BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞINA ETKİSİNDE YAPAY ZEKÂ TUTUMUNUN ARACILIK ETKİSİ

HAZIRLAYAN

FULDEN AKAY

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI

PROF. DR. MEHMET ÇAKAR

ANKARA - 2025

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORİJİNALLİK RAPORU

Tarih: 13 / 01 / 2025

Öğrencinin Adı, Soyadı: Fulden AKAY

Öğrencinin Numarası: 22220251

Anabilim Dalı: İşletme Anabilim Dalı

Programı: İnsan Kaynakları Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı

Danışmanın Unvanı/Adı, Soyadı: Prof. Dr. Mehmet ÇAKAR

Tez Başlığı: Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Yenilikçi İş Davranışına Etkisinde Yapay Zekâ Tutumunun Aracılık Etkisi

Yukarıda başlığı belirtilen Yüksek Lisans tez çalışmamın; Giriş, Ana Bölümler ve Sonuç Bölümünden oluşan, toplam 62 sayfalık kısmına ilişkin, 13 / 01 / 2025 tarihinde şahsım/ tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı %9'dur. Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç

2. Alıntılar hariç

3. Beş (5) kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

"Başkent Üniversitesi Enstitüleri Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Usul ve Esaslarını" inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Öğrenci İmzası:…….

ONAY

Tarih: 13 / 01 / 2025

Öğrenci Danışmanı Unvan, Ad, Soyad, İmza:

Prof. Dr. Mehmet ÇAKAR

TEŞEKKÜR

Bu yolculuğa, öğrenme ve keşfetme merakıyla heyecanla adım attım; farklı bakış açılarını kazanmak ve anlayışımı derinleştirmek amacıyla izlediğim bu yolda, fikirlerimi destekleyen, sabırla rehberlik eden ve derin bilgi birikimiyle tezime değerli katkılar sunan danışman hocam Prof. Dr. Mehmet ÇAKAR'a teşekkür ederim.

Süreç boyunca bana her durumda yol gösteren, motivasyonumu yükselten ve kendi adıma birçok şey öğrenmeme vesile olan Gülten ŞENKUL hocama sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Tezimle ilgili sorularıma her zaman içtenlikle yanıt veren, mesleki ve akademik önerileriyle farkındalık kazanmama vesile olan ve desteğini esirgemeyen Dr. Berk TOYATA hocama teşekkür ederim.

Bu zorlu süreçte yanımda olan, moralimi yüksek tutmamı sağlayan ve pozitif kalmam için beni yüreklendiren kıymetli kuzenim Hafize YILMAZ'a ve sevgili arkadaşım Deniz YALÇINKAYA'ya, yüksek lisansa başlama kararını birlikte alarak bu yolda bana eşlik eden sevgili arkadaşım Merve UZUNER'e içtenlikle teşekkür ederim.

Bu çalışmayı yaparken, ilgisi ve desteğiyle bana yol gösteren sevgili Prof. Dr. Ebru ÇAĞLAYAN AKAY'a ayrıca teşekkür ederim. Bugünlere gelmemde en büyük emeği olan, her zaman yanımda olan, bana inanan ve hayatım boyunca örnek aldığım sevgili babam Prof. Dr. Mehmet Turan AKAY'a sonsuz minnettarlığımı sunarım.

Varlığı ile kendimi her zaman şanslı hissettiğim, desteği ve sevgisiyle bana güç veren sevgili abim Alp AKAY'a bu çalışmayı ithaf ediyorum…

ÖZET

Fulden Akay, Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Yenilikçi İş Davranışına Etkisinde Yapay Zekâ Tutumunun Aracılık Etkisi. Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı, 2025.

Bu tez, beş faktör kişilik özelliklerinin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini ve yapay zekâya yönelik tutumların aracılık işlevini araştırmaktadır. Çalışma, dinamik ve rekabetçi iş ortamlarından örneklerle bireylerin kişilik özelliklerinin yapay zekâ teknolojilerine yönelik algı ve yaklaşımlarını nasıl etkilediğine odaklanmaktadır. Araştırma kapsamında, 241 akademisyenden anket yoluyla veri toplanmış; değişkenler arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiş, etkiler ise Sobel testi ile değerlendirilmiştir. Bulgular, yapay zekâya yönelik tutumların yenilikçi iş davranışını yordadığını ortaya koymuştur. Beş faktör kişilik özelliklerinden deneyime açıklık, öz disiplin ve uyumluluk boyutlarının yenilikçi iş davranışında önemli yordayıcılar olduğu tespit edilmiştir. Ancak, beş faktör kişilik özelliklerinin yapay zekâya yönelik tutumlarla bir etkisi bulunamamıştır ve yapay zekâ tutumunun bu ilişki üzerindeki aracılık etkisini destekleyecek yeterli kanıta ulaşılamamıştır. Bu çalışma, yapay zekâya yönelik tutumların algılanan kullanım kolaylığı, yararlılık, güven ve etik kaygılardan nasıl etkilendiğini araştırmaktadır. Yapay zekâya duyulan güvenin ve teknolojik yeniliklerin sunduğu fırsatların yenilikçi davranışları desteklediği, buna karşın kaygı ve etik endişelerin bu süreçleri engelleyebildiği ortaya konmuştur. Bireysel farklılıkların teknoloji ile etkileşimde oynadığı kritik rolü vurgulamaktadır. Çalışma, yenilikçi iş davranışını etkileyen faktörleri ele alarak, teknolojik gelişmelerden en iyi şekilde yararlanılabilmesi için stratejik öneriler sunmakta ve literatüre katkı sağlayarak gelecekteki araştırmalar için referans oluşturmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Yenilikçi İş Davranışı, Beş Faktör Kişilik Modeli, Yapay Zekâ Tutumu

ABSTRACT

Fulden Akay, The Mediating Role of Attitudes Toward Artificial Intelligence in the Effect of Big Five Personality Traits on Innovative Work Behavior. Başkent University, Institute of Social Sciencesi, Master's Program Human Resources Management, 2025.

This thesis investigates the impact of five-factor personality traits on innovative work behavior and the mediating function of attitudes towards artificial intelligence. The study focuses on how individuals' personality traits affect their perceptions and approaches towards artificial intelligence technologies, with examples from dynamic and competitive business environments. Within the scope of the research, data was collected from 241 academics through a survey; the relationships between the variables were examined with correlation analysis, and the effects were evaluated with the Sobel test. Findings revealed that attitudes towards artificial intelligence predict innovative work behavior. It has been determined that openness to experience, self-discipline and adaptability dimensions of five factor personality traits are important predictors of innovative work behavior. However, neither any effect of five-factor personality traits on attitudes towards artificial intelligence was found, nor any sufficient evidence was found to support the mediating effect of artificial intelligence attitude on this relationship. This study investigates how attitudes towards artificial intelligence are affected by perceived ease of use, usefulness, trust and ethical concerns. It has been demonstrated that trust in artificial intelligence and the opportunities offered by technological innovations support innovative behaviors, whereas anxiety and ethical concerns can hinder these processes. It highlights the critical role that individual differences play in interacting with technology. By addressing the factors affecting innovative business behavior, the study offers strategic suggestions for making the best use of technological developments and contributes to the literature, creating a reference for future research.

Keywords: Innovative Work Behavior, Five Factor Personality Model, Attitude Towards Artificial Intelligence

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR ..... **i**

ÖZET ..... **ii**

ABSTRACT ..... **iii**

TABLOLAR LİSTESİ ..... **vi**

ŞEKİLLER LİSTESİ ..... **vii**

1. GİRİŞ **1**

2. YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI **4**

2.1. Yenilikçi İş Davranışı Kavramı ve Özellikleri **4**

2.2. Yenilikçi İş Davranışı Aşamaları **6**

2.2.1. Fikir üretme **6**

2.2.2. Fikrin desteklenmesi **7**

2.2.3. Fikrin uygulanması **7**

2.3. Yenilikçi İş Davranışını Etkileyen Faktörler **8**

2.3.1. Bireysel faktörler **8**

2.3.2. Örgütsel faktörler **10**

2.3.3. Çevresel faktörler **12**

2.4. Yenilikçi İş Davranışının Önemi **14**

2.5. Yenilikçi İş Davranışını Engelleyen Faktörler **14**

3. YAPAY ZEKÂ VE YAPAY ZEKÂ TUTUMU **17**

3.1. Yapay Zekâ Tanımı **17**

3.2. Yapay Zekâ'nın Gelişimi **17**

3.3. Yapay Zekâ Türleri **19**

3.4. Yapay Zekâ'ya Yönelik Tutumlar **21**

3.5. Yapay Zekâ Tutumu Unsurları **22**

3.6. Yapay Zekâ Tutumlarını Etkileyen Faktörler **24**

3.6.1. Bireysel faktörler **24**

3.6.2. Örgütsel faktörler **25**

3.6.3. Çevresel faktörler **26**

3.7. Yapay Zekâ'ya Yönelik Olumlu Tutumlar **26**

3.8. Yapay Zekâ'ya Yönelik Olumsuz Tutumlar **28**

4. KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ **32**

4.1. Kişilik Kavramı ve Kişilik Özelliklerine İlişkin Yaklaşımlar 32
4.2. Beş Faktör Kişilik Özellikleri 34
4.3. Dışa Dönüklük 35
4.4. Öz Disiplin 36
4.5. Nevrotiklik 36
4.6. Gelişime Açıklık 37
4.7. Uyumluluk 37
5. DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİLER 38
5.1. Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Yenilikçi İş Davranışı Etkileşimi 38
5.2. Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Yapay Zekâ Tutumu Etkileşimi 40
5.3. Yapay Zekâ Tutumu ve Yenilikçi İş Davranışı Etkileşimi 41
5.4. Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Yenilikçi İş Davranışına Etkisinde Yapay Zekânın Etkisi 42
6. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ 44
6.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi 44
6.2. Araştırmanın Kapsamı 45
6.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri 45
6.4. Araştırma Yöntemi 47
6.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi 47
6.6. Veri Toplama Süreci 47
6.7. Veri Toplama Araçları 48
6.7.1. Yenilikçi davranış ölçeği 48
6.7.2. Yapay zekâya yönelik tutumlar ölçeği 48
6.7.3. Beş faktör kişilik özellikleri ölçeği 49
6.8. Kullanılan İstatistiksel Teknik ve Analizler 49
7. BULGULAR 51
7.1. Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri 53
7.2. Ölçeklere Verilen Puanlara İlişkin Açıklayıcı İstatistikler 54
7.3. Bağımlı ve Bağımsız Değişkenlere Yönelik Analizler 55
8. TARTIŞMA VE SONUÇ 58
KAYNAKLAR 63
EKLER
EK-1. Anket Formu

TABLOLAR LİSTESİ

Sayfa

Tablo 7.1. Örneklemin Demografik Özellikler Açısından Dağılımı 52
Tablo 7.2. Ölçek Puanları Özet Tablo 54
Tablo 7.3. Korelasyon Analiz Sonucu 55
Tablo 7.4. Büyük Beş Kişilik Özelliklerinin Yenilikçi Davranış Üzerindeki Etkisi..... 56

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 6.1. Araştırma Modeli 46

1. GİRİŞ

Yenilik, dinamik ve yoğun rekabetin yaşandığı küresel ortamda örgütsel performansın temel bir unsuru olarak ortaya çıkmaktadır (Olsson, Paredes, Johansson, Roese ve Ritzén 2019; Malek, 2024). Teknolojik atılımlar, özellikle yapay zekâ konusunda organizasyonları dönüştürürken yenilikçi iş davranışını etkileyen insani ve teknolojik unsurları anlamak akademi ve çeşitli sektörler için önemli bir araştırma konusu haline gelmiştir (Fan, 2024). Bu çalışma, beş faktörlü kişilik özelliklerinin, yenilikçi iş davranışının ve bunların yapay zekâ tutumuna yönelik birleşik etkilerinin karmaşık etkileşimlerini inceleyerek, mevcut literatürün derinlemesine bir analizi ve deneysel bulgularla desteklenen bir araştırma sunmaktadır.

Bir şirket için yarar sağlayacak yeni fikirlerin, süreçlerin veya prosedürlerin geliştirilmesi ve uygulanmasıyla karakterize edilen yenilikçi iş davranışı, rekabetçi avantajı sürdürmek için önemlidir (Yuan ve Woodman, 2010; Janssen, 2017). Literatürde daha önce yapılan araştırmalar, çalışan yaratıcılığının ve örgütsel desteğin yeniliği teşvik etmedeki temel işlevini vurgulamıştır fakat yapay zekâ gibi yeni teknolojilere yönelik tutumların bu süreci nasıl etkilediğini anlamada önemli bir sınırlılık vardır (Scott ve Bruce, 1994; George ve Zhou, 2001).

Araştırmalar, deneyime açıklık ve öz disiplin gibi kişilik özelliklerinin yenilikçi davranışların öngörücüleri olarak hizmet ettiğini göstermektedir. Bu özelliklere sahip çalışanlar, yenilikçi konseptler üretmeye ve uygulamaya daha yatkındır, dolayısıyla kurumsal yeniliğe önemli katkılarda bulunurlar (De Jong ve Den Hartog, 2007). Yapay zekânın ortaya çıkışı, çalışanların yapay zekâ hakkındaki görüşleri ve tutumları, yenilikçi uygulamalara katılımlarını teşvik edebileceği veya engelleyebileceği için işyeri yeniliğine yeni bir yön katmıştır. Teknoloji Kabul Modeli ve ilgili çerçeveler, algılanan yararlılık ve kullanım kolaylığı teknolojinin benimsenmesini etkileyen temel faktörler olarak vurgulanmaktadır (Davis, 1989). Bu araştırma, yenilikçi iş davranışının farklı bir paradigmasını sunabilmek adına beş faktör kişilik özelliği boyutlarını dahil ederek mevcut hipotezleri genişletmektedir.

Yapay zekâ teknolojileri, birden fazla alanda üretkenliği ve yeniliği iyileştirmenin itici gücü olarak kabul edilmektedir. Yapay zekânın örgütsel süreçlere dahil edilmesi, gelişmiş karar alma, operasyonel verimlilik ve yenilikçi problem çözme yetenekleriyle ilişkilendirilmiştir (Russel ve Norving, 2010; Kaplan ve Haenlein, 2019). Yapay zekâya yönelik tutumlar, etik düşünceler ve yapay zekâ sistemlerine olan inanç dahil olmak üzere çeşitli faktörlerden etkilenmektedir (Sindermann, Yang, Elhai, Yang, Quan, Li ve Montag 2022). Bu çalışma, bu tutumlar ile kişilik özellikleri arasındaki etkileşimi ve bu etkileşimin örgütsel bağlamlarda da yenilikçi iş davranışını ne oranda şekillendirdiğini incelemektedir.

Ayrıca, insanların teknolojik ilerlemeyle beraberindeki etkileşimi, dijital çağda inovasyonu teşvik etmenin öneminin üstünü çizmektedir. Organizasyon liderleri yalnızca çalışanların teknik yeterliliklerini değil, aynı zamanda değişimi kabul etmeye yönelik psikolojik hazırlıklarını da değerlendirmelidir. Yapay zekâ sistemlerine duyulan güven ve yapay zekânın iş güvenliği üzerindeki algılanan etkileri gibi unsurlar, çalışanların yapay zekâ odaklı inovasyonları benimsemeye hazır olmalarını önemli ölçüde etkilemekte ve kolaylaştırmaktadır (McCarthy, 2004; Kaplan ve Haenlein, 2019). Bu dinamikleri kavramak, firmaların teknik yetenekleri insan potansiyeliyle uyumlu hale getiren çözümler geliştirmesini sağlamaktadır.

Akademisyenlerin yapay zekâ kullanımını ve yenilikçiliğini teşvik etmedeki önemi çok büyüktür. Akademisyenler hem eğitimci hem de araştırmacı kimlikleriyle, örgütsel stratejilerin formüle edilmesinde ve iş gücünün yapay zekâ kaynaklı dönüşümlere uyum sağlamasına yönelik donatılmasında önemli bir rol oynamaktadırlar. Akademik kurumlar, disiplinler arası araştırmayı teşvik ederek aynı zamanda yapay zekânın çıktı ve faydalarının anlaşılmasını sağlayarak teknoloji ile örgütsel uygulama alanındaki kopukluğu giderme konusunda büyük çabalar sarfetmektedir (Trappl, 1986; Lu, 2019). Dahası, yapay zekâ entegrasyonu için etik çerçeveler formüle etme girişimleri, sorumlu ve sürdürülebilir inovasyon süreçleri için bir temel oluşturmaktadır (Bostrom, 2021).

Bu tez, kişilik özellikleri, yenilikçi iş davranışı ve yapay zekâ tutumu arasındaki ilişkiyi irdeleyen araştırma sorusunun kapsamlı bir analizini sunmak adına düzenlenmiştir. İlk bölüm, yenilikçi iş davranışı, yapay zekâya yönelik tutum ve beş faktör kişilik özellikleri ile ilgili literatürü inceleyerek teorik çerçeveyi açıklamaktadır. Metodoloji bölümü, değişkenler arasındaki karşılıklı ilişkileri araştırmak için kullanılan veri toplama araçlarını

ve istatistiksel metodolojileri kapsayan araştırma tasarımını tasvir etmektedir. Sonraki bölümde, beş faktör kişilik özellikleri ve yenilikçi iş davranışı arasındaki bağlantıya ilişkin yapay zekâya yönelik tutumlar açıklanmıştır. Tartışma ve sonuç bölümlerinde ise bulguları bütünleştirerek, gelecekte bu konuda yapılacak araştırmalar için yön sağlayacak önerilerle bu konunun önemine değinilmiştir.

Bu çalışmadan elde edilen bulgular, analiz edilen değişkenler arasında önemli korelasyonlar olduğunu göstermektedir. Bulgular, Teknoloji Kabul Modelindeki Yapay Zekâya Yönelik Tutumları ve Beş Faktör Modeli de dahil olmak üzere yerleşik teorileri doğrulamaktadır ve yeniliği teşvik etmek için psikolojik hazırlık ve teknik kabul edilebilirliğin geliştirilmesinin gerekliliğini vurgulamaktadır (Davis, 1989; McCarthy, 2004). Bu çalışma, yapay zekâya yönelik tutumların yenilikçi iş davranışına etkisini vurgulamaktadır. Çeşitli araştırmalardan örnekler sunularak yapay zekâya yönelik olumlu bakış açılarının geliştirilmesinin kişiliğin belirli özelliklerine bağlı olarak nasıl belirleyici bir etkisi olduğunu ve bireylerin yenilikçi kapasitesini nasıl artırabileceği yönünü incelemektedir.

Yapay zekâ, kişilik ve yenilikçi davranışları bütünleştirmeye yönelik bu alanın incelenmesi, inovasyon ve teknoloji benimsemesi üzerine akademik tartışmaları genişleten, yapay zekâ ve insan sermayesini etkili bir şekilde kullanmayı amaçlayan örgütler için yönetimsel çıkarımlar sağlayan mevcut çalışma ile aydınlatılmıştır. Yapay zekâyı operasyonel iş akışına dahil etmenin önemi teknolojik atılımları insan odaklı stratejilerle uyumlu hale getirmenin bakış açısını değiştirme potansiyeline olanak tanımasıdır ve böylece önümüzdeki yıllarda sürdürülebilir ve kapsayıcı inovasyonun gelişimine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI

2.1. Yenilikçi İş Davranışı Kavramı ve Özellikleri

Yenilikçi iş davranışı, herhangi bir organizasyonel düzeyde fayda sağlayacak bir yeniliğin oluşturulmasına, tanıtılmasına ve uygulamaya geçirilmesine yönelik bireysel davranışları kapsamaktadır (Kleysen ve Street, 2001; Janssen, 2017). Çalışanın yenilikçi davranışı, bir sorunun fark edilmesi ile ortaya çıkar. Yeni fikir ve çözümlerin üretilmesiyle ve her aşamasında farklı faaliyetlerin yer aldığı ve bireysel davranışların gerekli olduğu birden fazla aşamanın yer aldığı bir süreç olarak tanımlanır (Scott ve Bruce, 1994). Yenilikçi iş davranışı, çalışanların hedeflerine ulaşmak için yeni teknolojileri ortaya çıkararak, yeni fikirler önermesi ve yeni iş yöntemlerini hayata geçirmesi ve bunu yaparken yeni kaynakları tahsis etmesi olarak tanımlanmaktadır. (Yuan ve Woodman 2010).

1986 yılında Andrew Van de Ven'in yayınladığı ''Yenilikçilik Yönetiminde Temel Sorunlar'' başlıklı çalışmasında bir organizasyonda yenilik yaratılması ve bu yeniliğin sürekliliğini korumak için bireylerin, bir fikir geliştirmeleri ve bu fikri daha iyi hale getirerek değerlendirmede bulunmaları çok önemlidir. Van de Ven (1986), bu özelliklere sahip bireyleri, organizasyonun yenilikçilik düzeyine önemli katkılar sağlayan temel unsurlar olarak tanımlamaktadır.

Yenilikçi davranış sergileyen çalışanlar, bir durumu farklı bakış açılarından değerlendirip sorgusunu yaparak ve bununla ilgili doğru çıkarımları elde etmek için incelerler. Çıkan sonuçlara yönelik organizasyon katılımcılaıyla yeni yollar keşfetmek için fikir birliğinde bulunurlar. Bu yeni fikirleri gerçek yaşamda bir yere konumlandırarak örgütün yenilikleri tecrübe edinmesi, kalıcı hale getirilmesi ve örgüte rekabet avantajı kazandırılması için çalışmaktadırlar. (Çimen ve Yücel, 2017).

Janssen (2000) yenilikçiliğin organizasyonun daha verimli çalışmasını sağlarken, çalışanların görevlerini daha kolay yönetmelerine, iş tatmininin artmasına ve daha iyi iletişim kurmalarına yardımcı olan sosyal-psikolojik faydalar sunduğunu belirtmektedir. Katz'a (1964) göre "Yalnızca öngörülen davranış planlarına bağlı olan bir organizasyon, çok kırılgan bir sosyal sistemdir.'' Bu ifadeyi açıklamak gerekirse; insanların tahmin

edilebilir davranışlarının örgüt içindeki sistemin dinamiklerini değiştirme ve farklı bir yere taşıması açısından değerli olduğunu ve bunların çalışanlar tarafından gerçekleştirilecek davranışla mümkün olacağından bahsedilebilir.

