens when employees have high organizational commitment and strong job crafting abilities. These results suggest that flexible job design and strengthening the sense of belonging are effective strategies to reduce AI-related anxiety, particularly among younger employees.

Öztırak (2023) explores the effect of AI anxiety on employees' innovation-oriented behaviors. Conducted with a quantitative research method, the study analyzes data collected from employees in various sectors. Findings reveal that AI anxiety directly and significantly reduces innovation-oriented behaviors. No mediating or moderating variables were tested. The results emphasize the importance of organizations considering the psychological effects of AI technologies on employees and developing communication and training strategies to reduce anxiety.

The common conclusion across these studies is that AI anxiety negatively affects employees' innovative and creative behaviors. However, the intensity and direction of this relationship vary depending on individual and organizational factors.

This research was conducted among employees working in firms located in the Sivas Technology Development Zone. Using convenience sampling, 184 valid survey responses were collected. Ethical approval was obtained from the Social and Human Sciences Research Ethics Committee of Sivas Cumhuriyet University. The survey included demographic questions and two scales: the Artificial Intelligence Anxiety Scale developed by Akkaya et al. (2021) with 16 items and 4 dimensions, and the Innovative Work Behavior Scale developed by Pala and Turan (2020) with 23 items and 7 dimensions. Both scales were measured on a 5-point Likert scale and demonstrated acceptable reliability and validity values.

Demographic findings showed that the majority of participants were young adults, with 54.9% aged between 26–39, and most were personnel (77.2%). Gender distribution was relatively balanced, with 53.8% male and 46.2% female participants. Reliability analyses confirmed Cronbach's Alpha values above 0.70, Composite Reliability between 0.80–0.91, and AVE values above 0.50, indicating strong internal consistency and convergent validity. Items with low factor loadings were excluded from the measurement model, and discriminant validity was also confirmed.

Structural model testing using SmartPLS4 revealed that AI anxiety has a negative and statistically significant effect on innovative work behavior ($\beta = -0.174$, $t = 2.499$, $p = 0.012$). The explanatory power of AI anxiety was relatively small, with $R^2 = 0.030$, indicating that AI anxiety accounts for only 3% of the variance in innovative work behavior. The effect size was weak ($f^2 = 0.031$), but the model demonstrated predictive relevance ($Q^2 = 0.020$). These findings suggest that while AI anxiety reduces employees' tendency to generate, share, and implement innovative ideas, other factors also play a significant role in shaping innovative behavior.

Analyses conducted with 184 employees at Cumhuriyet Technopark revealed that artificial intelligence (AI) anxiety has a statistically significant and negative effect on innovative work behavior. Specifically, anxiety constrains the processes of idea generation, sharing, and implementation; as employees' anxiety levels increase, dimensions of innovative behavior such as idea generation, sharing, and implementation decrease. These findings are consistent with prior research (Özdemir, 2025; Tong et al., 2025; Ma Lu & Li Sirou, 2025; Öztırak, 2023). For instance, Özdemir (2025) demonstrated that anxiety, when combined with resistance to change, more strongly inhibits innovative behavior, whereas Tong et al. (2025) found that self-efficacy and cognitive resources mitigate this effect. Taken together, these comparisons suggest that the impact of AI anxiety on innovative work behavior is multidimensional. Anxiety can be conceptualized as a psychosocial factor that restricts not only technology adoption but also creativity and innovation. However, the strength of this effect is shaped by individual cognitive resources (e.g., self-efficacy, learning culture), organizational factors (e.g., commitment, supportive leadership), and cultural variables (e.g., openness to change, transparent communication).

The integration of AI into business processes should therefore be approached not merely as a technical transformation but also as a psychological and cultural management process. Training initiatives, awareness programs, transparent communication, and supportive leadership styles are critical for alleviating employee anxiety. Moreover, fostering a culture of innovation and providing organizational support can reduce the constraining effects of anxiety on innovative behavior. In this regard, the following recommendations are proposed:

1. Develop training and reskilling programs to reduce employees' anxiety regarding AI.
2. Create a psychologically safe environment that encourages innovative behavior.
3. Establish transparent communication and participatory decision-making mechanisms during AI adaptation.
4. Build organizational support systems that enable employees to perceive AI not as a threat but as a tool that enhances innovative work behaviors.

These strategies can strengthen the capacity for sustainable innovation within the Technology Development Zone ecosystem and contribute to more positive employee adoption of AI investments.

In this study, the effect of AI anxiety on innovative work behavior was examined using a univariate model. The low R^2 values indicate that AI anxiety alone is insufficient to fully explain innovative work behaviors, although it remains an important factor. While the reliability of the measurement model is high, the limited variance explained in the structural model—reflecting the restricted explanatory power of the univariate approach—suggests

that this relationship is more complex and shaped by mediating or moderating variables. Future research could provide a more comprehensive understanding of the effect of AI anxiety on innovative work behavior by examining mediating and moderating variables such as self-efficacy, organizational commitment, job design, and leadership styles.



Ek bilgiler

Çıkar çatışması bilgisi: Sorumlu yazar, yazar ekibi adına çalışmada çıkar çatışması olmadığını kabul etmektedir.

Destek bilgisi: Çalışmada herhangi bir kuruluştan destek sağlanmamıştır.

Etik onay bilgisi: Çalışma için Sivas Cumhuriyet Üniversitesi'nden gerekli olan etik kurul izni alınmıştır.

Onam formu bilgisi: Çalışmaya katılım gösteren tüm bireylerden bilgilendirilmiş onam (gönüllü katılım) formu alınmıştır.