Teknolojik gelişimlerin hız kazandığı ve artan rekabet ortamının yarattığı bir takım zorluklar bulunmaktadır. Bu zorluklar, kuruluşların yenilik yapmasını zorunlu hale getirerek hem pratik hem de yaratıcı çözümler sağlamasını gerekli kılmıştır. Çünkü bu çözümleri üretmemek sistemlerin verimsiz ve faydasız hale gelmesine neden olmaktadır. Bu açıdan çalışanların günlük belirlenen standart iş görevlerinin ilerisine taşımaları önemli olmaktadır. Çalışanların yeni fikirler üretmeleri ve bunları iş süreçlerini daha iyi hale getirmek için yararlanmaları önemli bir etkiye sahip olmaktadır (George ve Zhou, 2001).

Yenilikçi iş davranışını, dört temel özellikle ifade etmek mümkündür. Bunlar;

- Yenilikçi davranış sürecinde çıktılarla ilgili tahmin yürütmek genellikle zordur veya hiç mümkün olmayabilir. Bu durum, yenilikçilik sürecinde netlikten uzaklaştırarak harcanan sürenin ve kaynakların yönetilmesini zorlaştırır ve öngörülemeyen şekillerde ilerlemeye sürükleyebilir (Ulun, 2023).
- Yenilikçi davranış daima farklı seçeneklerle rekabet halindedir. Bu durum, yenilikçi bir davranış veya stratejinin mevcut yapıyı ve diğer seçeneklere eğilim göstermeyi ifade eder. Bu yerleşik düzeni koruyan rakiplerin kazanımlarını ve yer aldıkları görevlerde risk faktörü olarak anlamlandırabilir (Ulun, 2023).
- Yenilikçi davranış süreci bilgi ve deneyimlerle sürekli farklılaşan bir dinamikliktedir. Devamlı bir yenilik arayışına götürebilir ve bu da yeni bilgilerin bulunacağı kaynağa götürür (Ulun, 2023).
- Bir örgüt içinde yenilikçi davranışın etkileme gücü, kısıtların ötesine geçmeyi gerekli hale getirir. Buna yönelik, farklı departmanlar, yetkinlikler, çeşitli endüstriler ile işbirliği ve haberleşmeyi ifade eder. Bu bağlamda, farklı kültürel etkileşimlerle farklı alanlardan gelen kişilerin tecrübelerinden faydalanmak, yenilikçi iş davranışlarının başarısı için değerlidir (Ulun, 2023).

2.2. Yenilikçi İş Davranışı Aşamaları

Scott ve Bruce (1994) inovasyonu sıralı aşamalardan ziyade aralıklı faaliyetler olarak nitelendirmektedir, dolayısıyla bireylerin herhangi bir zamanda bu aşamaların herhangi bir kombinasyonuna katılmaları beklenmektedir. Organizayon içinde yer alan çalışanların çeşitli özellikleri yenilikçi iş davranışının gelişimi ve sürekliliğinin sağlanabilmesi için çalışanların yeteneklerine, bilgi düzeylerine ve farklı perspektiften bakabilmelerine göre çeşitlilik gösterir (Turgut ve Beğenirbaş, 2013).

Bu araştırmada yer alan, Scott ve Bruce (1994) tarafından tanımlanan yenilikçi iş davranışını temel alan fikir üretme, fikri destekleme ve fikri uygulama aşamaları tek boyutlu olarak ele alınmıştır.

2.2.1. Fikir üretme

Fikir üretmenin temel noktası ortaya çıkan problemleri çözmekten geçer. Bu da bilginin halihazırda bulunan verilerin tekrar organize edilmesiyle mümkün olur. Çalışanlar iyi fikirler ürettiğinde olası problemlere karşı mevcut ve hedeflenenler arasındaki eksiklikleri farklı bir paradigmayla değerlendirirler (De Jong ve Den Hartog, 2010).

Kanter (1988), ‘fikirler sürekli değişen düşünme'den geçer şeklindeki ifadesini açıklamak için kaleydoskop metaforunu ele alır. Kaleydoskop içerisinde birçok desenli parça bulunan ve hareket ettirilen bir mekanizmadır ve bu her defasında yeni modeller ortaya çıkarır. Kaleydoskopa farklı açılardan baktığımızda da yeni desenler oluşur. Bu benzerliği fikirlerin üretilmesi açısından ele alır. Sürekli değişen desenler, fikirlerin sabit kalmadığını, esnek bir yapıda olduğunu, herkesin bakış açısına bağlı olarak değişebileceğini ve her fikrin kişinin kendisine özgü olduğunu gösterir. Bu betimleme, örgüt düzeyindeki yenilikçi düşüncelerin geliştirilmesinde farklı yaklaşımlardan yararlanmanın önemini anlatır. Yeni fikirlerin üretilmesi, bir tahminle yola çıkılarak, yeni bir koşulun yaratılmasına zemin hazırlar, fiziksel sermayenin ve kaynakların yapılandırılmasında rol oynar (aktaran De Jong ve Den Hartog, 2010).

Fikir üretme aşaması mevcut gereksinimlere ve problemlere uygun şekilde yeni ve mevcut iş bağlamı için yarar getirecek şekilde fikirlerin yaratılması olarak tanımlanır. Fikir

üretmenin, yeni bakış açıları kazanmak ve kişinin başlangıçtaki fikirlerini, yani bunları ortak bir paylaşım alanı içinde başkalarıyla tartışarak ve test edip geliştirmek için gerekli olan güçlü bir sosyal yapısı bulunmaktadır (Messman ve Mulder, 2020).

Yenilikçi fikirlerin dönüştürülmesi ile stratejik düşüncenin bir ilişkisi bulunmaktadır. Bireyler iş yerinde rol ve kabiliyetlerini ileri taşımayı hedefler. Hem organizasyonel hem de bireysel başarının uzun vadeli olabilmesi için liderlerin geleneksel bakış açılarının yerini stratejik düşünmenin gelişen yapısıyla hareket ederek fikir şemaları oluştumaları ve yenilikçi fikir ve tutumları bu şekilde yaygın hale getirmeleri gerekir (Gross, 2017).

2.2.2. Fikrin desteklenmesi

Yenilikçilik sürecinin bir sonraki adımı olan fikir geliştirme aşaması potansiyel ortaklara fikrin tanıtılmasıdır. Bir çalışan fikri ürettiğinde arkadaş, destekçi veya sponsor bulmak veya fikri gerçekleştirebilmek için gerekli gücü sağlayan taraftarlardan oluşan bir koalisyon oluşturmak için sosyal bir faaliyete katılması gerekir (Janssen, 2004). Ayrıca gerekli etkiyi sağlayacak yetkinlikte olan işbirlikçilerin bulunması, çalışanların bir fikirden yarar sağlaması için uygun bir alt yapı sağlar (Reuvers, Van Engen, Vinkenburg ve Wilson-Evered 2008).

Üst düzey yöneticiler genellikle problemlerle yoğun bir şekilde uğraş verdiklerinden ötürü yeni fikirlere karşı pek sıcak bakmayabilirler; fikri destekleyen kişi, verdiği önerinin kabul görmesi için sabırlı olmalı ve mevcut şartlarda ortaya çıkanı değerlendirmelidir. Ayrıca fikri ortaya çıkaran kişi, önerisini sunarken ortaya çıkabilecek maliyeti ve oluşabilecek olası riskleri göz önünde bulundurmalıdır. İnsan gücü ve zaman gibi önemli unsurları da değerlendirerek, önerinin hayata geçirilmesi için gerekli destek sağlanmalıdır. (Levitt, 2003 aktaran Ayas 2015).

2.2.3. Fikrin uygulanması

Son süreç olan uygulama aşamasında çalışanların fikirlerini hayata geçirmek için eylemde bulunması yenilik sürecinde değerli bir rol oynayabilir. Örneğin, belirli bir fikre kuvvetli bir adanmışlık duyan çalışanlar, başkalarını bu fikrin değerli olduğu konusunda ikna edebilir. Çalışanlar ayrıca bir fikrin geliştirilmesi, analiz edilmesi ve son olarak

ticarileştirilmesi için kayda değer bir çaba harcayabilirler (De Jong ve Den Hartog, 2007). Bu aşamada sağlanacak desteklerle yeni bir fikrin uygulanması için bütün süreçlerin gözden geçirilmesi, değerlendirilmesinin yapılması, yapılacak geri bildirimlerle sonuçların alınması ile hizmete sunulmasını ifade etmektedir. Bütün gözden geçirmelerle süreç başarıyla tamamlandığında bu yeni fikir nihayetinde örgütün içinde ve dışında faaliyete geçmek için hazır hale gelmiştir (Gökçen, 2018).

Sonuç olarak yenilikçi birey, "yeniliğin dokunulabilen veya deneyimlenebilen, artık yayılabilen, seri üretilebilen, üretken hale getirilebilen bir prototipi veya modelini" üreterek fikri tamamlar ve kurumsallaştırılabilir hale getirilerek hayata geçirilir (Scott ve Bruce, 1994).

2.3. Yenilikçi İş Davranışını Etkileyen Faktörler

Yenilikçi iş davranışı, hem bireysel hem de takım üyeleri ile gerçekleştirilebilir. Bir örgütün başarıyı sağlamasındaki önemli bir husus, yeniliğin değerinin kabul görmesidir. Bu konuda yapılan çalışmalar, yeniliğin yöntemsel tarafına değil, insan merkezli yaklaşımına bakarlar. Çalışanların yenilikçi iş davranışında etkisi olabilecek durum ve koşulların fark edilmesi için disiplinler arası bilim dallarından yararlanarak kapsamlı bir bakış açısı edinebilmek açısından önemlidir (Youn ve Marquard, 2021 aktaran Şenol 2020).

Her örgütün benzerlik gösterdiği özellikler olduğu gibi, her bireyin bilimsel bilgi birikimi ile edindiği tecrübe, işe odaklılığı ve enerji seviyesi de farklılık gösterebilir. Bu durum örgütler için de geçerlidir; her birinin yenilikçi davranış sergileme yeteneği farklılık göstereceği için yenilikçi faaliyetlerin sonuçları da çeşitlilik gösterebilir (Dörner, 2012). Yenilikçi iş davranışına etki eden faktörler, bireysel ve örgütsel ve çevresel olmak üzere üç kategoride ele alınmıştır.

2.3.1. Bireysel faktörler

Scott ve Bruce'a (1994) göre bireylerin sahip olduğu yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi özelliklerin haricinde problem çözme becerileri, bilgi ve tecrübeleri gibi nitelikler de bireysel faktörler olarak yenilikçi iş davranışlarına yansımaktadır.

Yenilikçi fikirlerin kaynağı genellikle bireysel çalışanlar veya gruplar halindeki çalışanlardır. Bu nedenle, kişisel faktörlerin incelenmesi büyük önem taşır. Bir bireyin yenilikçi iş davranışlarına katılımı, hem belirli bilişsel yeteneklere, uzmanlığa, ilgili görev bilgisine, teknik becerilere ve kişilik özelliklerine sahip olmasını hem de yenilikçi olma isteğine sahip olmasını gerektirir (Parzefall, Seeck ve Leppänen 2008).

Yenilikçi çalışanlar genellikle deneyimlere açık, bağımsız düşünen, yaratıcı özgüvene sahip ve kendine güvenen kişilerdir. Yenilikçi fikirler almak doğal olarak risk içerir ve bu nedenle bireylerin başarısızlık olasılığını denemeye ve kabul etmeye istekli olmaları gerekir. İş yerindeki ortam ve psikososyal güvenlik unsurları da risk alma eğilimini etkileyebilir. Ayrıca, bir çalışanın risk alma eğilimi kişisel bir faktördür; bazı insanlar diğerlerinden daha az risk almaya meyillidir (Parzefall ve diğerleri, 2008).

Yöneticiler etkili bir motivasyon yönetimi sayesinde çalışanları nasıl teşvik edilebilecekleri hakkında bilgi edinilebilir. Bu, çalışanların örgütün başarısı için daha etkin bir şekilde kullanılmasını sağlar. Motivasyon yönetimi sonucunda işletmelerin bazı temel amaçları bulunmaktadır. Bunlar şunlardır:

- İş başarılarının artırılması,
- Çalışanların örgütte kalmasının sağlanması,
- Çalışanların yaratıcı potansiyelini ortaya koyması için teşvik edilmesi.

Bu şekilde çalışanların yaratıcılıkları artırılacak, yenilikçi faaliyetleri teşvik edilecektir. Bu süreçte, yaratıcı bireyler tarafından geliştirilen yeni fikirler ve ürünler işletme performansını artırmaya yönelik olarak katkıda bulunacak ve örgüte önemli kazançlar sağlayacaktır (Osmanoğlu, 2021).

Bireyler, yeni fikirler geliştirmek ve inisiyatif göstermek için elverişli bir konumda olabilirler, bu nedenle hem yönetimden hem de iş arkadaşlarından destek almaları önemlidir. Ancak, bu fikirlerin herhangi bir organizasyonda hayat bulabilmesi için başkalarının da yardımına ihtiyaç vardır. Bu yüzden yenilik, sadece bireysel davranışlarla sınırlı değildir; aynı zamanda organizasyon içindeki gruplar tarafından benimsenip uygulandığında genişleyebilir (Prieto ve Pilar Pérez-Santana, 2014).

2.3.2. Örgütsel faktörler

Bireylerde doğal olarak yenilikçi davranışlar bulunabilir, ancak örgütlerin bu tür davranışları desteklemesi örgütsel nitelikler çerçevesinde incelenir. Örgütler, çalışanların inovatif performanslarını ve potansiyellerini ortaya çıkararak rekabet avantajı sağlamaya yönelik çabalarını artırmak için teşvik eder. Dolayısıyla örgüt kültürünün geliştirilmesi, çalışanların örgüt içindeki davranışlarını şekillendiren önemli bir örgütsel özelliktir (Bilgen, 2023).

Örgüt kültürü yol gösterici bir rol oynar. Organizasyon kültürleri sadece en yüksek veya uzun vadeli hedefleri etkilemekle kalmaz, aynı zamanda organizasyonel hedefleri de şekillendirir. Bu hedefler, çalışanlara işin değerini hissettirir ve başarma arzusunu teşvik eder (Tianya, 2015).

İkinci olarak, örgüt kültürü insanların davranışlarını kısıtlar. Bu durum, örgüt kültürü tarafından belirlenen standartlar ve kısıtlamalarla ilgilidir. Örgüt için kurallar ve düzenlemeler gereklidir, ancak bireylerin her davranışı standartlaştırılamaz (Tianya, 2015).

Üçüncü olarak, örgüt kültürü birleştirici bir etkiye sahiptir. Bu etki, çalışanlarda kuruma karşı bir sadakat duygusu oluşturur. Örgütsel değerler zamanla çalışanlar tarafından benimsenir (Tianya, 2015).

Dördüncüsü, örgüt kültürlerinin teşvikler üzerinde etkisi vardır. Kurumsal kültür, çalışanların duygusal olarak bağlanmalarını teşvik eder. Bu süreç, çalışma ve sosyal davranış biçimlerini şekillendirerek ortak değerler ve davranışlar oluşturulmasına yardımcı olur (Tianya, 2015).

Beşinci olarak, örgüt kültürünün çekim yaratma etkisi vardır. Kurumsal kültür, sadece şirket içinde değil, aynı zamanda toplum genelinde de etki yapar. İnsanlar, bir kuruluşun derin değerlerini semboller, reklamlar, mimari, ürünler ve hizmetler aracılığıyla anlarlar. Bu etkiyi yaymak için medya ve kamu faaliyetleri gibi çeşitli kanallar kullanılmaktadır (Tianya, 2015).

Altıncı ve son olarak, inovasyon üstün nitelikli bir kurumsal kültür, yenilikçiliği teşvik eden, çeşitliliği teşvik eden ve hoşgörü ile karşılayan bir çalışma ortamı sunar (Tianya, 2015).

Bir organizasyonda çalışanların kişiliği ve örgütle uyumu yenilikçilik bakımından pozitif etki sağlar. Bu anlayışa göre örgüt kültürü hem bireysel yenlilikçiliiği etkiler hem de kendisi etkilenir. Örgütün karar verme süreçlerini, işleyişini ve uzun vadeli hedeflerinin şekillenmesinde önemli bir sağlayıcıdır. Çalışanlar problemlerin çözülmesinde yeni metodlarını yenilikçi davranışları üzerinden ortaya çıkartır. Organizasyonun yenilikçiliğe yönelik tutumunda yönlendirici olabilir ve diğer çalışanları yenilikçi olması için teşvik edebilir (Tınaz, 2009 aktaran Göral, 2020).

Grup özelliklerine bağlı olarak çalışanlar, yeni fikirlerin teşvik edildiğini ve beklendiğini hissettiklerinde örnek olarak yeniliğin desteklenmesi ve karar alma sürecine katılıp fikirlerini açıkça dile getirecek kadar güvende hissettiğinde grup yeniliklerinin arttığı gözlenmektedir (Axtell, Holman, Unsworth, Wall, Waterson, ve Harrington, 2000).

Çalışanların birbirleriyle etkileşim kurduğu örgüt yapısı içinde belirli davranışlar ve tutumları barındıran bir iklim oluşur. Bu iklim, bireylerin örgütsel beklentileri ve davranışların olası sonuçları hakkında aldıkları göstergeleri temsil eder. Bireyler bu bilgileri kullanarak sağlayacakları faydaları ve bekledikleri sonuçları değerlendirirler (James, Hartman, Stebbins ve Jones, 1977). Dolayısıyla, pozitif bir iklimin gelişmesinde çalışanların karar verme süreçlerine dahil olması için yönlendiren ve değişime açık olmalarını sağlayan organizasyonlar değerli olmaktadır (Ostroff ve Schmitt, 1993).

Değişimi başlatma ve yönetme konusunda nihai sorumluluğa sahip üst düzey yönetim, çalışanların nasıl düşündüğünü ve hissettiğini yöneterek çalışanların değişime yönelik meyillerini bilmek isteyeceklerdir. Organizasyon geliştirme danışmanları, üst düzey yönetimin kendi organizasyonları içerisinde liderlik uygulamaları ile repertuvarlarını geliştirmesine proaktif, kararlı ve organizasyonel değişime daha olumlu bir şekilde yatkın olan sektörü iş gücünün geliştirilmesine katkıda bulunabilirler (Albrecht, 2005). Yenilikçi davranışı geliştirmeye çalışan liderler, çalışanlara daha sık danışarak çalışanların görevlerini nasıl yapacakları konusunda yeterli özerkliğe sahip olmasına, girişimleri ve yenilikçi çabalarını desteklemesi ayrıca etkinliği ve verimliliği güvence altına alarak çalışanları

izlemesiyle yenilikçi davranışlarını olumlu yönde etkileyebilir (De Jong ve Den Hartog, 2007). Özellikle dönüşümsel liderler, çalışanlar arasında artan yenilikçi iş davranışı seviyeleriyle ilişkilendirilmektedir. Takipçilerini ilhamlandıran ve heyecanlandıran liderler, yaratıcılığa elverişli bir ortam yaratır (Pieterse, Knippenberg, Schippers ve Stam, 2009). Dahası, etik liderliğin örgüt kültürü ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiyi önemli ölçüde etkilediği gösterilmiş ve yenilikçi bir atmosfer yaratmada etik hususların önemini vurgulanmıştır (Siswanti ve Muafi, 2022).

2.3.3. Çevresel faktörler

Bireylerin yenilikçi davranışını etkileyen bir takım çevresel faktörler bulunmaktadır. Bunlar, yasal zorunluluklar ve piyasa rekabeti de dahil olmak üzere dış güçlerin varlığıdır. Kuruluşlar, düzenleyici standartlara uymak ve rekabet avantajlarını artırmak için sıklıkla yaratıcı teknikler uygulayarak çevre yasalarına uyumlanmaya çalışır. Daha katı çevre kuralları, işletmeleri yeşil yeniliklere yatırım yapmaya zorlamaktadır, dolayısıyla yenilikçi iş davranışı dış baskılara karşı zorunlu bir yanıt olarak kullanmaktadır (Yang, 2021; Yu ve Cheng, 2021; Li, Wang, Tan, Sun ve Zhu 2023). Bu bağlantı, bir yenilik kültürü geliştirmek için örgütsel planları çevresel beklentilerle senkronize etmenin gerekliliğini vurgulamaktadır. Ayrıca, çevresel dinamizmin önemi göz ardı edilmemelidir. Hızlanan teknolojik gelişmeler ve dalgalanan piyasa koşulları, işletmelerin sürekli olarak değişime ve dönüşüme uyum sağlamasını ve yenilik yapmasını gerektirir. Çalışmalar, çevresel dinamizmin, çalışanların değişen koşullara tepki olarak yeni fikirler ve çözümler üretmeye teşvik edilmesi nedeniyle yenilikçi iş davranışını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir (Tjoa1 ve Arief, 2022; Makgopa, 2023). Bu dinamik ortam, yenilikçi problem çözme olanakları sunarken çalışanları alternatif çözümler üretmeye teşvik eder ve dolayısıyla yenilikçi davranışı artırır.

Ayrıca, işletmeler içinde bilgi yayılımı, yenilikçi iş davranışını teşvik etmek için esastır. Bilgi alışverişini teşvik eden bir kültür, çalışanlar arasında etkili iş birliğini kolaylaştırır ve yenilikçi fikirler üretmek için çeşitli görüşleri kombine eder (Supriyanto, Ekowati, 2020; Batmomolin, 2024). Araştırmalar, iş birlikçi platformlar ve ekip odaklı girişimler aracılığıyla bilgi paylaşımını teşvik eden firmaların çalışanlar arasında yüksek seviyelerde yenilikçi davranış elde ettiğini göstermektedir (Supriyanto ve diğerleri 2020;

Batmomolin, 2024; Ghassani, 2024). Bu iş birlikçi yöntem yalnızca bireysel yaratıcılığı artırmakla kalmaz, aynı zamanda kolektif inovasyon girişimlerini de teşvik eder.

Bununla birlikte, çalışanların refahı ve dayanıklılığı, yenilikçi iş davranışını etkileyen önemli etkenler arasında yer almaktadır. Çalışmalar, yüksek refaha sahip çalışanların, risk almak ve yeni kavramları araştırmak için gereken psikolojik kaynaklara sahip olduklarında yenilikçi davranışlar sergilemeye daha yatkın olduklarını göstermektedir. Zorluklara ve aksiliklere uyum sağlayabilen dayanıklı personelin yeni çözümler arama olasılığı daha yüksektir, bu nedenle firma içinde sürekli iyileştirme kültürü teşvik edilmelidir (Lisbet, 2023).

Kişisel ve çevresel faktörler arasında da etkileşim vardır. Deneyime açıklık gibi kişilik değişkenlerinin, yenilikçi iş davranışı ile pozitif bir şekilde bağlantılı olduğu gösterilmiştir. Bu husus, bireysel özelliklerin yenilikçi davranışları etkilemek için çevresel faktörlerle etkileşime girdiğini göstermektedir (Siregar, Suryana, Ahman ve Senen 2019; Nam, 2024). Bu etkileşim, kuruluşların yenilikçi iş davranışını teşvik ederken hem insan hem de bağlamsal unsurları hesaba katması gerekliliğini vurgulamaktadır.

Ayrıca, eğitim ve geliştirme çabalarının önemi göz ardı edilmemelidir. Çalışan eğitimine ve beceri gelişimine öncelik veren kuruluşlar, çalışanlara yenilikçi fikirleri uygulamak için gerekli araçları ve uzmanlığı sağlayarak inovasyona elverişli bir atmosfer yaratmaktadır (Amir ve Priatna, 2018). Yaratıcılığa, problem çözmeye ve ekip çalışmasına vurgu yapan eğitim programları, çalışanların yaratıcı yeteneklerine olan güvenini artırır ve dolayısıyla yenilikçi iş davranışını teşvik eder (Fachrozie, Rofiaty ve Jumajir, 2022).

Örgütsel atmosfer, liderlik stilleri, dış baskılar, çevresel dinamizm, bilgi alışverişi, çalışan refahı ve eğitim programları çalışanların yaratıcı kapasitelerini önemli ölçüde etkileyen başlıca unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu özellikleri anlayıp kullanarak, firmalar yalnızca yenilikçi davranışı teşvik etmekle kalmayıp aynı zamanda koruyan bir ortam yaratabilir ve böylece giderek daha rekabetçi bir alanda örgütsel performanslarını arttırabilirler (Supriyanto ve diğerleri, 2020).

2.4. Yenilikçi İş Davranışının Önemi

İşletmelerin varlığının sürdürülebilirliği ve büyüme potansiyeli için kritik olan özellikler arasında, çevredeki değişimlere uyum sağlama kabiliyetleri ön plandadır. Bu başarı, çalışanların niteliklerini artırarak, uzmanlık sahibi donanımlı personel kazanarak ve onları şirkette tutarak sağlanabilir (Kayabaşı 2023). Aynı araştırmada şu bulgu da yer almaktadır, işletmeler çalışanlarının yenilikçi davranışlarını ortaya çıkarmak ve teşvik etmek suretiyle, bu davranışları uygulamaya koymaları için fırsatlar yaratmak durumundadır. Çalışanların yenilikçi iş davranışlarını işletmeye benimsetilmesi, işletmenin inovasyon kapasitesine katkı sağlar ve bu da pazarda fark yaratmasına olanak tanır.

Günümüz rekabetçi iş ortamında, organizasyonların başarılı olabilmesi için çevresel değişkenlere hızlı ve etkili bir şekilde adapte olmaları gerekmektedir (Düger ve Ciner 2023). Teknolojik ilerlemelerin hız kazanması ve küreselleşme sürecinin derinleşmesi, şirketlerin sadece yerel değil, aynı zamanda küresel düzeyde rekabet etmelerini zorunlu kılmaktadır. Bu bağlamda, organizasyonların yenilikçilik ve yaratıcılık konusundaki yetenekleri, sadece bir avantaj değil, aynı zamanda hayati bir stratejik unsurdur (Runco, 2004 aktaran Turan, 2021). Buna göre, organizasyonların yenilikçilik yeteneklerini güçlendirmesi ve bu doğrultuda yapılarını şekillendirmesi, rekabet avantajı sağlamalarına yardımcı olmaktadır. Yenilikçilik, organizasyonların sadece mevcut koşullara uyum sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda gelecekteki belirsizliklerle başa çıkma yeteneklerini de güçlendirmektedir.

2.5. Yenilikçi İş Davranışını Engelleyen Faktörler

Kuruluşların sahip olduğu kaynaklar, yenilikçiliğe fayda sağlayabilir ancak bu kaynağın miktarının az olması veya çok olması olumsuz etki yaratabilir. Örneğin zaman kaynağı tatmin edici düzeyde sunulduğunda fayda sağlarken, bir kaynağın ihtiyaca uygun karşılanmaması çalışanların baskı hissetmesine fazla olması ise can sıkıntısı ve motivasyon düşüklüğüne neden olabilmektedir. Benzer şekilde görevlerin zorluğu ve karmaşıklığı arasındaki dengenin de yeniliği etkilediği görülmektedir. Oldukça basit ve rutinleşmiş görevler, çalışanların risk almasını ve farklı alternatifler geliştirme becerilerini sınırlayabildiği gibi aşırı zor ve karmaşık görevler de çalışanların bunalmasına sebebiyet vererek olumsuz etki yaratabilmektedir (Shalley ve Gilson, 2004 aktaran Öğülmüş, 2022).

Örgüte ilişkin yönetim yapısında hiyerarşinin azaldığı, çalışanların yönetsel süreçlere dahil olduğu ve kurumsal engellerin aşıldığı durumlarda, yenilik düşüncesi daha yaygın bir şekilde benimsenir. Yönetimsel sınırlamalar, yeniliğin ortaya çıkmasının önünde yavaşlatıcı bir etkendir. Bu kısıtları aşmak için gelişime duyarlı örgütlerde kurumsal işleyişin komuta zincirinden işbirlikçi çalışmaya, tanımlı görevlerden etkili yetkilendirmeye, biçimsel kontrol sisteminden paylaşılan bilgiye, ortak hedef benimsemeye ve esneklik sağlayıcılığa dönüşmelidir (Naktiyok, 2007).

İşletmelerden bazıları inovatif çözümler geliştirerek verimlilik sağlarlar ancak bu yenilikleri keşfetmeyenler geri planda kalırlar. İşletmenin değişime dirençle yaklaşması yenilik yönelimli değişimlerin uygulamaya konulamamasını doğurur. Yenilikçi çözümlerin katkısının getireceği sağlıklı çıkarımları yapamayan işletmelerde bir tür "savunma" mekanizması olarak değerlendirilebilir (Yeşil, Çınar ve Uzun, 2010).

Değişimin etkisiyle oluşan öngörülmesi zor koşullar sebebiyle çalışanların olası tehdit ve fırsatları analiz ederek eyleme geçmeleri gereklidir. Ancak bilgi eksikliği nedeniyle vaktinde yapılmayan seçimler, örgütlerin olası avantajları değerlendirememeleri rekabetçi konumunu kaybetmesine yol açar. Radikal değişikliklerle yöneticilerin de imkanları en iyi şekilde kullanmak üzere ekonomik engelleri aşabilmeleri gereklidir. (Basım, Korkmazyürek ve Tokat, 2008). İşletmelerin bu doğrultuda yenilikçi davranış sürecinde şu yönetimsel çıkarımlar yapılabilir:

1. Yeniliğin her aşamasında en çok aranan yetenek, yaratma becerisidir. Bu yeteneğe sahip çalışanların cesaretlendirilmesi için yeniliği olağanlaştırmak ve normlaştırmak değer yaratacaktır (Ayas, 2015).
2. Çalışanlar arasında iletişimin artırılmasında etkileşimsel çabalar yaratmak önemlidir buna yönelik etkinlikler, kutlamalar ve ödül sistemleri gerçekleştirilmelidir. Böylelikle, çalışanlar çalışma ortamlarında ve çevresinde güçlü bağlar kurabileceklerdir. Ayrıca örgütte iletişimin kuvvetlendirilmesi ve koordinasyonun sağlanması yenilikçi davranışlarına fayda sağlayacaktır (Akgemci, 2019).
3. Yeniliği harekete geçirirken insanların hata yapma durumlarını göz önüne almak ve bu hataların normal olduğunu göstemek gerekir. Buna yönelik bir takım

iyileştirmeler ve yapılandırmalar da bir sonraki aşamaya geçişlerde yol haritası olacaktır (Ayas, 2015).

4. Yenilikçilik yönetimi için temel olan dikkat gerektiren bir süreç olmasıdır. Yeni fikirlerin geliştirilmesi ve uygulanması yönünde faaliyetlerin nasıl ve neden geliştiğini anlamak, örgütlerin başarı düzeyini tespit edebilmek için önem taşımaktadır (Van de Ven, 1986).
5. Çalışanlarda oluşturulan zaman baskısının bariyerleri aşıldığında, yenilikçi iş davranışları kolaylıkla uygulamaya konulabilecektir. Örgüt içinde gerçekleşen zaman baskısı, çalışanların yaratıcılığını da sınırlandırmaktadır öyle ki yöneticiler de çalışanlar üzerinde zaman kısıtlaması oluşturmamalıdırlar (Akgemci, 2019).
6. Çalışanların değişim odaklı sonuçları ortaya çıkarabilmesi için stratejik bir plan geliştirmesi ve yeniliğin önündeki engellerin üstesinden gelebilmesi için daha iyi bir hazırlık yapılarak yenilikçi girişimlerin başarısız olma riskini en az seviyeye indirilebilir (Montani, Odoardi ve Battistelli, 2014).

Bireylerin yenilikçi iş davranışı sergilemesi büyük ölçüde iş dünyasında sürekli öğrenmeye ve gelişime fırsat yaratıcı bir etki sağlayacaktır. Yenilik oluşturmak özellikle yapay zekâ teknolojilerini etkin bir şekilde kullanabilmek, dijital dünyaya uyum sağlamakla ilişkilidir. Bu açıdan bireylerin teknolojiye yönelik sergileyecekleri tutumları ve iş ortamlarına yansıması değerli olacaktır.

3. YAPAY ZEKÂ VE YAPAY ZEKÂ TUTUMU

3.1. Yapay Zekâ Tanımı

Yapay zekânın kurucularından John McCarthy (2004), yapay zekâyı "bilgisayar programları, özellikle de akıllı programlar geliştirme bilimi ve mühendisliği" olarak tanımlamıştır. Nillson (1998), yapay zekâ, yapay nesnelerdeki akıllı davranışlarla ilgilidir demektedir. Akıllı davranış, karmaşık ortamlarda algılama, düşünme, öğrenme, iletişim ve eylemi kapsar. Yapay zekânın birincil amacı, görevleri insan benzeri bir yetkinlikle yerine getirebilen makineler yaratmaktır. Bir diğer amaç ise bu tür davranışların robotlarda, insanlarda veya hayvanlarda ortaya çıkıp çıkmadığını tespit etmektir. Bu bağlamda, yapay zekâ hem mühendislik hem de bilimsel hedefleri kapsar ve yapay zekânın amaçlarını vurgular.

Trappl (1986), geniş çapta kabul gören üç farklı yapay zekâ kavramı sunmaktadır. Bunlardan ilki bilgisayarlara zekâ kazandırmaktır. İkincisi, insan zekâsının hesaplamalı modellerinin oluşturulmasıdır. Farklı bir anlam ise insan zekâsının işlevlerini taklit eden makineler inşa etmektir. McDermott (2007), yapay zekâyı, problem çözmeye yönelik hesaplamalı modelleri araştıran, özellikle de insanlar tarafından çözülenlerle karşılaştırılabilir karmaşıklıktaki konuları ele alan bir bilgisayar bilimi alanı olarak tanımlamaktadır. Russel Norving (2010), yapay zekâyı çevreden algılar edinen ve eylemler gerçekleştiren ajanların incelenmesi olarak nitelendirmiştir.

3.2. Yapay Zekâ'nın Gelişimi

Yapay zekâ 1950 ve 1960'lı yılların başında önde gelen bilim adamları tarafından ele alınan problemlerden biriydi. Bu yıllardaki ilk atılımlar, yapay zekânın bilmeceleri çözmesi, çeşitli oyunları oynama becerisi, teoremleri ispat etmesi, görüntüleri kategorize etmesi ve kolay sorulara yanıt vermesi gibi insana özgü bilişsel çaba gerektiren görevler vererek bu görevleri nasıl gerçekleştirdiğini anlamaktı (Nillson, 2010).

Yapay zekânın temelleri tarihsel bağlamda 1940'lı yıllara dek uzanır. Psikolog ve nörolog McCulloch ve matematikçi Walter Pitts (1943) tarafından belli önermelerle

beyindeki sinirsel aktivitelerin işleyişini sayısal ifadelerle açıklayan bir teori olan ‘’Beynin Boolean Devre Modeli’’ni geliştirmişlerdir (Arslan, 2020).

İngiliz araştırma programı tarafından geliştirilen ‘’Colossus’’ programı, Nazilerin ‘’Enigma’’ adlı şifreleme mekanizmasını kırmak için savaş yıllarında önemli bir atılım gerçekleştirdi. Bletchley Park’taki gizli projenin önde gelen isimlerinden biri olarak bilinen bilgisayarların ve yapay zekânın öncüsünün Alan Turing olduğu kabul edilmektedir. (Sheikh, Prins ve Schrijvers, 2023).

Yapay zekâ’nın gelişimine katkı sağlayan Alan Turing (1950) tarafından yazılan ‘“Computing Machinery and Intelligence” adlı makalesinde, Turing’in makinelerin düşünebilme yeteneğini sorguladığı “Imitation Game’’ adını verdiği araştırmasıyla ön plana çıkmıştır.

Russel ve Norving (2010), bilgisayarların Turing testini geçebilmesi için aşağıdaki yeterliliklere sahip olması gereklidir:

- Doğal dil işleme; ingilizce dilinde başarılı iletişim sağlanması
- Bilgi temsili; sahip olunan bilgilerin ve öğrenilenlerin saklanması
- Otomatik akıl yürütme; sorulara cevap vermek ve yeni sonuçlar oluşturmak için saklanan bilgilerden yararlanılması
- Makine öğrenimi; yeni durumlara adapte olmak ve modelleri saptamak için tahmin yürütmek
- Bilgisayar görüşü; nesnelerin algılanması
- Robotik; nesneleri etkilemek ve yönlendirmek

Russel ve Norving (2010), yukarıdaki altı uzmanlık alanı için yapay zekâ sisteminin büyük bir bölümünü meydana getirdiğini belirtmektedir. Yapay zekânın gelişimi 1956-1980 yıllarında olmuştur; bu yıllarda yapay zekâya yalnızca karmaşık hesapların ve formüllerin çözümesi, teoremleri ispatlaması ve dil becerisi kazanması gibi bazı görevleri yapması için faydalanılmıştır (Lu, 2019). Yapay Zekâ kavramı ilk kez 1956 yılında Marvin Minsky ve Stanford’da bilgisayar bilimcisi olan John McCarthy'nin New Hampshire'daki Dartmouth Koleji'nde 2 ay süren ve çeşitli araştırmacıları bir araya getiren çalışmalarla Yapay Zekâ

üzerine Dartmouth Yaz Araştırma Projesi kapsamında ortaya atılmıştır (Haenlein, ve Kaplan, 2019).

Yapay zekâ alanında birçok farklı gelişme yaşanmıştır. 1960'lı yıllarda bilgisayarların bilgiyi kolaylıkla depolayabilmesi ve hızlı işlem yapma yeteneklerinin geliştirilmesi ile farklı araştırmalara yön vermiştir. İki bilim insanı olan Newell ve Simon tarafından ''genel problem çözücü'' ve 1964-1966 yıllarında MIT'nin yapay zekâ deney odalarında Josep Weinzenbaum'un ''ELIZA'' adlı programları yer almaktadır (Weizenbaum, 1966 aktaran Arslan. 2020).

Yapay zekânın 1980-2000 yılları arasında ikinci büyük ilerlemesi yapay zekâyı desteklemek adına Japon hükümetinin ciddi bir finansal kaynak sağlamasıyla beşinci nesil bilgisayar programı başlatmış olmasıdır. Buradaki asıl hedeflenen insan - makine iletişimini sağlayan, kelimelerin tercümesini ve görsel tanımasına yardımcı olacak makineleri inşa etmektir. Bu ilerlemeyle birlikte Avrupa'da ve Amerika Birleşik Devletlerin'de bulunan ülkelerde de yatırım yapmaya başlandı. Bu süreç içinde ''bilgi işleme'' yapay zekâ çalışmaları önemli bir yer edinmektedir (Lu, 2019).

1980'li yılların devamında ''uzman sistemler'' büyük bir çığır açmıştır. Bu sistemler özellikle karar ve destek mekanizmaları olarak üretilmiştir. Karmaşık verilerden, sonuçları anlaşılır düzeye getiren programlar olarak alanında uzman kişiler tarafından kod yazılarak bunlardan çok sayıda tasarlandı (Bostrom, 2021).

Yapay zekâya yönelik en önemli gelişmelerden birisi IBM tarafından geliştirilen Deep Blue programının zaferi ve Google tarafından üretilen AlphaGo'nun dünya şampiyonu Li Sedol'a karşı büyük yankı uyandıran bir performans göstermesiyle, dünyaya yapay zekânın tarihe geçen başarısını gösterdi. Ayrıca, internet, büyük veri ve grafik işleme biriminin gelişmesiyle, konuşma ve görüntü tanımlama gibi yapay zekâ teknolojileri gerçek yaşamda uygulanabilir hale gelmiştir (Lu ,2019).

3.3. Yapay Zekâ Türleri

Araştırmacılar, yapay zekâyı üç temel kategoride ele almıştır. Bunlar; güncel veya dar olarak adlandırılan yapay zekâ (doğal olmayan zekâ) yapay genel zekâ (bilişsel nitelikteki iş

ve yükümlülükleri insan seviyesinde iyi bitirme becerisi) ve süper zekâ (insanlarda tecrübe edinilen seviyelerin çok üzerinde bulunan genel zekâ) olarak sınıflandırılmaktadır. Ancak teknolojik yeniliklerin ve değişimlerin ilerleyişine karşın yapay genel zekâ ve süper zekâ mevcut teknolojinin kapasitesini aşan bir yerde konumlanmaktadır (Swankie ve Broby, 2019).

Onlarca yılı aşkın ve halen hayatımızda sık kullanımı olan dar yapay zekâ sistemleri, insanları veya ögeleri özelliklerinden tanıması, farklı dillerde aktarım yapabilmesi ve oyun oynamak gibi zekâ gerektiren görevleri gerçekleştiren karmaşık yazılım programlarıdır. Dar yapay zekâ sistemleri zor, detaylı ve karışık hesaplamalar yapmasına rağmen yapıları gereği zayıftır. Bunun sebebi insanların programlamalarıyla kısıtlanmıştır öyle ki güvenli olarak kullanılmasında hedeflenen görevleri yerine getirmesi için çalışma ortamlarında faaliyetlerini gösterirler (Boulanin, 2019). Örnek olarak sosyal medya uygulamalarından Facebook'un görsellerden yüz tanıma sistemini kullanması ve bu sistemle kullanıcıları belirleyecek etiketlerin oluşturulmasını sağladılar, Apple'ın Siri uygulaması insanların sorularını yanıtlaması sayılabilir. Bir başka örnekte, Elon Musk'ın kurucularından biri olduğu Tesla şirketi, insan müdahalesine gerek olmayan ''otonom araç'' denilen sistemlerin geliştirilmesinde önemli rol oynamıştır (Kaplan ve Haenlein, 2019).

Bazı araştırmacılara göre güçlü yapay zekâ olarak da tanımlanmakta olan yapay genel zekâ, Goertzel ve Pennachin (2007) genel olarak uygun seviyede öz-anlama, öz yönetim ve öz denetim becerisine sahip olan çeşitli koşullarda çok sayıda karışık problemleri çözmeye ve öğrenme yeteneğine sahip akıllı sistemler şeklinde ifade etmiştir.

Bilgisayar mühendisi Donald Knuth, "Yapay zekâ bu zamana kadar özünde 'düşünme'yi gerektiren her şeyi başarmış ama insanların ve hayvanların 'düşünmeden' yaptığı birçok şeyi başaramamıştır; nasıl olduysa olmuş, zoru başarmıştır!" şeklinde ifadesini açıklamıştır: yapay zekâ alanında kayda değer bir mesafe kat edilmesine ve yapılandırmaların devam ediyor olmasına rağmen görsel alanları çözümlemenin fiziksel nesneleri tanımasının veya bir robotun çevre ile bağlantı içerisindeyken eylemlerinin kontrolünün insan tarafından sağlanmasının güç olduğunu belirtmiştir (Bostrom, 2021: 30-31).

Süper yapay zekâ konusu üzerine çeşitli araştırmacıların hedef olarak belirledikleri ve yapay zekânın zihnin temel yapısını modelleyen, bilimsel açıdan yaratıcı, sosyal yetenekler ve genel bilgelik ile ilgili konularda ileri düzeyde gelişmiş bir mekanizmanın oluşturulmasını ifade etmektedir (Efe ve Cangır, 2023).

Bu kategorilere ek olarak bazı araştırmacılar ‘’zekâ patlaması’’ olarak nitelendirdikleri bir zaman dilimine işaret eder ve bunun da bilgisayarların kendi gelişimlerini sağlama ve farkında olma becerisine sahip olduğu bir seviyeyi tanımlar.

Teklilik kavramı ise insan - makine etkileşiminin çeşitli yönlerini tanımlamak üzere basit bir ifadeyle kullanılan bu terimin toplu insan ve toplu bilgisayar zekâsının birbirine yakın bir seviyede eşit olduğunda görülmesi beklenir. Ayrıca tekliliğin genel yapay zekâ ve zekâ patlaması ile aynı anda karşılaşması varsayılır ve tahminlere göre dünyada teklilik sonrası fiziksel ve sanal gerçeklik için her iki nokta arasında neredeyse hiç veya az denecek kadar bir fark olmayacağı da öngörülmektedir (Pohl, 2015).

3.4. Yapay Zekâ’ya Yönelik Tutumlar

Teknolojinin hızla gelişmesi ve teknolojik alternatiflerin artması ile kullanıcıların bu değişime ayak uydurmalarını gerektirmektedir. Bu açıdan bireylerin bir teknolojiyi kabul etmesi, sunacağı avantajları kavraması ve teknolojiye karşı objektif bir tutum sergilemesi yararlı olacaktır (Serçemeli ve Kurnaz, 2016).

Tutum kavramı birçok yeni teknolojinin kullanılmasına yön vermesi hususunda araştırılması yarar sağlamaktadır. Bunlar; Gerekçeli Eylem Teorisi (Fishbein ve Ajzen, 1975), Planlı Davranış Teorisi (Ajzen, 1991) ve Teknoloji Kabul Modeli (Davis, Bagozzi ve Warshaw, 1989) şeklinde sıranabilir (Suh ve Ahn, 2022).

Literatürde geçmişte yapılan bilimsel incelemeler, bireylerin teknolojik bir sistemi kullanmasında o teknolojiyi kabul etmesine veya karşı çıkmasına yol açan iki tane belirleyici etken olduğunu öne sürmektedir. Bunlardan ilki, insanların teknolojik bir uygulamayı işlerine destek olacaklarına inandıkları oranda kullanma veya kullanmama tercihinde bulunmalarıdır. İkincisi ise kullanacak kişilerin belirli bir teknolojik programın yarar sağlayacağına dair inançları olmasa da teknolojik bir sistemin kullanımının karmaşık

olduğunu ancak sağladığı performansla o teknolojiyi kullanmaya yönelik çabası baskın gelmektedir (Davis, 1989).

Algılanan kullanım kolaylığı, bir bireyin belirli bir sistemi kullanmanın minimum çaba gerektireceğine ne ölçüde inandığını ifade eder (Davis, 1989). Teori, dış değişkenlerin davranışsal niyet üzerindeki etkisine algılanan kullanışlılık ve kullanım kolaylığının aracılık ettiğini öne sürmektedir (Venkatesh ve Bala, 2008).

Algılanan fayda ise ‘’bir kişinin belirli bir sistemi kullanmasının iş performansını artıracağına inanma derecesi’’ olarak tanımlanmaktadır (Davis, 1989). Teknoloji kabul modeli çerçevesinde bireylerin tutumları, algılanan fayda ve algılanan kullanım kolaylığı etrafında şekillenmektedir (Taylor ve Todd, 1995). Tutum, bir bireyin yeni bir teknolojiye ilgi duyması veya duymaması olarak psikolojik bir yatkınlık olarak ifade edilir (Hwang, Lee ve Kim 2019). Yapay zekâ tutumunu şekillendiren birçok etken bulunmaktadır. Bu etkenler, bireylerin yapay zekâya yönelik algısına yön vermektedir.

3.5. Yapay Zekâ Tutumu Unsurları

Yapay zekâya yönelik tutumların unsurları, bireylerin yapay zekâ teknolojilerini nasıl algıladıklarını, onlarla nasıl etkileşime girdiklerini ve onlara nasıl tepki verdiklerini gösteren birden fazla boyut aracılığıyla anlaşılabilir. Literatür, bu tutumları etkileyen çeşitli temel faktörler tanımlamakta ve algılanan fayda, algılanan kullanım kolaylığı, duygusal tepkiler, etik hususlar ve yapay zekâ sistemlerine olan güveni kapsamaktadır.

İnsanların yapay zekânın performansını veya üretkenliğini ne ölçüde iyileştireceğine inandıklarını belirten "algılanan fayda"dır. Bu unsur, algılanan faydanın kullanıcıların teknolojiyi kabulünü önemli ölçüde etkilediğini öne süren Teknoloji Kabul Modeli ile sıklıkla ilişkilendirilir (Greiner, 2023). Sağlık hizmetlerinde yapay zekâya yönelik tutumları araştıran bir çalışma, katılımcıların bu araçları hasta bakımını ve operasyonel verimliliği artırdığını algılarlarsa yapay zekâ teknolojisini benimsemeye daha meyilli olduklarını ortaya koymuştur (Ghazy, 2023). Bu, yapay zekâya ilişkin olumlu algıların teknolojik avantajlarla yakından bağlantılı olduğunu gösterir.

Önemli bir diğer unsur, tüketicilerin yapay zekâ sistemleriyle etkileşimin kolaylığı hakkındaki inançlarıyla ilgili olan "algılanan kullanım kolaylığı" bileşenidir. Çalışmalar, insanların yapay zekâ teknolojisini kullanıcı dostu olarak gördüklerinde, bu sistemlere yönelik görüşlerinin iyileştiğini göstermektedir (Purnomo, Maulina, Wicaksono ve Rizal, 2021). Dijital girişimlerde yapay zekânın benimsemesi üzerine yapılan bir çalışma, algılanan kullanım kolaylığının tutumları ve dolayısıyla yapay zekâ teknolojilerini benimseme niyetini güçlü bir şekilde etkilediğini ortaya koymuştur (Purnomo ve diğerleri, 2021). Bu bulgu, kullanıcı dostu ve erişilebilir yapay zekâ sistemleri oluşturmanın önemini vurgulamaktadır.

Duygusal tepkiler ise yapay zekâ hakkındaki tutumlar üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Herkes bu teknolojilere farklı tepki verir: heyecan, merak, korku ve kaygı gibi. Dahası, bir çalışma kişilik özelliklerinin yapay zekâya karşı duygusal tepkileri şekillendirmede önemli bir rol oynamasına rağmen, örneğin nevrotiklik ve uyumluluk, insanların yapay zekâ hakkında nasıl hissettikleri konusunda aracılık rolü oynadığını göstermiştir (Sindermann ve diğerleri, 2022). Örneğin, daha fazla kaygıya sahip kişiler yapay zekâya karşı bir hoşnutsuzluk geliştirebilir ve yapay zekânın yayılımını kendilerine yardımcı olmanın bir yolu olarak değil, bir tehdit olarak görebilirler.

Yapay zekâ algısını şekillendiren hususlar söz konusu olduğunda "etik", listenin başında gelmektedir. Yapay zekâ teknolojileri ve uygulamalarına ilişkin bireysel algılar, gizlilik, güvenlik ve yapay zekâ tabanlı karar almanın etik etkileriyle ilgili endişeler tarafından güçlü bir şekilde ilişkilendirilmektedir. Sağlık çalışanlarının yapay zekâya yönelik görüşlerini ölçmeye yönelik bir çalışma (Sabra, Elaal, Sobhy ve Bakr 2023), hasta veri gizliliği ve yapay zekâ algoritmalarındaki olası önyargılarla ilgili etik endişelerin yapay zekâ çözümlerini kabul etme isteklerini etkilediğini ortaya koymuştur. Bu veri, yapay zekâ hakkında olumlu algılar geliştirmek için etik sorunları ele almanın bir zorunluluk olduğu anlamına gelmektedir.

Son olarak, "Yapay zekâ sistemlerine güven", tutumları şekillendiren önemli bir diğer unsurdur. Güven, yapay zekâ sistemlerinin güvenilirliği, şeffaflığı ve hesap verebilirliği ile ilgili inançları temsil etmektedir. Çalışmalar, yapay zekâya olan güvenin artmasının daha olumlu duygular ve bu sistemlerin daha fazla benimsenmesiyle ilişkili olduğunu göstermektedir (Sindermann ve diğerleri, 2022). Radyolojide yapay zekâya yönelik tutumlar üzerine yapılan bir çalışma, yapay zekâ araçlarına olan güvenin radyologların bu

teknolojileri uygulamalarında benimsemeye hazır olmalarını büyük ölçüde etkilediğini ortaya koymuştur (Shelmerdine Martín, Shirodkar, Shamshuddin, ve Weir-McCall, 2022). Bu, yapay zekâ yetenekleri ve sınırlamaları konusunda şeffaflık ve yetkin iletişim yoluyla güven oluşturmanın önemini vurgulamaktadır.

3.6. Yapay Zekâ Tutumlarını Etkileyen Faktörler

Yapay zekâ algıları, bireysel, örgütsel ve çevresel unsurların çok yönlü bileşiminden etkilenmektedir. Bu özelliklerin anlaşılması, birçok sektörde yapay zekâ teknolojilerinin olumlu tutumlarını ve kabulünü teşvik etmek için çok önemlidir. Bu faktörler, yapay zekâya yönelik tutumları etkileyen ana ekseni oluşturmaktadır. Bu faktörler, aşağıdaki bölümde ayrıntılı olarak incelenecektir.

3.6.1. Bireysel faktörler

Farklı kişilik özellikleri yapay zekâya yönelik tutumları belirgin şekilde etkiler. Deneyime açıklık ve vicdanlılık gibi özellikler yapay zekâ teknolojilerine yönelik olumlu görüşlerle pozitif bir korelasyon sergiler (Biagini, 2024). Çalışmalar, yeni deneyimlere daha fazla açık olan kişilerin yapay zekâ atılımlarını kabul etmeye meyilli olduğunu, ancak yüksek nevrotiklik sergileyenlerin yapay zekâya karşı şüphecilik veya endişe gösterebileceğini göstermektedir (Sindermann ve diğerleri, 2022).

Yapay zekâ teknolojilerine ilişkin anlayışın kapsamı yapay zekâya yönelik tutumları önemli ölçüde etkiler. Araştırmalar, yapay zekâya ilişkin artan farkındalığın ve anlayışın daha olumlu duyguları beslediğini göstermektedir. Yapay zekâ konusunda eğitim almış hizmet öncesi öğretmenler, eğitim bağlamlarında uygulanmasına yönelik daha olumlu tutumlar sergilemiştir (Eyüp, 2023). Bu husus, yapay zekâ okuryazarlığını geliştirmede eğitim çabalarının önemini vurgulamaktadır.

Yaş, cinsiyet ve eğitim geçmişi gibi değişkenler de yapay zekâ hakkındaki tutumları etkileyebilir. Araştırmalar, genç yetişkinlerin genellikle yapay zekâya karşı, yaşlı nesillere göre daha olumlu tutumlara sahip olduğunu göstermektedir (Beig ve Qasim, 2023). Bilgi teknolojilerine ilişkin olumlu bir görüşe sahip tüketiciler, yapay zekâya karşı olumlu bir

tutum sergilemeye daha yatkındır; bu eğilim özellikle genç erkekler arasında belirgindir (Méndez-Suárez, Delbello, de Vega de Unceta ve Ortega Larrea 2024).

Yapay zekâya karşı coşku veya endişe gibi duygusal tepkiler, tutumları derinden etkileyebilir. Yapay zekâ konusunda endişeli olan bireyler olumsuz izlenimler geliştirebilirken, yapay zekâyı değerli bir araç olarak görenler daha olumlu duygular gösterebilir. Duygusal boyut, yapay zekâ teknolojisiyle bireysel etkileşimleri anlamak açısından önem arzetmektedir (Sindermann ve diğerleri, 2022).

Yapay zekânın etik sonuçlarına ilişkin bireysel inançlar, gizlilik ve insanların işlerini ellerinden alacağı gibi endişeleri kapsayarak, bakış açılarını ve tutumları etkileyebilir. Sağlık personelleri, yapay zekânın hasta bakımında uygulamasına ilişkin etik endişelerini sıklıkla dile getirmektedir ve bu da bu teknolojilere karşı olumsuz tutum sergilemelerine neden olmaktadır (Atalla, 2024). Bu etik sorunların ele alınması, yapay zekâya ilişkin güven ve olumlu algılar oluşturmak için önemlidir.

3.6.2. Örgütsel faktörler

Kurum kültürü, çalışanların yapay zekâ algılarını derinden etkiler. Yaratıcılığı ve yenilik yapmayı teşvik eden besleyici bir ortam, yapay zekânın benimsemesine yönelik daha olumlu tutumlar geliştirebilir (Fousiani, 2024). Değişime karşı olan bir kültür, yapay zekâ teknolojilerinin benimsenmesini ve entegrasyonunu engelleyebilir.

Liderlik stilleri ve yönetim desteğinin kapsamı, yapay zekâ hakkındaki görüşleri etkileyebilir. Yapay zekânın avantajlarını savunan ve eğitim araçları sağlayan dönüşümsel liderler, çalışanların yapay zekâya yönelik tutumları olumlu yönde etkileyebilir (Taşgit, 2023).

Şirketler tarafından çalışanlarına sunulan, yapay zekâya yönelik eğitim ve profesyonel gelişim fırsatları, çalışanların yapay zekâya yönelik tutumlarını derinden etkileyebilir. Çalışanların yapay zekâ teknolojilerine yönelik bakış açılarını geliştirmek için eğitim girişimlerine yatırım yapan kuruluşlarda çalışan bireyler genellikle daha olumlu tutumlar geliştirmektedir (Piotrowski, 2023). Devam eden eğitim ortamları yapay zekâ ile ilgili endişeleri ve yanlış anlamaları azaltmakta etkili olabilmektedir.

Çalışanların yapay zekânın işleri üzerindeki etkisine ilişkin algıları tutumlarını etkileyebilir. Yapay zekâyı sorumluluklarını azaltmanın ve verimliliği teşvik etmenin bir yolu olarak algılayan kişiler daha olumlu bir tutum benimsemeye meyillidir. Tersine, istihdam değişikliğiyle ilgili endişeler dirençle sonuçlanabilir (Ghazy, 2023). Kuruluşlar bu endişeleri hafifletmek için yapay zekânın avantajlarını açıkça dile getirmelidir.

3.6.3. Çevresel faktörler

İnsanların bir parçası olduğu geniş kültürel ortam, yapay zekâ hakkındaki tutumlarını etkileyebilir. Farklı kültürler, kabul seviyelerini etkileyen farklı teknoloji anlayışlarına sahip olabilir. Farklı ülkelerde yapay zekâ hakkındaki görüşleri inceleyen araştırmalar, kabul ve anlayışta dikkate değer kültürel farklılıklar olduğunu ortaya koymuştur (Sindermann ve diğerleri, 2022).

Yapay zekânın medyada ve popüler kültürde tasviri, kamuoyunun görüşlerini etkileyebilir. Yapay zekânın yararlı ve yaratıcı olarak olumlu tasvirleri benimsenmeyi teşvik edebilirken, tehlikeleri ve tehditleri vurgulayan olumsuz tasvirler korku ve şüphe uyandırabilir (Guingrich ve Graziano 2024). Medyanın etkisini anlamak, kamu algılarını şekillendirmek açısından önemlidir. Teknolojiye ve dijital dönüşüme artan bağımlılık gibi daha geniş toplumsal faktörler, yapay zekâ algılarını etkileyebilir. Yapay zekâ günlük yaşama daha fazla dahil oldukça, bireyler artan aşinalık ve maruziyet nedeniyle daha olumlu tutumlar geliştirebilir (Zhang, 2024).

Yapay zekâyı yöneten yasal ve düzenleyici çerçeve tutumları etkileyebilir. Etik sorunları ele alan ve hesap verebilirliği garanti eden iyi tanımlanmış kurallar, yapay zekâ teknolojilerine olan güveni artırabilir ve daha olumlu algılarla sonuçlanabilir (Atalla, 2024). Tersine, yetersiz düzenleme güvensizlik ve endişeye yol açabilir.

3.7. Yapay Zekâ'ya Yönelik Olumlu Tutumlar

Yapay zekânın sağlık, eğitim, finans ve teknoloji gibi birçok alana etkin bir şekilde dahil edilmesi için olumlu tutumlar esastır (Kulkarni ve Bansal, 2024). Bu tutumlar yapay zekâ teknolojisinin kabulünü ve uygulanmasını derinden etkileyebilir ve bunun sonucunda üretkenlik, yenilik ve genel kullanıcı memnuniyeti artabilir. Kişisel, örgütsel ve çevresel

belirleyiciler olarak sınıflandırılabilen çok sayıda unsur yapay zekâya yönelik olumlu tutumların oluşumunu etkiler (Novita, 2023).

Yapay zekâya ilişkin olumlu algılara katkıda bulunan önemli bir faktör, verimliliği ve üretkenliği artırma kapasitesidir. Tekrarlayan işlerin otomasyonu ve karmaşık süreçlerin optimizasyonu yoluyla, yapay zekâ bireylerin ve örgütlerin kaynakları daha verimli bir şekilde dağıtmasını sağlar. Yapay zekâ destekli lojistik sistemleri, talebi olağanüstü bir hassasiyetle tahmin edebilir ve tedarik ağlarının sorunsuz çalışmasını garanti edebilir. İnsan hatasının en aza indirgenmesi ve operasyonların optimizasyonu yalnızca zamandan tasarruf sağlamakla kalmaz, aynı zamanda masrafları da azaltır ve yapay zekâyı çağdaş rekabet ortamında vazgeçilmez bir kaynak haline getirir (Ayoubi ve diğerleri, 2023).

Yapay zekâya ilişkin olumlu görüşleri artıran önemli bir diğer hususta karar alma süreçlerinin iyileştirilmesine katkısıdır. Yapay zekâ, bir zamanlar erişilemeyen yaklaşımlar üreterek kapsamlı veri kümelerini değerlendirme yeteneğine sahiptir. Sağlık sektöründe, yapay zekâ sistemleri kişiselleştirilmiş tedavi seçenekleri sunmak için hasta bilgilerini, tıbbi görüntüleri ve genetik verileri değerlendirmektedir. Aynı şekilde, finansal kuruluşlar piyasa hareketlerini tahmin etmek ve sahtekarlık davranışlarını belirlemek için yapay zekâyı kullanmaktadır. Yapay zekâ, eyleme dönüştürülebilir bilgiler sunarak karar vericilerin güven ve doğrulukla çalışmasını sağlar ve dolayısıyla kişisel ve profesyonel alanlarda sonuçları iyileştirir (Yang, 2024).

Yapay zekânın inovasyon ve yaratıcılık üzerindeki etkisi olumlu tutumları artırmaktadır. Sanat, eğlence ve eğitim gibi alanlarda, yapay zekâ bir ortak yaratıcı olarak hizmet eder ve ifade ve yorumlama için yeni yollar yaratan kolaylaştırıcı bir faktör olarak hizmet etmektedir. Üretken yapay zekâ modelleri, sanatçıların özgün tasarımlar üretmesini, müzisyenlerin orijinal besteler yapmasını ve yazarların ilgi çekici anlatılar geliştirmesini kolaylaştırır (Mazzone ve Elgammal, 2019). Okullarda yapay zekâ destekli araçlar öğrenme deneyimlerini özelleştirerek bilgileri bireysel öğrenci gereksinimlerini karşılayacak şekilde düzenler. Bu uygulamalar, yapay zekânın insan inovasyonunun yerine geçen bir şey olarak değil, içsel yeteneklerimizi geliştiren bir işbirlikçi olarak potansiyelini vurgulamaktadır (Hasas, 2024).

Dahası, yapay zekâ sürdürülebilirliği teşvik etme ve çevresel sorunları ele alma konusunda önemli bir potansiyel göstermiştir ve bu nedenle olumlu itibarını artırmıştır. Yapay zekâ destekli akıllı şebekeler enerji dağıtım verimliliğini artırarak atığı en aza indirir ve karbon emisyonlarını azaltır. Tarımdaki yapay zekâ sistemleri toprak koşullarını değerlendirir, hava modellerini tahmin eder ve sürdürülebilir çiftçilik uygulamaları önererek nihayetinde gıda güvenliğini artırır ve doğal kaynakları korur. Bu katkılar, iklim değişikliğini ele almak ve daha sürdürülebilir bir gelecek sağlamak için uluslararası girişimlerle örtüşmekte ve yapay zekânın faydalı bir araç olarak görülmesini sağlamaktadır (Kulkov, 2023).

Yapay zekânın erişilebilirliği ve kapsayıcılığı artırmaya yönelik işlevi geniş bir çevrede değer görmektedir. İletişim boşluklarını kapatarak ve fiziksel kısıtlamaları aşarak, yapay zekâ engellilerin daha fazla bağımsızlık elde etmesini sağlamaktadır. Gerçek zamanlı dil çevirisi, sesle etkinleştirilen aygıtlar ve yardımcı teknolojiler gibi yenilikler, sosyal, eğitimsel ve profesyonel alanlarda gelişmiş katılımı kolaylaştırmaktadır. Yapay zekâ destekli altyazı sistemleri, işitme engellilerin multimedya içerikle zahmetsizce etkileşim kurmasını sağlar. Bu gelişmeler, yapay zekânın daha eşit ve kapsayıcı bir toplumu nasıl desteklediğini göstermektedir (Kumar, Barik, Aggarwal, Kumar ve Raj, 2023).

Sonuç olarak, yapay zekâya ilişkin olumlu tutumlar, somut sorunları ele alma, insan yeteneklerini artırma ve toplumsal ilerlemeyi destekleme kapasitesinden kaynaklanmaktadır. Sorunlar ve etik konular dikkat gerektirse de yapay zekânın avantajları yaşam kalitesini artırma ve yaratıcılığı destekleme kapasitesini vurgulamaktadır. Yapay zekâ çağında, fırsatlarını bilinçli ve bilgili bir stratejiyle benimsemek, tam potansiyelini gerçekleştirmek için elzem olacaktır.

3.8. Yapay Zekâ'ya yönelik Olumsuz Tutumlar

Yapay zekâ hakkındaki olumsuz algılar, birçok sektörde hızla yayılmasına ilişkin endişelerin ekseninde oluşmuş tartışmaların belirgin bir unsuru haline gelmektedir. Bu tutumlar, korkuların, yanlış anlamaların, etik ikilemlerin ve sosyo-ekonomik kaygıların karmaşık bir etkileşiminden meydana gelmektedir. Bu olumsuz tutumları anlamak, kamuoyunun endişelerini gidermek, yapay zekâya yönelik entegrasyon stratejilerini

geliştirmek ve yapay zekânın toplumdaki rolüyle ilgili bilgilendirilmiş bir diyaloğu teşvik etmek adına önem arzetmektedir (Akyazı, 2023).

Yapay zekâya yönelik olumsuz algıların önemli bir kaynağı, çalışanların işini kaybetme endişelerinden kaynaklanmaktadır. Tekdüze veya rutin işlerde çalışan iş görenler, bu görevleri daha yüksek verimlilikle yerine getirebilecek yapay zekâ teknolojisine karşı kendilerini tehditte hissedebilmektedir. Araştırmalar, iş gücünün önemli bir bölümünün yapay zekânın kendi pozisyonlarını ele geçirmesi olasılığından endişe duyduğunu ve bunun gelecekteki kariyer fırsatları konusunda artan istikrarsızlık ve kaygı duygularına yol açtığını göstermektedir (Wang ve Wang, 2019; Falebita, 2024). Bu endişe, yapay zekânın öncelikle sınırlı sayıda teknoloji firması ve elit kesime fayda sağlayacağı ve böylece ekonomik eşitsizliği artıracağı inancıyla yoğunlaşmaktadır (Bamatraf, Amouri, El-Haggar ve Moneer, 2021; Rodríguez, 2024).

Etik ve ahlaki değerlendirmeler yapay zekâya karşı güvensizliği daha da artırmaktadır. Yapay zekâ sistemlerinin uygulanması önyargı, hesap verebilirlik ve olası sömürü ile ilgili sorgulamaları gündeme taşımaktadır. Yüz tanıma teknolojisi, yapay zekâ sistemlerinin eşitliğine olan güveni zayıflatan ırksal ve cinsiyete dayalı önyargılar nedeniyle eleştirilere maruz kalmıştır (Alkhalifah, 2024; Federspiel, 2023). Bu etik zorluklar, yapay zekâ teknolojisinin kabulü için kamu güveninin hayati öneme sahip olması nedeniyle, yapay zekâ gelişimini ve uygulamasını yönlendirmek adına kapsamlı etik çerçevelere olan ihtiyacın altını çizmektedir (Fortuna ve diğerleri, 2023).

Dahası, yapay zekâ işlevselliği hakkında bir anlayış eksikliği, yapay zekâyı öngörülemez ve zararlı davranışlarda bulunabilen bir "kara kutu" olarak tasvir eden sansasyonel medya temsilleri tarafından yayılan yanılgılarla kaygıları daha da arttırmaktadır (Brevini, 2020). Bu tasvir, yapay zekâyı kendi çıkarlarına aykırı hareket edebilecek gizemli bir varlık olarak görmeleri nedeniyle halk arasında bir çaresizlik hissi yaratmaktadır. Yapay zekânın insan zekâsını aşma ve varoluşsal riskler sunma durumuyla ilgili spekülatif kaygılar, popüler kültürdeki distopik temalarla sıklıkla yoğunlaştırılarak, olumsuz algıları daha da kötüleştirmektedir (Walsh, 2022).

Yapay zekâya karşı psikolojik muhalefet genellikle belirsizlik ve algılanan kontrol kaybından kaynaklanan, karmaşık teknolojilere karşı bir korku veya tiksinti ile karakterize

edilen teknofobi olarak ortaya çıkmaktadır. Bu direnç sıklıkla yapay zekânın gizlilik ve artan gözetim üzerindeki etkisine ilişkin daha geniş toplumsal endişelerle ilişkilendirilir ve potansiyel medeni hak ihlalleri hakkındaki korkuların altını çizer (Wang, Shu ve Tu, 2008; Kwak, Ahn ve Seo 2022; Falebita, 2024). Bu endişelerin kültürel unsurlarla bir araya gelmesi tutumları şekillendirir, çünkü kolektivist toplumlar yapay zekâyı yerleşik normlara ve uygulamalara olası bir tehdit olarak görürken, bireyci kültürler özerklik ve kişisel inisiyatifle ilgili endişelere öncelik vermektedir (Bamatraf ve diğerleri, 2021; Rodríguez, 2024).

Bu olumsuz tutumların devam etmesi önemli sonuçlara yol açmaktadır. Kamuoyunun güvensizliği, yapay zekâ teknolojisinin sağlık ve eğitim gibi temel sektörlere entegrasyonunu engelleyebilir, verimliliği ve sonuçları artırabilecek sistemleri erteleyebilir (Federspiel, 2023). Hükümetler ve düzenleyici kurumlar, sıkı izleme ve etik standartlar oluşturma baskısıyla karşı karşıyadır; ancak, kamuoyunun endişelerinden kaynaklanan aşırı kısıtlayıcı kurallar inovasyonu engelleyebilir ve yapay zekânın potansiyel avantajlarını sekteye uğratabilir (Goldfarb, 2024). Bu tür olumsuz izlenimler, örgütleri yapay zekâya yönelik araştırma ve geliştirme faaliyetlerine yatırım yapmaktan caydırabilir, şirketlerin bu alanlara kaynak ayırmasını engelleyebilir ve böylece genel inovasyon ekosistemini olumsuz biçimde etkileyebilir (Falebita, 2024; Rodríguez, 2024).

Bu olumsuz algılarla mücadele etmek çok yönlü bir yaklaşım gerektirmektedir. Eğitimsel çabalar ve adil iletişim yoluyla farkındalığı teşvik etmek, mitleri çürütmek ve kamu güvenini oluşturmak için kritik öneme sahiptir (Kwak ve diğerleri, 2022; Cho, 2024). İletişim kapsayıcı olduğunda ve çalışanlar, kanun koyucular ve toplum liderleri de dahil olmak üzere çeşitli paydaşları içerdiğinde, yapay zekâ geliştirme toplumsal değerler ve önceliklerle uyumlu hale getirilebilir ve bu nedenle marjinalleşme ve eşitsizlik endişelerinin giderilmesine yardımcı olabilir (Fortuna, Łysiak, Chumak, ve McNeill 2023). Ticari olarak inovasyonu teşvik ederken riskleri en aza indirebilen eşitlikçi düzenleyici çerçeveler, genel olarak yapay zekâ sistemlerine olan kamu güvenini teşvik etmede elzem olacaktır (Rodríguez, 2024). Olumsuz tutumların kökenlerini anlayıp ele alarak, yapay zekânın geleceğe olan etkisine ilişkin daha bilgili ve adil bir diyaloğu kolaylaştırabilirler. Bu tartışma, yapay zekâ teknolojilerinin etkili bir şekilde entegre edilmesi ve bu teknolojilerin toplumun daha geniş çıkarlarını ilerletmesini, uygulamalarında eşitliği ve adaleti teşvik etmesini sağlamak için önemli görülmektedir (Kwak ve diğerleri, 2022).

Literatürde bu alanda yapılan çalışmalar ışığında, yapay zekâya yönelik her bireyin farklılaşan tutumlarının kişilik özellikleri tarafından şekillendiğini ve bu bağlantıyı anlamada önemli bir çerçeve sunacaktır.

4. KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

4.1. Kişilik Kavramı ve Kişilik Özelliklerine İlişkin Yaklaşımlar

Kişilik kavramsal olarak Antik Roma tiyatrosunda gösteri yapan aktörlere yer aldıkları rolde seyircinin karakteri tanımlaması için takınılan maskeyi ifade eden Latince anlamıyla ’persona’ kelimesinden türetilmiştir. Psikoloji alanındaki araştırmacılar kişiliğe yönelik insanların sergilediği rollerden daha fazlasına sahip olduklarına dair fikir birliğinde bulunmaktadırlar (Feist ve Feist, 2002).

Gordon Allport (1961) kişiliği, bireyin kendine özgü davranış ve düşüncelerini belirleyen psikofiziksel sistemlerin birey içindeki dinamik düzenlemesi olarak tanımlamaktadır. Kişilik, bir bireyin düşünce, duygu ve davranışlarındaki ayırt edici örüntüler ve bu örüntüleri yönlendiren altta yatan veya açık psikolojik mekanizmalar olarak tanımlanır (Funder, 2007). Kişilik kavramıyla ilgili açıklamaların büyük bir kısmı, bir kişiliği yaşam süreci içerisinde değerlendirmenin önemine vurgu yapmaktadır. Kişilik, kalıtımsal yatkınlıkları, farklılaşan koşulları ve sosyal tecrübeleri barındıran, iç ve dış etkilere dayanan gelişimsel evreleri yansıtır (İnanç ve Yerlikaya, 2010).

Literatürdeki bilgilerden yola çıkarak biyolojik yaklaşım, psikanalitik yaklaşım, özellik yaklaşımı, hümanistik yaklaşım, davranışsal/sosyal öğrenme yaklaşımı ve bilişsel yaklaşım kapsamında karakterin incelendiğini özetlemek yanlış olmayacaktır. İnsan kişiliğini tanımlamaya çalışan bu çeşitli yaklaşımlar kişiliğin önemli ve belirli taraflarını doğru bir şekilde inceleme çabasına girmiştir. Psikanalitik yaklaşıma göre insanların bilinçaltının davranış biçimindeki farklılıklardan mesul olduğunu ortaya koymaktadır Ayırıcı özellik yaklaşımında insanların bir diğerinden farklılaşan kişilik özelliklerinin konumlarını devamlılığı yönünde değerlendirir. Biyolojik yaklaşım, insanların genetik eğilimlerini ve fiyolojik evrelerine dikkat çekerek bu iki unsuru kişiliğe özgü bireysel farklılıkları tanımlamak için kullanırlar. Hümanistik yaklaşımın savunanlar, kişilikteki farklılıkların nedenini kişinin kendi kontrolü ve mesuliyetine bağlı olduğunu ve kendini olduğu gibi kabule geçmesiyle ilgili olduğunu ifade ederler. Davranışsal veya sosyal öğrenme yaklaşımında insanların şartlanmaları ve beklentileriyle şekillenen davranış

biçimlerinin istikrarlılığını oluşturduğunu söylerler. Bilişsel yaklaşımda ise insanların bilgiyi işleme şekillerindeki çeşitliliklerini araştırırlar (Burger, 2010).

Kişilikle ilgili araştırmalarda çeşitli yaklaşımlar, insan odaklı ve psikodinamik ekollerden ayrıca kişilik tipolojilerinden faydalanılmıştır. Ancak buna rağmen araştırmacıların insan davranışını ve bireysel farklılıkları ortaya koymasında sınırlılıklar yaratmıştır, bu durum deneysel yönden beklentileri karşılama noktasında güçlükleri doğurmuştur (Betts, 2012).

Kişilik özelliklerini tanımlamak için duyulan gereksinim, bir modelin ve sınıflandırmanın ortaya konulmasının gerekliliğini oluşturmuştur. Bu sınıflandırılmanın bilimsel açıdan esas amaçlarından bir tanesi kişilik özelliklerinin çeşitliliğinden ve karmaşık yapısından dolayı karışıklığa yol açabilecek örnekleri daha açık, net ve basit düzeye çekebilmektir. Kişilik özelliklerinin herbirini tek tek ele almak zorlu bir iştir bunun yerine hedeflenen yönlerine odaklanarak kategorize edilmesi daha kolay bir şekilde değerlendirilmesinde yarar sağlayacaktır. Evrensel olarak tanımlanmasını mümkün kılan bir sınıflandırma yapılması, basit bir sözcük hazinesi ile verilerin ve araştırma sonuçlarının ortaya konulmasını ve paylaşılmasını pratikleştirecektir (Pervin ve John, 1999).

Kişilik psikolojisinde geniş ölçüde kullanımı olan büyük beşli modeli olarak kişilik özelliklerinin organize edilmesini sağlayan bir sınıflandırması olarak ortaya çıkmıştır. (Goldberg, 1992). Beş faktörlü yapısıyla tanımlanan bu model, insanların duyusal ve zihinsel olarak farklılıklarını ayırt edici bir biçimde öne çıkarmaktadır. Model, insanların bireysel farklılıklarına dayandırılan kişisel özelliklerini özellik teorisiyle açıklamaktadır (McCrea ve Costa 1992).

Beş faktörlü model kapsamlı yapısı ile kişiliğin ana boyutlarını yansıttığı savını ortaya koyarak birtakım kanıtlar sunmaktadır:

1. Bireyleri belirli sürelerde tekrarlayan incelemelerine ve farklı bireylerin eş zamanlı olarak değerlendirilmesiyle yapılan çeşitli çalışmalar, insanların davranış biçimlerinde belirgin olan kalıcı yatkınların, beş faktörün tümünü barındırdığını ortaya koymaktadır.

2. Her bir faktöre ilişkin özellikler birçok kişilik sistemlerinde ve kişilik özellikleri günlük konuşma dilinde yer almaktadır.
3. Beş faktörün çeşitli kültürlerde ifade edilme şekli değişebilse de insanlar arasında farklılıkları gösteren yaş, cinsiyet, etnik köken ve dil gruplarına hitap etmektedir.
4. Kalıtımsal olan bazı biyolojik yapıları içerisinde barındırmaktadır (McCrea ve Costa, 1992).

4.2. Beş Faktör Kişilik Özellikleri

Beş faktör kişilik teorisinin kökenleri 1990'lü yılların başlangıcına kadar gitmektedir. Catell, Allport ve Odbert (1936) tarafından yapılan araştırmalarla desteklenerek insanın davranışlarında bir tutarlılık mevcut ise, bunun insanların birbirlerini tanımlamak için kullandıkları dildeki sıfatlarla ifade edilmesi gerekli olduğunu düşünmüşlerdir. Büyük beş kişilik özellikleri kullanılan dildeki bu tarz sıfatların bir araya getirilerek kişilik faktörlerinin kapsamlı bir listesinin yapılmasıyla ve sıfatların faktör analizi için kullanılmasıyla elde edilen belirli sayıda kişilik özelliklerini kategorize ederek bu yapının ortaya çıkmasını sağlamıştır (Dörnyei ve Ryan, 2015).

Beş faktör modeli uygulanan ölçüm aracıyla ortaya çıkan analizlerde kişilik psikolojisinde kullanılan iki temel özellik olan dışa dönüklük ve nevrotiklik boyutlarını belirleyen H.J Eysenck'in araştırmasına dayanmaktadır. Ayrıca ''Büyük İkili'' olarak isimlendirilen 1968 yılında Wiggins ve 1981' de Goldberg tarafından bu modele ''Büyük Beşli'' adıyla ifade edilmesinin zemini hazırlamaktadır (McCrae ve John, 1992). Büyük beşli yapısı, kişiliği tanımlayan diğer sistemlerin çoğunun ortak yönlerini bir araya getirerek kavramsal bir model ortaya koymaktadır.

Beş Faktörlü modeli test etmek için hazırlanan anketlerde kullanımı en sık tercih edilen ve geçerliliği sağlanmış araçlar bulunmaktadır. Bunlardan beş faktörü tanımlamak için 240 maddenin 30 tanesinin ayrıştırıldığı Gözden Geçirilmiş NEO kişilik envanteri kısaca ''NEO-PI-R''olarak adlandırılmaktadır. Beş faktör 60 maddenin değerlendirildiği daha kısa bir biçimi olan NEO beş faktör envanteri ''NEO FFI'' olarak tanımlanmaktadır sadece beş faktörü ele almaktadır (Matthews, Deary ve Whiteman, 2009)

Bu modeldeki boyutlar dışa dönüklük, uyumluluk, nörotiklik, öz disiplin ve gelişime açıklık olarak ifade edilmektedir (Costa ve McCrae, 1995). Beş faktör modelinin kullanımının sunduğu bir takım avantajlar vardır. Farklı kişilik yapılarını bir araya toplaması ve çeşitli eğilimlere sahip araştırmacıların birbirleriyle rahat iletişimde olmasını sağlaması ve en önemlisi kapsamlı olması bunun da kişiliği incelemeye yönelik yapılan çalışmalarla ilgili farklı tartışmalara açık olması ile çeşitli bağlamlarla inceleme yapılabilmesine fırsat oluşturmasını ve kişiliği beş boyutta tanımlayarak kullanışlı bir temel sağlamaktadır (McCrea ve Costa, 1992:206).

4.3. Dışa Dönüklük

Kişilik psikolojisi alanında önemli bir etkisi olan Carl Jung, bu alanda kişilik tipolojisini ortaya çıkarmıştır. Jung, insanın bilinçli zihnini iki şekilde ele alarak işlevsel tarz ve dünyaya karşı sergilenen tutumlar şeklinde ifade etmiştir. İşlevsel tarzları bilgiyi işleme biçimini gösterir. Zihnin yapısı itibariyle çatışma içinde olan çelişkili fikirlerden oluştuğuna inanarak düşünce/hisler ve duyu/sezgi olarak ikiye ayırmıştır ve birbirinden bağımsız olduğunu belirtmiştir. İnsanların dünyayı düşünceleri ve hisleriyle beraberinde yürütemediğine dikkat çekmiştir. Bir taraf diğerine göre ağır basmaktadır ve baskın olmayan taraf bilinçdışını yansıtmaktadır. Benzer şekilde dışa dönüklük ve içe dönüklük özellikleri dünyaya karşı sergilenen tutumu tanımlamaktadır (Cohen, 2017).

İçe dönük ve dışa dönük kavramını tanımlayan ve kullanan ilk kişi Jung'dur. Söz konusu kavramlar arasında temel olarak önemli bir fark bulunmaktadır. İçe dönük kişilik unsurlarını taşıyanların düşünceleri ve alakaları iç dünyalarına yönelik olmakla birlikte, çevresindeki kişilerle etkileşimi daha az olmaktadır. Dolayısı ile diğer kişilerle daha az iletişim kurarlar. Dışa dönük kişiliğe sahip olanlar ise sosyal yaşamlarında daha aktiftir ve diğer insanlarla etkileşim halindedir. Jung bu iki özelliğin bir terazi gibi dengede olması gerektiğinden söz eder. Ayrıca bu iki özelliğin arasındaki eşitliğin sağlanamaması kişilikle ilgili problemleri ortaya çıkarmaktadır (Cüceloğlu, 2022).

McCrea ve Costa (2003) dışa dönüklüğü mizaçlı olarak isimlendirerek farklı yönlerden incelemişitir. ''Aktivite, heyecan ve olumlu duygular'' olarak tanımlamıştır. Araştırmacılar, dışa dönük kişilerin sosyal yaşamlarında boş durmayı sevmediklerini, sürekli bir meşguliyet halinde olduklarını ve sözlü ifade şekillerinin hızlı olduklarını da ifade

etmişlerdir. Riskli ve heyecanlı ortamları severler, aktif ve enerjik yapıdadırlar. Bu onların yaşamlarında olumlu duyguları getirir. Coşkulu, dinamik ve neşeli yönleri vardır. Bu özellik yapıları bir arada çalışarak daha büyük bir etki oluşturmaktadır ve birbirini tamamlayarak güçlü bir sonuç yaratmaktadır. Yani, aktivite heyecana, heyecan da mutluluğa götürmektedir. Dış çevreyle uyumlu bireyler oldukları için samimi tavırları ile liderlik davranışlarına evrilir.

4.4. Öz Disiplin

Öz disiplin özellikleri taşıyan insanlar sorumluluk bilincine sahip olarak verilen görevleri titiz, planlı ve düzenli şekilde gerçekleştirirler. Azimli, çalışkan ve güvenilir yapıları vardır. Kendilerine yöneltilen sorularda kısa ve öz yanıtlar verirler. İşlerinde özenli kriterlere göre verimlilik ve performans gösterirler. Ayrıca öz disiplin özelliğine sahip olan kişiler vicdanlıdır. Prensipli ve hedef odaklı çalışarak yaşamlarını bu ölçüde planlarlar. Kararlı, dirençli ve kolayca pes etmeyen özellikleri barındırırlar. Tasarruflu ve geleneksel yönleri de vardır (McAdams, 2008).

Öz disiplin özelliği düşük seviyede olan insanlar, hayatlarında bir amaç edinmemişlerdir, disiplinsiz ve plansız davranırlar. İstikrarlı ve gayretli değiilerdir ve israfçılık özellikleri sergilerler. Belirli bir düzen ve sistematik bir yaklaşımları olmayan, tutarsız, gelişigüzel eylemlerde bulunan, dikkatleri kolayca dağılan ve güven oluşturmayan eğilimleri vardır. Çalışma yaşamlarında da etik ve ahlak ölçütlerine önem vermezler (McAdams, 2008).

4.5. Nevrotiklik

Jung'ın nevrotiklik kavramını geliştiren ve sistematik olarak inceleyen Eysenck'in modelindeki ikinci özellik nevrotikliktir. Nevrotiklik özelliği yüksek olan insanların duygusal açıdan aşırı reaksiyon gösterme yatkınlıkları vardır. Kolay heyecanlanır, hızla öfkelenir ve duygusal durumları değişkendir. Küçük olaylara büyük tepkiler göstererek duygularını yönetmeleri zorlaşır. Nevrotikliğin diğer bir ucunda olanların kontrolsüz davranmaları daha zayıftır ve ruh hali değişimleri da az görülebilir (Burger, 2010). Nevrotiklik seviyesi yüksek olan kişiler bazen her durumdan yakınabilir ve memnuniyetin de düşük olmasına rağmen tahammülsüzlük ve acelecilik görülebilir (McCrea ve Costa,

2003). Bunun yanı sıra nevrotiklik özelliğinin ruhsal denge ve zihinsel sağlık durumuyla bağlantılı olması depresyonla ilişkisini de ortaya koymaktadır (Basım, Çetin ve Tabak, 2009). Nevrotiklik özelliği düşük olan bireyler sükunetli, dengeli ve çok fazla duygusal reaksiyon göstermeme eğilimini sergileyen bireylerdir (Burger, 2010).

4.6. Gelişime Açıklık

Bu boyutun özelliklerine sahip olan bireyler hayal kurmayı sever, sanatsal alanlara dair heyecanlıdır, farklı fikirlerin bir araya geldiği tartışmaları desteklemekte ve daha önce deneyimlemediği alanlarda çeşitli aktiviteleri gerçekleştirmeye isteklilik gösterir (Pervin ve John, 1999). Gelişime açıklık özelliğini sergileyen bireyler için bilgi edinmek ve öğrenmek önemlidir. Bu çok yönlü düşünmeleri ve her ihtimali değerlendirmeleri ile insan ilişkilerinde de başkasının duygularını anlama çabasına girerek farklı durum ve koşullarda özgürlük ve eşitlik düzeyinde düşünmeye yönelebilirler. Her insanın değerleri farklı olduğu için doğru ve yanlış kişiye ve koşullara göre değişecektir (McCrea ve Costa, 2003).

Kısaca gelişime açıklık düzeyindeki bireyler, hem düşüncesel süreçlerinde aynı zamanda da deneyimleri ile yaşamının yoğunluğunu ve karmaşıklığını ortaya koyar (Benet-Martínez ve John, 1998).

4.7. Uyumluluk

Uyumluluk özelliği sergileyen bireyler alçakgönüllüdür ve kendilerinin öz eleştirilerini yapmaktadırlar. Bu açıdan düşük uyumlulukları olanlar egosu yüksek ve bencillik gibi özelliklerle nitelendirilen narsist bireyler olarak değerlendirilebilirler. Başka insanların maksatlarına güvenmezler ve rakibi olarak görürler dolayısıyla ekip çalışmalarına uygun değillerdir (McCrea ve Costa, 2003; Rothmann ve Coetzer, 2003).

Uyumluluk özelliği olan bireyler ayrıca güvenilir, dost canlısı, uzlaşmacı ve fedakardırlar. Bunun yanında humanist düzeyde iş, aile ve sosyal yaşamlarında refahı ve huzuru seçen insanlar olarak tanımlanırlar. Bu düzeyin düşük olması halinde bireyler, dostça bir tavır sergilemek yerine diğer insanlara karşı sert davranırlar. Samimi olmayan ve manipülatif tavırları nezaketsiz davranışları ile tasvir edilirler (McAdams, 2008).

5. DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİLER

5.1. Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Yenilikçi İş Davranışı Etkileşimi

Yönetim alanında, kişilik özellikleri ile yenilikçi iş davranışı arasında anlamlı bir ilişki olduğu birçok çalışmada vurgulanmaktadır. Bu anlamda, kişilik özellikleri ve yenilikçi davranışlar arasında farklılıklar gösteren ilişki birçok çalışmada ele alınmıştır. Patterson, Kerrin ve Gatto-Roissard (2009), yenilikçilik araştırmalarının büyük çoğunluğunun kişilik özelliklerinin yenilik geliştirmedeki etkisine odaklandığına dikkat çekmektedir. Kişilik özellikleri bireylerin çeşitli koşullara yönelik davranışlarını anlamak için büyük önem arz etmektedir (Patterson ve diğerleri, 2009). Ling Hsieh, Ru Hsieh ve Ling Wang (2011), Çetin ve Şahin (2019), Düger ve Ciner (2023) farklı sektörlerde yaptıkları araştırmalarında genel olarak beş faktör kişilik özelliklerinin çalışanların yenilikçi davranışları ile ilişkisi olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.

Chen, Wu ve Chen (2010), Yaratıcı kişilik özelliğinin, yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu tespit etmiştir. Bu bulgu, kişilik özelliklerinin yaratıcılık sürecini tetiklediğini ve yenilikçi fikirlerin etkili bir şekilde sunulmasına yardımcı olduğunu göstermektedir. Ayrıca, Zhao, Jiang, Yu ve Xi (2022), yenilikçi kişilik özelliği olarak adlandırılan bir kavram geliştirmişler ve yalnızca bu tür kişilik özelliğine sahip çalışanların, yeni iş süreçleri ve ürün geliştirme aşamalarında zorlukların üstesinden gelerek başarılı olabildikleri bulgusuna ulaşmışlardır.

Abosede, Bukki, Safrurat ve Iheanyichukwu (2022), deneyime açıklık ve öz disiplin gibi beş büyük kişilik özelliklerinin özel okul sahiplerinin inovatif davranışlarını önemli ölçüde etkilediği ve eğitim alanında inovasyonu teşvik ettiği bulgusuna ulaşmıştır. Bu, Leonelli Ceci ve Masciarelli (2016), startuplarda girişimcilerin yüksek dışa dönüklük ve narsizm gibi kişilik özelliklerinin yenilikçi stratejiler geliştirmede bir avantaj yaratacağına inandıkları bulgu ile uyumludur. Bu doğrultuda, yüksek inisiyatif alma eğiliminde olan çalışanların yenilikçi eğilimler geliştirmede daha yüksek bir oran sergilediğini tespit etmişlerdir.

Setiadi ve Aryanto (2014), çalışmasında kişisel özelliklerin çeşitliliğinin işverenlerin yaratıcılık performansını arttırdığı ve yeniliği teşvik eden kişilik özelliklerinin inovasyon yapmada etkili olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Namira (2024), girişimcilik eğitimi ile belirli kişilik özellikleri birleştiğinde bireylerin benzersiz iş fikirleri geliştirdiklerine dair kanıtlar bulmuştur. Buna göre, kişilik özelliklerinin yenilikçi davranışta önemli bir rol oynadığını ve eğitim deneyimi aracılığıyla yenilik kapasitesine de yansıdığını ortaya koymaktadır.

George ve Zhou'ya (2001) göre gelişime açıklık düzeyi yüksek olan çalışanların, diğer çalışanlara oranla, olaylara daha geniş perspektiften bakabilmeleri, yeni fikirleri benimseme eğilimlerini ve yenilikçi süreçlere uyum sağlama kapasitelerini artırmaktadır. Yeşil ve Sözbilir'in (2013) otelcilik sektöründe çalışanlar üzerine yaptığı çalışmada kişilik özelliklerinden gelişime açıklık boyutunun bireysel yenilik davranışı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Batey ve Furnham (2006), uyumluluk kişilik özelliği yüksek bireylerin yaratıcılık düzeylerinin de yüksek olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Bozkurt, Meriç ve Bozkurt (2017), öğretmen evi yetkililerinin, deneyime açıklık ve uyumluluk gibi kişilik özelliklerinin yenilikçilik yatkınlıkları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Fırın ve Sevim (2022), sağlık sektöründe çalışanlar üzerine yaptıkları çalışmalarında dışa dönüklük kişilik özelliğinin yenilikçi iş davranışı üzerinde önemli bir etkisi olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Tuna ve Turanlı (2020) hizmet sektöründe yer alan 610 çalışanla yaptıkları araştırmalarında, dışa dönüklük ve deneyime açıklık gibi kişilik özelliklerinin bireysel yenilikçilikleri üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Sayan ve Mutlu (2023), sağlık sektöründe yaptıkları çalışmalarında bireylerin dışa dönüklük kişilik özelliklerinin yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir.

Hipotez 1a: Beş faktör kişilik özellikleri ve yenilikçi iş davranışı arasında anlamlı ilişki vardır.

Hipotez 1b: Beş faktör kişilik özelliklerinin yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

5.2. Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Yapay Zekâ Tutumu Etkileşimi

Psikoloji, işletme gibi birçok disiplinde kişilik ve tutumların güçlü bir etkisi olduğunu gösteren araştırmalar giderek artmaktadır. Bu çalışmalar, insanların teknolojiye yönelik algılarını ve hissettiklerini anlamlandırmamızı sağlayan fikirler üretmektedir. Son dönemde araştırmacılar kişilik özelliklerinin yapay zekâ teknolojileri üzerindeki insan tutumlarını etkileyip etkilemediğini araştırmaktadır (Stein, Messingschlager, Gnambs, Hutmacher ve Appel, 2024).

Sindermann ve diğerleri (2022), tarafından yapılan çalışmada, anlaşılabilirlik ve nevrotizm gibi özellikler ile yapay zekâyı kabul etme oranı ve yapay zekâ korkusu arasında önemli ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yüksek uyumluluk düzeyine sahip kişiler yapay zekâya daha olumlu bir şekilde yaklaşırken, yüksek nevrotizm düzeyindeki kişilerin yapay zekâ korkusunu daha fazla hissettikleri tespit edilmiştir. Bu bulgular kişilik özellikleri ve yapay zekâya yönelik tutum arasında bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır.

Biagini (2024), çalışmasında Ayıklanmış Genel Yapay Zekâ Tutum Ölçeği'ni tanıtarak kişilik özellikleri ve yapay zekâ tutumu arasındaki etkiyi tespit etmiştir. Bu keşifsel faktör analizi, toplumsal ve kişisel faydalar ile ilgili endişeleri içeren birçok ayrıntılı alt ölçek ortaya koymuştur. Salem, El-Gazar, Mahdy ve diğerleri (2024) çalışmasında gelişime açıklık özelliği yüksek olan hemşirelik öğrencilerinin yapay zekâya karşı olumlu tutumlar sergilediğini göstermiştir.

Schepman ve Rodway (2022) uyumluluk ve vicdanlılık özelliğine sahip bireylerin yapay zekâya yönelik olumlu tutumları tahmin ettiğini ortaya koymuştur. Younis ve diğerleri (2024), uyumlu bireylerin yapay zekâ kullanımına karşı olan tutumunun yapay zekânın iş yeri operasyonlarına aktarımını kolaylaştırdığı ve olumlu bir etkiye sahip olabileceğinden bahsetmektedir. Hemade ve diğerleri (2024), kaygılı olan nevrotik bireylerin, kişilik özellikleri ile yapay zekâ korkusu arasındaki ilişkiyi değerlendiren çalışmaların tutarlı bir şekilde nevrotikliğin daha fazla yapay zekâ korkusuyla ilişkili olduğunu göstermektedir.

Park ve Woo (2022) çalışmalarında, uyumluluk ve vicdanlılık kişilik özelliklerinin yapay zekâya yönelik duygusal tutumlarda önemli bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Babiker, Alshakhsi, Supti, ve Ali (2024) tarafından iki ayrı örneklem

grubunda yapılan araştırmaya göre İngiltere örnekleminde, uyumluluk kişilik özelliğinin yapay zekâya yönelik olumlu tutumları pozitif yönde etkilediği ve olumlu olmayan tutumları negatif yönde etkilediğini göstermiştir. Arap örnekleminde ise vicdanlılık özelliğinin tutumları etkilediği sonucuna varılmıştır.

Bıyıklı, Bozdoğan ve Çetin (2024) tarafından yapılan çalışmada elde edilen bulgulara göre muhasebe mesleğinde çalışanların sorumluluk sahibi öz disiplinli kişilik özelliklerinin yapay zekâya yönelik tutumlarını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Yukarıdaki çalışmalar ışığında beş faktör kişilik özelliklerinin bazıları yapay zekâya yönelik tutumları anlamlı düzeyde etkilemektedir. Ancak kişilik ve yapay zekâya yönelik tutumlar karmaşık ve bağlama bağlıdır.

Hipotez 2a: Beş faktör kişilik özellikleri ve yapay zekâ tutumu arasında anlamlı ilişki vardır.

Hipotez 2b: Beş faktör kişilik özelliklerinin yapay zekâ tutumu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

5.3. Yapay Zekâ Tutumu ve Yenilikçi İş Davranışı Etkileşimi

Dijitalleşmenin arttığı ve teknolojik gelişmelerin ivme kazandığı bu çağda dinamik iş ortamında, işletmelerin ürün ve hizmetlerinde, süreçlerinde ve organizasyonlarında yeniliğe açık olmaları, değişime hızla uyum sağlamalarını kolaylaştırmaktadır. (Görener ve Kaymakcı, 2020). Bu doğrultuda, yapay zekâ tutumlarının yenilikçi iş davranışları üzerinde anlamlı etkileri olduğu hipotezi, çeşitli bağlamlarda ortaya çıkan etkileşimlerine dair birçok makaleye dayanmaktadır. Literatür, yapay zekâya yönelik olumlu tutumların örgütlerde bireylerin yenilikçi davranışlarını teşvik edici bir özelliğe sahip olduğu görünüşünü savunmaktadır (Taşgit, 2023).

Örnek olarak Zirar (2023), çalışmasında şirketin çalışanlarının, yapay zekânın eksikliklerinin farkına vardığında, iş süreçlerini ve etkinlik sonuçlarını iyileştirme planlarını fenomenolojik olarak önemseyebileceklerini bu nedenle, yapay zekâya yönelik tutumların bireylerin işyerindeki sorunları tanımalarını ve yenilikçi iş alanlarına dahil olmalarını

sağlamak açısından önemli bir faktör olduğunu ortaya koymuştur. Mohr ve Kühl'ün (2021) araştırması, kişisel tutumların bir yapay zekâ teknolojisine yönelik kabulde anahtar rol oynadığını göstermektedir. Bu nedenle, olumlu tutuma sahip bireyler yenilik alanlarında daha fazla çalışmaya hazır haldedir.

Ertan (2024) çalışmasında insan kaynakları yönetiminde eğitim ve geliştirme uygulamaları ile katılımcıların yenilikçi iş davranışları arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmiş ve yapay zekâya yönelik tutumun bu ilişkide bir aracılık rolü olduğunu ortaya koymuştur. Bu doğrultuda, yapay zekâya yönelik tutumun, yenilikçi iş davranışını olumlu yönde etkilediği kanısına varılmıştır. Atalla (2024) çalışmasında yapay zekânın olumlu algılanması durumunda, hemşirelerin daha yenilikçi davranışlar sergilediği bulgusuna ulaşmıştır. Osman (2024), yükseköğretim öğrencileri üzerine gerçekleştirdiği çalışmasında, öğrencilerin yapay zekâya yönelik olumlu tutumlarının, yenilikçi davranışlar sergilemeleri konusunda destekleyici bir etkiye sahip olduğu bulgusuna ulaşmıştır.

Hipotez 3a: Yapay zekâ tutumu ve yenilikçi iş davranışı arasında anlamlı ilişki vardır.

Hipotez 3b: Yapay zekâ tutumunun yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

5.4. Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Yenilikçi İş Davranışına Etkisinde Yapay Zekânın Etkisi

Literatür kapsamında aşağıda araştırma hipotezine yönelik incelenen çalışmalara yer verilmiştir. Mousavi çalışmasında, psikolojik sermayenin, yenilikçi öğretim davranışı üzerindeki etkisini araştırmış ve kişilik özelliği olarak vicdanlılığın aracılık işlevini vurgulamıştır (Mousavi, 2023). Araştırma, yüksek psikolojik sermayeye sahip kişilerin, özellikle vicdanlılık sergilediklerinde, yenilikçi eylemlerde bulunmaya daha meyilli olduklarını göstermektedir. Bu sonuç, psikolojik sermayenin yapay zekâya yönelik görüşleri olumlu yönde etkileyebileceğini ve dolayısıyla yenilikçi iş davranışını geliştirebileceğini göstermektedir. Bununla birlikte, Nam'ın araştırması belirli kişilik özelliklerinin (özellikle dışa dönüklük, vicdanlılık ve deneyime açıklık) yaratıcılık ve yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisine vurgu yapmaktadır. Araştırma, bu özelliklerin yaratıcılığı doğrudan

etkilediğini ve yaratıcılığın aracılık etkisi yoluyla yenilikçi iş davranışını dolaylı olarak etkilediğini ortaya koymuştur (Nam, 2024).

Bai, Wang, Alam, Gul ve Wang (2022) tarafından yapılan araştırma, otantik liderlik ve yaratıcı çalışma davranışı arasındaki ilişkiyi inceleyerek destekleyici liderliğin kişilik özelliklerinin inovasyon üzerindeki etkisini artırabileceğini öne sürmektedir. Yapay zekâya ilişkin olumlu algıların liderlikle birleştirilmesinin yaratıcılığı teşvik eden bir ortamı teşvik edebileceğini göstermektedir.

Jirásek ve Sudzina'nın araştırması, beş büyük kişilik özelliği ile yaratıcılık arasındaki ilişkiyi inceleyerek, belirli niteliklerin etkili inovasyon süreçleri için elzem olduğunu vurgulamaktadır (Jirásek ve Sudzina, 2020). Bulgular, kişilik faktörlerinin fikir aşamasından uygulamaya kadar inovasyonun aşamalarını önemli ölçüde etkileyebileceğini göstermektedir. Bu bağlamda yapay zekâya karşı olumlu tutumlara sahip kişilerin belirli kişilik özellikleriyle birlikte yenilikçi iş faaliyetlerine katılmaya daha meyilli olduğu fikrini desteklemektedir.

Eskiler, Ekici ve Sarı (2016), destekleyici ortamların örgütsel kültür içinde yenilikçi iş davranışını önemli ölçüde iyileştirdiğini keşfetmiştir. Buna göre insanların yapay zekâya karşı olumlu tutumlara sahip olduklarında ve şirket kültürlerinden destek aldıklarında, yenilikçi iş davranışlarının artma olasılığının yüksek olduğunu göstermektedir. Kişilik özellikleri ve örgütsel destek arasındaki etkileşim, yaratıcılığa açık bir atmosfer yaratabilir.

Literatür, beş faktör kişilik özelliklerinin ve yapay zekâya yönelik tutumların yenilikçi iş davranışını yordadığı fikrini desteklemektedir. Bu özellikler arasındaki etkileşim, özellikle yapay zekânın iş süreçlerine giderek dahil edildiği bağlamlarda, bireylerin yenilikçiliğini önemli ölçüde artırabilir (Rodrigues ve Rebelo, 2019).

Hipotez 4: Kişilik özelliklerinin yenilikçi iş davranışına etkisine yapay zekâ tutumunun anlamlı aracılık etkisi vardır.

Dördüncü hipotezin testi için Pearson korelasyon katsayıları ve Sobel test istatistikleri kontrol edilecektir.

6. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

6.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Yapay zekânın profesyonel ve akademik ortamlara hızla dahil edilmesi, benimsenmesini ve kullanımını etkileyen psikolojik ve davranışsal unsurların kapsamlı bir şekilde anlaşılmasını gerektirmektedir. Bu çalışma, beş faktör kişilik özellikleri, yapay zekâya yönelik tutumları ve yenilikçi iş davranışları arasındaki bağlantıları incelemektedir. Ayrıca, toplumsal ilerlemeyi ve teknolojik yeniliği teşvik etmek adına önemli bir demografik grup olan akademisyenlere odaklanmayı amaçlamaktadır.

Teknolojik ilerlemelerin hızla geliştiği bu dönemde insanların işlerini kolayca yapabilmeleri için yapay zekâya yönelik tutumlarının getireceği katkı önemlidir. Çoğu çalışma teknolojik benimsemeyi ve örgütsel yeniliği incelese de, bu süreçleri etkileyen psikolojik faktörleri inceleyen az sayıda araştırma vardır. Bu çalışma, bu yönleri sentezleyerek, insan farklılıklarının yapay zekâya yönelik tutumlarını ortaya çıkarması ve bunun sonucunda yenilikçilik üzerindeki etkilerini ve nasıl etkilediğine dair kapsamlı bir bakış açısı sunmaktadır. Ayrıca, yapay zekânın profesyonel ve akademik ortamlarda temel bir unsur olarak ortaya çıktığı durumlarda özellikle önem arzetmektedir.

Toplumsal gelişim ve teknolojinin yayılması için olmazsa olmaz bir demografik grup olan akademisyenlere odaklanmak bu araştırmanın önemini artırmaktadır. Akademisyenler sıklıkla gelişen teknolojilerin erken benimseyenleri ve etkileyicileri olarak görev yaparlar ve yapay zekâ ile etkileşimleri daha büyük profesyonel toplulukların nasıl yanıt verebileceği konusunda önemli bir avantaj sağlar. Bu grubun tutum ve davranışlarını anlamak hem akademiyi hem de eğitimcilerin yetiştirdiği bireylerin mesleki yaşantısında bulundukları ortamlarda yenilik odaklı kültürlerin geliştirilmesini teşvik eder. Sonuçların, yapay zekâ kabul edilebilirliğini artırma, yenilikçiliğe dair fikirlerin ortaya çıkması, sağlanması ve birçok sektörde üretkenliği iyileştirme girişimlerine rehberlik etmesi beklenmektedir.

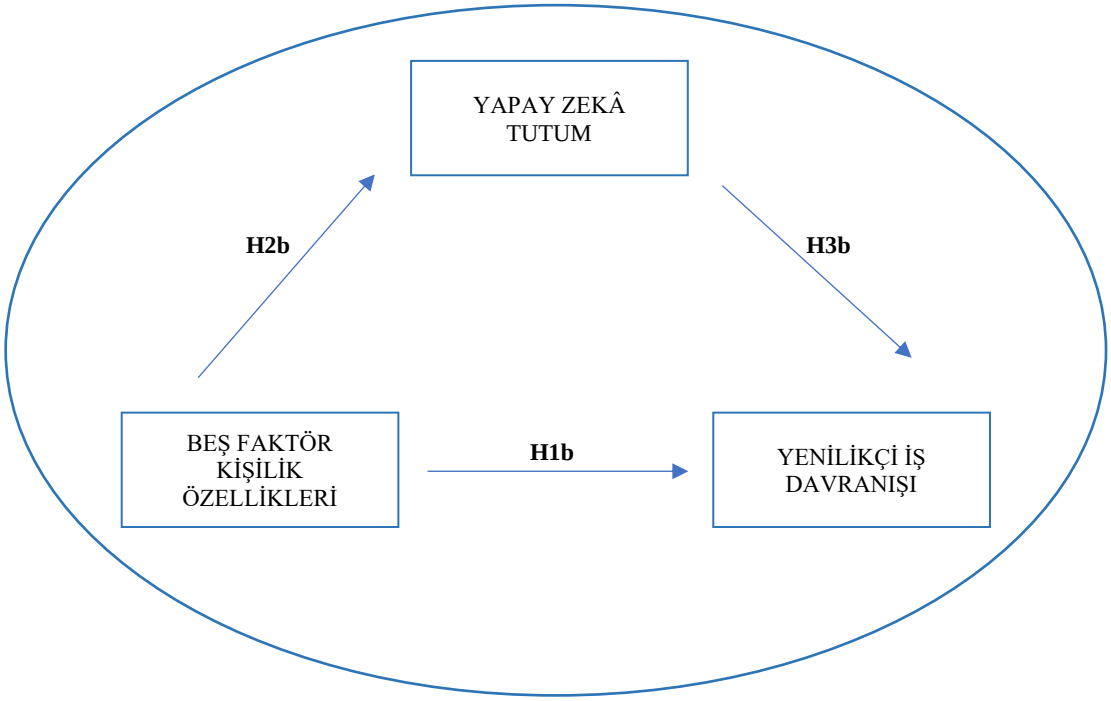
6.2. Araştırmanın Kapsamı

Bu araştırma, beş faktör kişilik özellikleri çerçevesinde kişilik özellikleri, yapay zekâya yönelik tutumlar ve yenilikçi iş davranışının kapsamlı bir analizini içerir. Çalışma, yapay zekâ teknolojilerinin giderek daha fazla şekillendirdiği ortamlardaki akademisyenlerden oluşan bir örneklemde kişisel ve profesyonel niteliklerin bir araya gelmesini inceler. Akademisyenler, bireylerin ve toplumların gelişmesinde önemli yere sahiptir. Akademisyenlerin kişilik özelliklerinin yapay zekâya yönelik görüşleri nasıl etkilediğini ele alır. Akademisyenlerin profesyonel ortamlarda inovasyonu nasıl ilerlettiği konusunda önemli bir anlayış getirmektedir ve yapay zekânın günlük yaşamımıza dahil edilmesiyle psikolojik, teknolojik ve davranışsal yönlerini incelemek için çok disiplinli bir çerçeve kullanmaktadır.

Bu çalışma, akademik yazına katkı sağlamayı ve özellikle eğitim kurumları ve teknoloji odaklı sektörlerde örgütsel stratejiler için önemli görüşler sağlamayı amaçlamaktadır. Ayrıca, yapay zekâ ile çalışılan ortamlarda yenilikçiliği ve entegrasyonu teşvik eden müdahaleler geliştirmek için sağlam bir temel sağlamaktadır.

6.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın kavramsal çerçevesini ve teorik yaklaşımını yansıtan bir model sunmaktadır. Bu model 3 değişken olarak alınan, beş faktör kişilik özelliklerinin yenilikçi iş davranışına etkisini ve yapay zekâ tutumunun aracı etkisinin varlığını kabul ederek, bu değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemeye yardımcı olan bir model geliştirilmiştir (Şekil 6.1).



Şekil 6.1. Araştırma Modeli

Çalışma, değişkenler arasındaki doğrudan ve aracı etkileşimleri değerlendiren yapısal bir model kullanan nicel bir tasarım uygulanmaktadır. İncelenen hipotezler şunlardan oluşmaktadır:

- **Hipotez 1a:** Beş faktör kişilik özellikleri ve yenilikçi iş davranışı arasında anlamlı ilişki vardır.
- **Hipotez 1b:** Beş faktör kişilik özelliklerinin yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
- **Hipotez 2a:** Beş faktör kişilik özellikleri ve yapay zekâ tutumu arasında anlamlı ilişki vardır.
- **Hipotez 2b:** Beş faktör kişilik özelliklerinin yapay zekâ tutumu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
- **Hipotez 3a:** Yapay zekâ tutumu ve yenilikçi iş davranışı arasında anlamlı ilişki vardır.
- **Hipotez 3b:** Yapay zekâ tutumunun yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
- **Hipotez 4:** Kişilik özelliklerinin yenilikçi iş davranışına etkisinde yapay zekâ tutumunun anlamlı aracılık etkisi vardır.

6.4. Araştırma Yöntemi

Bu bölümde, araştırmada yararlanılan istatistiksel tekniklere, belirlenen örnekleme, veri toplama sürecine, kullanılan veri toplama araçlarına ve ölçeklerin güvenilirlik ile geçerlilik analizlerine yer verilmiştir. Araştırmanın analiz aşamasından önce, örneklemin analizler ve normal dağılım için uygunluğu KMO ve Bartlett testleri ile değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgular, örneklemin anlamlı ve yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir; analizlerin ayrıntıları ve sonuçları ise bu bölümün alt başlıklarında sunulmuştur.

6.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma örneklemi, olasılığa bağlı olmayan kolayda örneklem yöntemiyle belirlenmiştir. Kolayda örnekleme yöntemi kullanılması basit ve hesaplı bir yöntemdir. Araştırmacıların katılımcıları seçme özgürlüğü açısından uygundur. Yanıtlar planlanan sayıya ulaşana kadar sürdürülebilmektedir (Cooper ve Schindler, 2003). Bu çerçevede belirlenen araştırmanın evrenini Ankara ilinde bulunan üniversitelerdeki akademisyenler oluşturmaktadır. Örneklemini ise bu üniversitelerde çalışan 241 akademisyen oluşturmaktadır.

6.6. Veri Toplama Süreci

Veri toplama süreci, Ekim 2024 – Aralık 2024 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Çalışmada nicel araştırma yöntemi olarak kullanılan anket tekniği kullanılmıştır. Anketler çift yönlü dağıtılmış olup hem yüz yüze iletişim yoluyla hem de çevrim içi anket yöntemi olarak kulanılan Google Forms üzerinden hazırlanarak Whatsapp, e-posta ve akademik gruplar aracılığıyla ortak paylaşım alanlarında dağıtılmıştır. Yüz yüze dağıtılan anketler 4 farklı üniversiteden gönüllü olarak yapmayı tercih eden katılımcılarla gerçekleştirilmiştir. Anket gönderilen yaklaşık 600 kişiden yalnızca 241 katılımcıdan geri dönüş alınmıştır. Veri toplama süreci sırasında çeşitli zorlukların çözümü için farklı stratejiler geliştirilmiştir. İlk olarak yüz yüze uygulamadaki ulaşım zorluğu sebebiyle çevrimiçi anketle birlikte tercih edilmiştir. Bu zaman ve maliyet açısından avantaj sağlarken, katılımcıların ankete yanıt verme durumu daha yüksek olmuştur. Katılımcılar kişisel veri gizliliği açısından endişe duyabilmektedir. Veri toplama sürecinde katılımcılardan bilgilerinin gizli ve anonim kalacağı ve bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılacağı bilgisi verilmiştir. Ayrıca yapılan

araştırmanın amacı ve kapsamı hakkında kısa bir bilgilendirme yapılmıştır. Akademisyenlerin yoğun çalışma temposu nedeniyle ankete katılımları akademik takvimlerine paralel olarak zaman kısıtları olması sebebiyle kısa ve net olacak şekilde toplamda 37 soru ile hazırlanmıştır ve anketin doldurulması 5 dakika olacak şekilde uygulanmıştır.

6.7. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak kullanılan ölçeklere ait bilgiler aşağıda belirtildiği şekilde alt başlıklarla açıklanmıştır. Araştırmadaki değişkenlerle ilişkili kullanılan ölçeklerde ankete katılım sağlayanların ilgili görüşleri 5'li Likert formatı kullanılarak (1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum) ölçüm yapılmıştır.

6.7.1. Yenilikçi iş davranışı ölçeği

Scott ve Bruce (1994) tarafından oluşturulan "Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği", bireylerin örgütsel ortamlardaki yenilikçi eylemlerini değerlendirmeyi amaçlayan köklü bir araçtır. Tek boyutlu olarak alınan bu ölçek, psikometrik bütünlüğü, güvenilir ve tutarlı sonuçlar üretmesi, ölçeği akademisyenler ve eğitimciler üzerindeki yenilik çalışmalarında tercih edilen bir araç haline getirmiştir (Çalışkan, Akkoç ve Turunç, 2019). Akademisyenlerin yenilikçi iş davranışlarını ölçebilmek adına Çalışkan ve arkadaşları (2019) çalışmalarında kullanılan çeviriden faydalanılmıştır. Ölçek toplam 6 ifadeden oluşmaktadır.

6.7.2. Yapay zekâya yönelik tutumlar ölçeği

Bu çalışma, akademisyenlerin yapay zekâya yönelik tutumlarını ölçmek amacıyla, Choung, David ve Ross (2022) tarafından '' Trust in AI and Its Role in the Acceptance of AI Technologies''(Yapay Zekâ'ya Güven ve Yapay Zekâ Teknolojilerinin Kabulündeki Rolü) adlı makalesinden yararlanılmıştır. Bu makalede yer alan modelde teknoloji kabul modelinin yapılarını ''algılanan kullanım kolaylığı'' ve ''algılanan fayda'' olmak üzere her ikisi de Davis'in (1989) ölçeğinden uyarlanan beş maddeyle ölçülmüştür. Bu modele eklenen teknolojiye olan güveni ise farklı boyutlarla makale yazarı tarafından oluşturulan

dört maddeyle ölçümü yapılmıştır. Choung ve diğerleri (2022) bu çalışması teknoloji kabul modelinin genişletilmiş bir versiyonu olan teknoloji kabul modeli 2 ölçeğinden (Venkatesh ve Davis, 2000) yararlanarak teknolojiyi kullanma ve davranışsal niyeti anlamak amacıyla toplamda 35 maddeli ifadenin yer aldığı model oluşturulmuştur.

Bu çalışma, Choung ve diğerleri (2022) çeşitli ölçekleri de dahil ettiği modelinden yapay zekâ tutumunu dört maddeyle ifade eden ölçek çalşmasından yararlanılmıştır. Bu 4 maddeli ifadeye yönelik ölçek alanında ve dilbilimi konusunda uzman bir akademisyen tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir.

6.7.3. Beş faktör kişilik özellikleri ölçeği

Bu çalışmada katılımcıların kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla kapsamlı bir değerlendirme aracı olan bu ölçek, Schmitt, Allik, McCrae ve Benet-Martínez (2007) tarafından yeniden düzenlenen ve Türkiye'yi de kapsayan 56 ülkede geçerliliği kanıtlanmış olan ve Sümer ve Sümer tarafından Türkçe'ye uyarlanan 5 boyutlu (dışa dönüklük, uyumluluk, öz disiplin, nevrotiklik ve gelişime açıklık) ve 20 ifadenin yer aldığı ''Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği''kullanılmıştır. Ölçeğin birincil amacı, kişilikleri sosyokültürel çevrelerinin ifadeleri olarak inceleyen kültürlerarası araştırmaları kolaylaştırmak, kişilik özelliklerinin çeşitli sosyokültürel bağlamlarda ortaya çıkma ve kesişme yeteneğini incelemektir. Psikoloji ve örgütsel alanda yapılan çalışmalardan kültürlerarası çalışmalara kadar çeşitli alanlarda kullanılmakta ve bu yönüyle insan doğasındaki küresel eğilimleri anlamak için önemli bir araç oluşturmaktadır.

6.8. Kullanılan İstatistiksel Teknik ve Analizler

Araştırmada, anket tekniği ile toplanan veriler çeşitli istatistiksel yöntemler kullanılarak analiz edilmiştir. Bu analizler, SPSS 22.0 paket programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Analiz sürecine başlamadan önce veri seti kontrol edilmiş ve eksik verilerin tespit edilmesi sağlanmıştır. Örneklemin uç nokta analizi yapıldıktan sonra 241 katılımcıya ait anket verileri analizler için hazır hale getirilmiştir. Veri setinin ileri düzey analizlere uygunluğunu değerlendirmek amacıyla KMO örneklem uygunluğu testi ve Bartlett normallik testi uygulanmıştır. Ölçeklerin güvenilirlik analizleri, Cronbach Alpha katsayıları üzerinden değerlendirilmiştir.

Korelasyon analizlerinin ardından, araştırma modelinin ve hipotezlerin test edilmesi için regresyon analizleri yapılmış ve aracılık etkisinin belirlenmesi amacıyla Sobel testi uygulanması öngörülmüştür (Sobel, 1982). Ayrıca bağımsız değişkenlerin ve demografik değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkileri analiz edilmiştir. Kontrol değişkenlerine göre ölçeklerden alınan skorlar arasındaki farklılıkların varlığı da test edilmiştir. Araştırma modeline ve hipotezlere yönelik yapılan tüm istatistiksel analizlerin sonuçları, bulgular bölümünde raporlanmıştır. Elde edilen bulgular, tartışma ve sonuç bölümlerinde literatürdeki çalışmalarla birlikte değerlendirilmiştir.

Anket yanıtları 5'li Likert tipi ölçeğe uygun olarak toplanmış ve değerlendirilmiştir. İleri düzey analizlerin gerçekleştirilmesi için KMO Yapay Zekâ Tutumu ölçeği için 0,818, Yenilikçi Davranış Ölçeği için 0,861 ve Büyük Beş Kişilik Özellikleri Ölçeği için 0,767 hesaplanmıştır ve Bartlett (her ölçek için $p<0,05$ elde edilmiştir) test istatistikleri kontrol edilmiştir ve anlamlı bulgu elde edilmiştir. Bu nedenle ileri düzey istatistiksel analizlerin yapılması uygun görülmüştür.

7. BULGULAR

Bu bölümde araştırmada elde edilen verilerin analiz sonuçları sunulmaktadır. Kullanılan ölçeklere ait güvenilirlik ve geçerlilik analizleri, ölçeklere verilen puanlara ilişkin açıklayıcı istatistikler, bağımlı ve bağımsız değişkenlere yönelik analizler ve araştırma hipotezlerine ilişkin sonuçlar başlıklar altında ele alınmıştır. Sonuçlar, tablolar ve grafiklerle desteklenerek objektif bir biçimde ortaya konulmuştur.

Araştırma analizleri 241 katılımcıdan elde edilen bilgiler ile gerçekleştirilmiştir. Anketin ilk bölümünde yer alan katılımcılara ilişkin cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem, akademik branş, unvan ve teknoloji kullanımı seviyesi ile ilgili sorular sorulmuştur. Demografik değişkenlere ait istatistiksel analizler Tablo 7.1'de verilmiştir.

Tablo 7.1. Örneklemin Demografik Özellikler Açısından Dağılımı

Değişkenler		Kişi Sayısı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	160	66,4
	Erkek	79	32,8
	Belirtmek İstemeyen	2	0,8
Yaş Aralığı	23-30	49	20,3
	31-40	62	25,7
	41-50	84	34,9
	51-60	26	10,8
	60 üstü	20	8,3
Medeni Durum	Evli	143	59,3
	Bekar	98	40,7
Akademik Branş	Beşerî Bilimler	3	1,2
	Eğitim Bilimleri	14	5,8
	Spor Bilimleri	5	2,1
	Yabancı Dil	5	2,1
	Sağlık bilimleri	20	8,3
	Fen Bilimleri	66	27,4
	Güzel Sanatlar	14	5,8
	Hukuk	2	0,8
	Meslek Yüksekokulu	1	0,4
	Mühendislik	27	11,2
	Sosyal Bilimler	73	30,3
	Tıp	6	2,5
	Uygulamalı Bilimler	5	0,2
Unvan	Arş. Görevlisi	76	31,5
	Öğr. Görevlisi	32	13,3
	Dr. Öğr. Görevlisi	14	5,8
	Dr. Öğr. Üyesi	37	15,4
	Doçent Doktor	35	14,5
	Profesör	47	19,5
Kıdem	1 yıldan az	7	2,9
	1-5 yıl	60	24,9
	6-10 yıl	39	16,2
	11-15 yıl	35	14,5
	16-20 yıl	29	12,0
	20 yıl ve üstü	71	29,5
Teknoloji Kullanım Seviyesi	Düşük	3	1,2
	Orta	47	19,5
	İyi	127	52,7
	Çok İyi	64	26,6
Toplam		**241**	**100,0**

Araştırmanın örneklemini oluşturan bölüm incelendiğinde, anketlere yanıt veren 23-60 yaş ve üstü aralığında olan 241 akademisyen katılımcıdan cinsiyet olarak kadınların erkeklere oranla yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bu dağılım, katılımın belirli faktörlere bağlı olarak değişebileceğini de düşündürebilir. Katılımcıların büyük oranı orta yaş grubunda yer alan 41-50 yaş aralığında katılımcıların yaklaşık üçte birini oluşturmaktadır. Bu yaş grubundakilerin daha fazla temsil edildiği bir durumu gösterebilir. Veriler, katılımcıların akademik ünvanlarının farklı seviyelerde çeşitliliğe sahip olduğunu göstermektedir. Katılımcıların en yüksek araştırma görevlisi ve profesör ünvanında önemli bir paya sahiptir. Diğer ünvanlarla karşılaştırıldığında en düşük doktor öğretim görevlisi ünvanında yer almaktadır. Akademisyenlerin yoğunlukla sosyal bilimler, fen bilimleri, sağlık bilimleri ve mühendislik alanlarında uzman olduğu gözlenmiştir. Katılımcıların büyük bir kısmı teknoloji kullanım seviyesini olumlu bir şekilde değerlendirmektedir. Teknoloji kullanım seviyesi sorulan katılımcılardan yalnızca 3 kişi seviyesini düşük olarak belirtirken, 47 kişi orta, 127 kişi ise seviyesini iyi olarak belirtmiştir. Geri kalan katılımcılarda teknoloji kullanım seviyesini çok iyi olarak belirtmiştir (Tablo 7.1).

7.1. Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri

Ölçek güvenilirlikleri için Cronbach Alpha skorları ve ölçeklerin geçerlilik analizleri için doğrulayıcı faktör analizi test istatistikleri kontrol edilmiştir. Buna göre her bir ölçek için yapılan analizler aşağıda paylaşılmıştır.

Toplamda 4 maddeden oluşan Yapay Zekâ Tutum Ölçeği için Cronbach Alpha skoru 0,9 olarak hesaplanmıuştır. Verinin toplantığı örneklem için ölçeğin güçlü bir güvenilirlik skoruna sahip olduğu söylenebilmektedir. Ölçeğin toplam varyansdaki değişimin 77,374% kadarını açıklayabildiği faktör analizi sonucunda elde edilmiştir. Ölçek geçerliliği için kontrol edilen değerler CFI=1,00, TLI=1,00 ve RMSEA=0,00 olarak hesaplanmıştır ve ölçeğin geçerli olduğu saptanmıştır.

Yenilikçi Davranış Ölçeği toplam 6 maddeden oluşmaktadır ve ölçek Cronbach Alpha skoru 0,877 olarak hesaplanmıştır ve ölçeğin örneklem kapsamında güvenilir olduğu söylenebilmektedir. Ölçek toplam varyanstaki değişimin 62,124% kadarını açıklayabilmektedir. Geçerlilik analizi için CFI=0,989, TLI=0,978 ve RMSEA=0,0628 skorları kontrol edilmiş ve geçerli olarak değerlendirilmiştir.

Büyük Beş Kişilik Özellikleri 5 boyuttan oluşmaktadır. Ölçek Cronbach Alpha skoru 0,605 olarak hesaplanmıştır. Bu skor kabul edilebilir şekilde değerlendirilmektedir (Nunnally, 1974). Ölçeğin her bir alt boyutu için Cronbach Alpha skorları sırasıyla şu şekilde hesaplanmaktadır: Dışa dönüklük 0,811, Uyumluluk 0,678, Özdisiplin 0,655, Nevrotiklik 0,740 ve Gelişime Açıklık 0,826. Beş boyutlu ölçeğin faktör analizi sonucunda varyanstaki değişimin 58,072% kadar açıkladığı saptanmıştır (Eigen değerlerinin 1'den büyük olması ve beş faktörlü yapının korunması dikkate alınmıştır). Beş boyutlu yapının ölçek geçerliliği için CFI=0,925, TLI=0,910 ve RMSEA=0,0560 olarak hesaplanmış ve geçerli olarak değerlendirilmiştir.

Bu analizler doğrultusunda ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilikleri test edilmiş olup, ölçeklerin güvenilir ve geçerli olduğunu kanıtlayabilen yeterli bulguya ulaşılmıştır.

7.2. Ölçeklere Verilen Puanlara İlişkin Açıklayıcı İstatistikler

Likert tipi ölçeğin Kararsızım/Ortadayım puanlaması 3,00 olarak değerlendirilmiştir. Aşağıda verilen tablolardaki skorlar aritmetik ortalama alınarak özetlenmiştir. Buna göre 3,00 üzeri her bir skor ilgili boyuttan ortalama üzerinde puan aldığı anlamına gelmektedir. Ankete katılan 241 katılımcı için değerler hesaplanmıştır ve eksik veri bulunmamaktadır. Ayrıca en düşük cevap puanı 1,00 ve en yüksek cevap puanı 5,00 olarak elde edilmiştir. Özet tabloda ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir.

Tablo 7.2. Ölçek Puanları Özet Tablo

Ölçek	Ortalama	Standart Sapma
Yapay Zekâ Tutum Ölçeği	3,97	0,76
Yenilikçi Davranış Ölçeği	4,06	0,62
Büyük Beş Kişilik Ölçeği		
Dışa Dönüklük	*3,73*	*0,95*
Uyumluluk	*4,32*	*0,60*
Öz Disiplin	*4,35*	*0,59*
Nevrotiklik	*3,03*	*0,90*
Gelişime Açıklık	*4,04*	*0,67*

7.3. Bağımlı ve Bağımsız Değişkenlere Yönelik Analizler

Bu bölümde değişkenler arasındaki ilişki korelasyon analizi ile test edildikten sonra değişkenlerin birbirleri üzerindeki etkileri Regresyon ve aracılık etkisi Sobel Testi ile analiz edilmiştir. Bu analizler doğrultusunda araştırma modeli ve hipotezler test edilmiştir.

Değişkenler arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analiz sonucu Tablo 7.3'te verilmiştir.

Tablo 7.3. Korelasyon Analiz Sonucu

Ölçek	1	2	3	4	5	6	7
(1) Yapay Zekâ Tutum Ölçeği	1	0,173**	-0,058	0,057	-0,011	-,022	0,095
(2) Yenilikçi Davranış Ölçeği		1	0,103	0,299**	0,408**	-0,166**	0,495**
(3) Dışa Dönüklük			1	0,048	0,217**	-0,107	0,066
(4) Uyumluluk				1	0,352**	-0,226**	0,183**
(5) Öz Disiplin					1	-0,241**	0,266**
(6) Nevrotiklik						1	-0,265**
(7) Gelişime Açıklık							1

** p<0,01

Korelasyon analizine göre aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir:

- Yapay zekâ tutum ölçeği ile yenilikçi davranış ölçeği arasında anlamlı pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır
- Yenilikçi davranış ölçeği ile uyumluluk arasında anlamlı pozitif yönde, öz disiplin arasında anlamlı pozitif yönde, nevrotiklik arasında anlamlı negatif yönde ve gelişime açıklık arasında anlamlı pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır
- Dışa dönüklük ile öz disiplin arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır
- Uyumluluk ile öz disiplin ve gelişime açıklık arasında anlamlı ve pozitif yönde, nevrotiklik ile anlamlı ve negatif yönde bir ilişki saptanmıştır
- Öz disiplin ile nevrotiklik arasında anlamlı negatif yönde ve gelişime açıklık arasında anlamlı pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır
- Gelişime açıklık ile nevrotiklik arasında ise anlamlı negatif yönde bir ilişki saptanmıştır.

Değişkenler arasındaki Pearson korelasyon katsayılarının kontrol edilerek ilişkilere yönelik yapılan testin devamında hipotezler ve araştırma modelinin test edilmesi için regresyon analizleri yapılmıştır.

Büyük Beş Kişilik Özelliklerinin Yenilikçi Davranış üzerindeki etkisinin araştırılmasına yönelik regresyon analizi aşağıdaki tabloda paylaşılmıştır (Tablo 7.4).

Tablo 7.4. Büyük Beş Kişilik Özelliklerinin Yenilikçi Davranış Üzerindeki Etkisi

	Beta	**t**	**Düzeltilmiş R^2**	**F**
Dışa Dönüklük	0,018	0,338		
Uyumluluk	0,142	2,486*		
Özdisiplin	0,254	4,265***	0,331	24,735
Nevrotiklik	0,038	0,673		
Gelişime Açıklık	0,410	7,298***		

p<0,05; *** p<0,001

Regresyon modeline göre varyanstaki değişimin 31,1% kadarının açıklanabildiği saptanmıştır (F=24,735 ve p<0,001). Buna göre Uyumluluk, Özdisiplin ve Gelişime Açıklık boyutları Yenilikçi Davranışı yordamaktadır.

Büyük Beş Kişilik Özelliklerinin Yapay Zekâya Yönelik Tutum üzerindeki etkisinin araştırılmasına yönelik regresyon analizi yapılmıştır ancak model anlamlı bulunmamıştır (p=0,555). Bu nedenle detaylı analiz ve regresyon sonucu paylaşılmamıştır.

Yapay zekâya yönelik tutumun yenilikçi davranış üzerindeki etkisini araştırmaya yönelik kurulan regresyon modeli anlamlıdır (F=7,331; p<0,05). Yapay zekâya yönelik tutum yenilikçi davranışı yordadığı tespit edilmiştir (Beta=0,173; p<0,05). Model R^2 değeri düşüktür ve varyanstaki değişimi yeterli açıklayamadığı nedeniyle yenilikçi davranışı açıklanmasındaki yapay zekânın etkisinin yalnızca bu model ile değerlendirmenin yeterli olmayacağı tespit edilmektedir (Düzeltilmiş R^2=0,026).

Aracılık etkisinin Sobel Testi ile araştırılması için değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarının anlamlı olması beklenmektedir. Pearson Korelasyon sonuçlarının yer aldığı tabloya göre yapay zekâ tutum ölçeğinin diğer hiçbir değişken ile anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır. Bu nedenle sobel test istatistiği hesaplanmamış ve gerekli regresyon analizleri yapılmamıştır. Bu durumda aracılık etkisini destekleyecek yeterli kanıta ulaşılmamıştır.

Araştırma modeline yönelik hipotezlerin test edilmesine ilişkin bulgular aşağıda paylaşılmıştır.

- **Hipotez 1a:** Dışa dönüklük harici kişilik özellikleri ile anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Hipotezi destekleyecek kısmi bulgu elde edilmiştir.
- **Hipotez 1b:** Hipotezi destekleyecek yeterli bulguya ulaşılmıştır. Uyumluluk, özdisiplin ve gelişime açıklık boyutlarının yenilikçi davranış üzerinde anlamlı ve pozitif yöndeki yordayıcı etkisi saptanmıştır.
- **Hipotez 2a:** Hipotezi destekleyecek yeterli kanıt elde edilememiştir.
- **Hipotez 2b:** Hipotezi destekleyecek yeterli kanıt elde edilememiştir.
- **Hipotez 3a:** Hipotezi destekleyecek yeterli kanıta ulaşılmıştır.
- **Hipotez 3b:** Hipotezi destekleyecek yeterli kanıta ulaşılmıştır.
- **Hipotez 4:** Değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarının anlamlı bulunmaması nedeniyle Sobel testi yapılmamıştır. Bu nedenle dördüncü hipotezi destekleyecek yeterli kanıt elde edilememiştir.

8. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışma, beş faktörlü kişilik özellikleri, yapay zekâya yönelik tutumlar ve yenilikçi iş davranışı arasındaki bağlantıları araştırmayı amaçlamaktadır. Araştırmada kullanılan bu değişkenlerin etkileşimlerini analiz ederek hem akademik yazına hem de çeşitli meslek gruplarına yönelik önemli bir anlayışı sunmaktadır. Sonuçlar, beş faktörlü kişilik özelliklerinin yenilikçi iş davranışı üzerindeki önemli etkisini doğrulayarak, deneyime açıklık, öz disiplin ve uyumluluk özelliklerinin yenilikçi iş davranışının belirleyicileri olarak tanımlanmaktadır. Bulgular, kişiliğin yenilikçi davranışları teşvik etmedeki etkisini vurgulayan literatürle uyumludur (George ve Zhou, 2001; Patterson ve diğerleri, 2009; Yeşil ve Sözbilir, 2013; Bozkurt ve diğerleri, 2017; Zhao ve diğerleri, 2022). Teknoloji odaklı kültürleriyle tanınan Google, Apple ve Amazon gibi şirketler, gelişime açıklık ve yaratıcılık gösteren kişileri aktif olarak takip etmektedir. Buna göre kişilik özelliklerinin yaratıcılığı ve yenilikçiliği teşvik etmedeki değerini vurgulayarak, çalışanların dönüştürücü çözümler yaratmalarına ve işyerinin hızla değişen gereksinimlerine uyum sağlamalarına olanak tanır (Ramaswamy, 2020).

Bu çalışmada, deneyime açıklık, öz disiplin ve uyumluluk özellikleri Abosede ve diğerleri (2022) ve Leonelli ve diğerleri (2016) tarafından yapılan önceki çalışmalarla uyumlu olarak yenilikçi iş davranışının önemli yordayıcıları olarak tanımlanmıştır. Bu özellikler, bireylerin yaratıcı düşünme kapasitelerini, yenilikçi kavramları kabul etmelerini ve gelişen çalışma ortamlarına uyum sağlama yeteneklerini artırmaktadır. Özellikle, deneyime açıklık, George ve Zhou (2001) tarafından belirtildiği gibi, çalışanların bakış açılarını genişletmek ve yaratıcı prosedürlere uyum sağlama yeteneklerini geliştirmek açısından çok önemli görülmektedir.

Literatürde bazı çalışmalar, kişilik özelliklerinin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkilerinin yanı sıra, çalışanların yapay zekâ hakkındaki görüşlerini etkilediğini göstermektedir. Bu konuda incelenen araştırmalar, uyumluluk özelliği, yapay zekâya karşı olumlu bir tutumla pozitif bir şekilde ilişkilendirilirken (Kaya ve diğerleri, 2022; Stein ve diğerleri, 2024), nevrotiklik özelliği teknolojik ilerlemeye karşı dirençle ve korkuyla ilişkili olmuştur (Hemade ve diğerleri, 2024). Sonuç olarak, yapay zekâ ile işbirliği içinde çalışma ve görüşlere katılma eğilimleri sergileyen bireylerin yapay zekânın benimsenmesi

üzerindeki etkisini vurgulayan Ozbey ve Yasa (2025) tarafından yapılan önceki çalışmalarla örtüşmektedir. Ayrıca, öz disiplinli kişilerin yapay zekâ sistemlerine güvenme eğilimi daha yüksektir ve bu da sistematik ve güvenilir bir zihniyete sahip olanların yapay zekâ araçlarına daha uygun olabileceğini göstermektedir. Bu durumu açıklayan gerçek hayattan bir örnek sağlık sektöründe görülmektedir. Titiz ve özenli davranan profesyonellerin, teşhis edebilme yeteneklerini geliştirmek ve hasta sonuçlarını iyileştirmek adına IBM Watson gibi yapay zekâ teknolojilerinin sağlık kuruluşları tarafından tercih edildiği görülmektedir (Shuaib, 2024). Öte yandan, yüksek nevrotiklik sergileyen çalışanlar, iş kaybı veya belirsizlik konusundaki endişeler nedeniyle yapay zekâya karşı çıkabilirler; bu da iş yerinde yapay zekâ sistemlerinin uygulanması sırasında psikolojik engellerin ele alınmasının gerekliliğini vurgulamaktadır (Yu, Xu ve Ashton, 2022).

Bu kapsamda incelenen çeşitli araştırmalardan örnekle duygusal olarak istikrarlı ve işbirlikçi eğilimleri olan katılımcıların yapay zekâ teknolojilerini bir tehlike olarak değil, yardımcı bir güç olarak değerlendirme olasılıklarının daha yüksek olduğu gösterilmiştir (Stein ve diğerleri, 2024; Kaya ve diğerleri, 2022). Benzer şekilde, Bıyıklı ve diğerlerinin (2024) belirttiği gibi, öz disiplin kişilik özelliğinin yapay zekâya karşı olumlu tutumu güçlendiren bir etmen olarak ortaya çıkmaktadır. Bu, sistematik, düzenli ve metodik insanların yapay zekâ sistemlerine güvenmesine buna göre çalışmalarını gerçekleştirmeye daha meyilli olduklarını gösterebilir. Buna göre bireylerin sahip olduğu kişilik özelliklerinin kuruluşlarda yapay zekâ kullanımını nasıl kolaylaştırabileceği veya kısıtlayabileceği konusunda daha ayrıntılı bir yaklaşım geliştirmeye yardımcı olabileceği düşünülmektedir.

Bu çalışmada beş faktör kişilik özelliklerinin yapay zekâya yönelik tutumlarını etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla beş faktör kişilik özelliklerinin yenilikçi iş davranışına etkisinde yapay zekâ tutumunun aracılık etkisi bulunamamıştır. Literatür kapsamında incelenen kişilik ve yapay zekâ ile ilgili araştırma sonuçlarının da kültürel olarak farklılaştığını ve çelişkili sonuçlar ortaya koyduğunu göstermektedir. Ayrıca yapılan çalışmalar, beş faktör kişilik özelliklerinin her birinin yapay zekâ tutumu üzerinde etkili olmadığını, yalnızca belirli kişilik özelliklerinin anlamlı sonuçlar ortaya koyduğunu göstermektedir. Schepman ve Rodway (2022) araştırmasında vicdanlı olan kişiler, uyumlulukta daha yüksek düzeyde olan kişiler gibi, yapay zekânın olumsuz yönlerine yönelik daha olumlu tutumlar göstermiştir. Ancak, olumsuz duygusallık ve açık fikirlilik özelliklerinin yapay zekâya yönelik olumlu tutumlarının önemli yordayıcıları değildir.

Sindermann ve diğerleri (2022) çalışmasında da Alman örnekleminde yalnızca nevrotiklik özelliği yapay zekâ korkusuyla önemli bir ilişki gösterirken, Çin örnekleminde birkaç kişilik özelliği hem kabul hem de yapay zekâ korkusuyla ilişkili olmakla birlikte tutarlı sonuçlar elde edilmemiştir ve etki büyüklüklerinin genelde düşük olduğu gözlemlenmiştir. Babiker ve diğerlerinin (2024) çalışmasında İngiltere örnekleminden yalnızca uyumluluk özelliğinin ve Arap örneklemi içinde ise vicdanlılık kişilik özelliğinin yapay zekâ tutumlarını etkilediği sonucuna varılmıştır. Dışa dönüklük ve gelişime açıklık özellikleri için önemli bir öngörü değeri bulunamamıştır. Bu kapsamda çalışmamızda dahil olmak üzere birçok araştırma benzer sonuçlara ulaşmıştır. Bu sonuç, kişilik özellikleri bireysel eğilimlere yön verse de yapay zekâya yönelik tutumların kişilikten bağımsız olarak şekillenebileceğini göstermektedir. Bu doğrultuda dışsal faktörlerin (sosyal, ekonomik, kültürel) etkili olabileceği çıkarımı yapılabilir.

Bu araştırmada, bireylerin yenilikçi iş davranışını teşvik etmede yapay zekâ tutumlarının etkisini ortaya koymaktadır ve teknolojiyle ilgili olumlu algıların, kurumsal süreçlerde benimsenmesini ve kullanımını teşvik ettiğini ileri süren teknoloji kabul modelini doğrulamaktadır (Mohr ve Kühl, 2021). Amazon'un yapay zekâ odaklı lojistik ve envanter yönetim sistemlerini uygulaması, yapay zekâya yönelik olumlu bir eğilimin olması yenilikçiliği nasıl teşvik edebileceğine iyi bir örnek teşkil etmektedir. Bu örneğe göre yapay zekânın operasyonları optimize etme kapasitesini kabul eden depo yöneticileri, bu teknolojileri karar alma süreçlerine etkili bir şekilde dahil etmiş ve tedarik zinciri yönetiminde yenilikçi iyileştirmelere yol açmıştır. Bu bulgular, yapay zekâ okuryazarlığı eğitimi ve yapay zekâ teknolojilerinin sağladığı avantajları ve kısıtlamaları hakkında net iletişim sağlanması gibi belirli girişimler yoluyla işletmelerin olumlu yapay zekâ algılarını yönlendirme gerekliliğini vurgulamaktadır (Manasa ve Devi, 2022). Yapay zekâya ilişkin olumlu tutumların, bireylerin yenilikçi davranışlara katılma eğilimlerini artırdığı gözlemlenmiştir ve bu da Ertan, (2024), Atalla (2024) ve Osman'ın (2024) bulgularıyla desteklenmektedir. Yapay zekâyı çalışma yaşamlarında güçlendirme ve verimlilik aracı olarak gören çalışanlar, yenilikçi çabalarında onun olanaklarından yararlanmaya daha meyillidir.

Bilgi yayılımını sağlayan ve yeniliğin aracı konumunda olan akademisyenler, eğitim ve teknolojinin bir araya getirilmesiyle mesleki yaşamı önemli ölçüde etkilemektedir. Bu bağlamda akademisyenler üzerinde, kişilik özelliklerinin ve yapay zekâ tutumlarının

akademik ortamda yenilik yapma ve teknolojik ilerlemeye uyum sağlama kapasitelerini nasıl etkilediğini araştırdığı noktada önemini ortaya koymaktadır.

Bu çalışmanın özgün yönü, yenilikçi iş davranışı ve yapay zekâya yönelik tutumlar konusunda nispeten az incelenmiş bir örneklem olan akademik profesyonellere vurgu yapmasıdır. Yükseköğretim kurumları, teknolojik gelişmelere uyum sağlamak adına artan bir baskı altındadır ve bu çalışma, özellikle yapay zekâ teknolojilerinin süreçlere dahil edilebilmesi için akademik personelin yenilik süreçlerini kolaylaştırabileceğine dair temel yaklaşımlar sunmaktadır. Araştırma, deneyime açıklık, öz disiplin ve uyumluluk kişilik özelliklerinin yenilikçi davranışların geliştiricisi olarak işlev görmesindeki önemini ortaya koymaktadır ve ağırlıklı olarak diğer endüstrilere veya sektörlere yoğunlaşan literatürdeki bir eksikliği ele alarak, yükseköğretim sahnesine yeni bir bakış açısı kazandırmaktadır.

Çalışmanın bulguları hem teori hem de uygulama alanı için önemli çıkarımlar sunmaktadır. Teorik açıdan, bu araştırma kişilik özelliklerini, yapay zekâ tutumlarını ve yenilikçi iş davranışını birleşik bir çerçevede inceleyerek, potansiyel olarak alandaki gelecekteki araştırmalara rehberlik etmektedir. Kişilik özelliklerini yapay zekâ teknolojilerinin benimsenmesinde ve uygulanmasında kritik faktörler olarak tanımlayarak mevcut yenilik ve teknoloji kabul modellerinin gelişimine katkı sunabilecek doneler sunmaktadır.

Çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Araştırma kesitseldir, bu nedenle kişilik özellikleri, yapay zekâya yönelik tutumlar ve yenilikçi iş davranışı arasında nedensel bağlantılar gösterme potansiyeli kısıtlı olabilmektedir. Bu konudaki uzun vadeli araştırmalar, özellikle yapay zekâ teknolojileri akademik sahneyi yeniden şekillendirmeye devam ederse, bu bağlantıların zaman içindeki evriminin daha kapsamlı bir anlayışını sunabilir. Bu geniş perspektifte incelenmesine olanak yaratır. İkinci olarak, araştırma yükseköğretim sektöründeki belirli yapay zekâ uygulamaları arasında ayrım yapmadan yapay zekâya yönelik genel tutumlara odaklanmaktadır. Gelecekteki araştırmalar, yapay zekâ destekli öğretim yardımcıları, özel öğrenme platformları ve idari otomasyon gibi çeşitli yapay zekâ araçlarının akademik ortamlardaki inovasyonu ve yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini araştırabilir. Sonuç olarak, yapay zekâ ve inovasyon algıları çeşitli alanlar ve eğitim çerçeveleri arasında farklılık gösterdiğinden, çalışmanın sonuçları kültürel ve bağlamsal değişkenlerden etkilenebilir. Çeşitli yüksek öğrenim ortamlarında yapılan

karşılaştırmalı analizlerle, kişilik faktörlerinin ve yenilikçi iş davranışının yapay zekâ tutumunu teşvik etmedeki etkisine ilişkin daha derin bir anlayış sağlayabilir.

Gelecek araştırmalar, akademik disiplin veya deneyim yılları gibi farklı demografik değişkenlerin kişilik özellikleri, yapay zekâya yönelik tutumlar ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkinin yönünü ve gücünü nasıl etkilediğini araştırabilir. Yapay zekânın sektöre özgü kullanımlarını ve bu teknolojilerin çeşitli akademik sektörler genelinde algılanmasını ve benimsenmesini incelemek, farklı disiplinlerdeki akademik profesyonellerin karşılaştığı belirgin zorluklar ve fırsatlar hakkında önemli katkılar sağlayabilir. Dahası, yapay zekânın öğrenci katılımı ve akademik performans üzerindeki etkisine ilişkin araştırmaların da dahil edilmesiyle yapay zekânın yüksek öğrenimin geleceği üzerindeki etkisine dair kapsamlı bir anlayış getirebilir. Buna ek olarak, kişilik özelliklerini yapay zekânın benimsenmesi ve inovasyon süreçleriyle stratejik olarak uyumlu hale getirerek, yükseköğretim kurumları yenilikçiliği, uyarlanabilirliği ve teknolojik ilerlemeyi destekleyici bir ortam yaratabilir ve böylece giderek dijitalleşen ve bilgi odaklı bir ortamda varlıklarını ve çalışmalarını sürdürülebilir bir hale getirebilirler.

KAYNAKLAR

Abosede, S., Bukki, A., Safrurat, A., ve Iheanyichukwu, T. (2022). Dimensions of personality traits and innovative behaviour of private secondary school owners in Ogun East Senatorial District, Ogun State. *Interdisciplinary Journal of Education, 5*(1), 10-24.

Akyazı, T. (2023). A study on the relationship between employees' attitude towards artificial intelligence and organizational culture. *Asian Journal of Economics Business and Accounting, 23*(20), 207-219.

Albrecht, S**.** (2005). Leadership climate in the public sector: Feelings matter too! *International Journal of Public Administration, 28*(5-6), 397-416.

Allport, G. W. (1961). *Pattern and growth in personality*. New York: Holt, Rinehart and Winston.

Amir, R., ve Priatna, W. (2018). The effect of individual, environmental, and entrepreneurial behavior factors on business performance of cassava SMEs agroindustry in Padang City. *Indonesian Journal of Business and Entrepreneurship, 4*(1), 1–9.

Arslan, K. (2020). Eğitimde yapay zekâ ve uygulamaları. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, 11*(1), 71-88.

Atalla, A. (2024). The moderating role of ethical awareness in the relationship between nurses' artificial intelligence perceptions, attitudes, and innovative work behavior: A cross-sectional study. *BMC Nursing, 23*(1).

Axtell, C. M., Holman, D. J., Unsworth, K. L., Wall, T. D., Waterson, P. E., ve Harrington, E. (2000). Shopfloor innovation: Facilitating the suggestion and implementation of ideas. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73*(3), 265–285.

Ayas, S. (2015). *Entelektüel sermaye ve yenilikçi iş davranışının işletme performansına etkisi: Bilişim sektöründe bir uygulama*. Yayınlanmış yüksek lisans tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ayoubi, H., Tabaa, Y., ve El Kharrim, M. (2023). Artificial intelligence in green management and the rise of digital lean for sustainable efficiency. *E3S Web of Conferences,* 412(1), 1-17.

Babiker, A., Alshakhsi, S., Supti, T. I., ve Ali, R. (2024). Do personality traits impact the attitudes towards artificial intelligence? İçinde *Proceedings of the 2024 11th International Conference on Behavioural and Social Computing (BESC),* (1-8). Harbin, China: IEEE

Bai, Y., Wang, Z., Alam, M., Gul, F., ve Wang, Y. (2022). The impact of authentic leadership on innovative work behavior: Mediating roles of proactive personality and employee engagement. *Frontiers in Psychology, 13*, 1–13.

Bamatraf, S., Amouri, L., El-Haggar, N., ve Moneer, A. (2021). Exploring the socio-economic implications of artificial intelligence from higher education students' perspectives. *International Journal of Advanced Computer Science and Applications, 12*(6), 583–590.

Bandura, A. (1999). A social cognitive theory of personality. L. Pervin ve O. John (Ed.), *Handbook of personality,* (2), 154–196.

Barrick, M. R., ve Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology, 44*(1), 1–26.

Basım, H. N., Çetin, F., ve Tabak, A. (2009). Beş faktör kişilik özelliklerinin kişilerarası çatışma çözme yaklaşımlarıyla ilişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi, 24*(63), 20–34.

Basım, H. N., Korkmazyürek, H., ve Tokat, A. O. (2008). Çalışanların öz yeterlilik algılamasının yenilikçilik ve risk alma üzerine etkisi: Kamu sektöründe bir araştırma. Selçuk Üniversitesi *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (19),* 121–130.

Batmomolin, A. M. D., Tanuwijaya, J., ve Usman, B. (2024). Organizational commitment: Boosting innovation through knowledge sharing. *EPRA International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR), 10*(3), 538–547.

Beig, S. ve Qasim, S.H. (2023). Assessing students' attitude towards artificial intelligence with respect to gender and use of computer and mobile devices. *International Journal for Multidisciplinary Research, 5*(3), 538-547

Benet-Martínez, V., ve John, O. P. (1998). Los cinco grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait multimethod analyses of the Big Five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology, 75*(3), 729–750.

Bıyıklı, F., Bozdoğan, T., ve Çetin, Ö. O. (2024). Kişilik özelliklerinin yapay zekâ tutumuna etkisinde statü kaygısının ılımlaştırıcı rolü: Muhasebe meslek mensupları üzerine ampirik bir çalışma. *Kocatepe İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 26*(Özel Sayı), 117–132.

Biagini, G. (2024). Assessing the assessments: Toward a multidimensional approach to AI literacy. *Media Education, 15*(1), 91–101.

Bilgen, A. (2023). Kuantum liderlik ile örgütsel zekâ düzeyinin çalışan inovatif (yenilikçi) davranışı üzerine etkisi. The effect of quantum leadership and organizational intelligence level on employee innovative behavior Doktora tezi, Gebze Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı.

Bos-Nehles, A., Renkema, M., ve Janssen, M. (2017). HRM and innovative work behaviour: A systematic literature review. *Personnel Review, 46*(7), 1228–1253. https://doi.org/10.1108/PR-09-2016-0257

Boulanin, V. (Ed.). (2019). Yapay zekânın stratejik istikrar ve nükleer risk üzerindeki etkisi: Avrupa-Atlantik perspektifleri. Stockholm: SIPRI.

Bozkurt, Ö., Meriç, S., ve Bozkurt, İ. (2017). Kişilik özelliklerinin yenilikçilik eğilimi üzerine etkisini belirlemeye yönelik kamuda çalışan yöneticiler üzerinde bir araştırma. *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7*(1), 58–70.

Brevini, B. (2020). Black boxes, not green: Mythologizing artificial intelligence and omitting the environment. *Big Data and Society, 7*(2).

Burger, J. M. (2010). *Personality* (8. baskı). Wadsworth Publishing.

Chen, B.-B. (2016). Conscientiousness and everyday creativity among Chinese undergraduate students. *Personality and Individual Differences, 102,* 56–59.

Chen, S., Wu, M., ve Chen, C. (2010). Employee's personality traits, work motivation and innovative behavior in marine tourism industry. *Journal of Service Science and Management, 3*(2), 198–205.

Cho, K. (2024). Dual mediating effects of anxiety to use and acceptance attitude of artificial intelligence technology on the relationship between nursing students' perception of and intention to use them: A descriptive study. *BMC Nursing, 23*(1).

Choung, H., David, P., ve Ross, A. (2023). Trust in AI and its role in the acceptance of AI technologies. *International Journal of Human–Computer Interaction, 39*(9), 1727-1739.

Cohen, L. J. (2017). *A'dan Z'ye psikoloji* (M. Doğan, Çev.). İstanbul: Say Yayınları.

Costa, P. T., Jr., ve McCrae, R. R. (2008). The Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R). İçinde G. J. Boyle, G. Matthews, ve D. H. Saklofske (Eds.), *The SAGE handbook of personality theory and assessment: Vol. 2. Personality measurement and testing* (pp. 179–198). Sage Publications.

Costa, P. T., ve McCrae, R. R. (1995). Domains and facets: Hierarchical personality assessment using the revised NEO personality inventory. *Journal of Personality Assessment, 64*(1), 21–50.

Cüceloğlu, D. (2022). *İnsan ve davranışı: Psikolojinin temel kavramları* (43. baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.

Çalışkan, A., Akkoç, İ., ve Turunç, Ö. (2019). Yenilikçi davranış: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 5*(1), 94–111.

Çetin, S. A., ve Şahin, B. (2019). Aşçıların beş faktör kişilik özellikleri, bireysel inovasyon algıları ve bireysel inovasyon davranışları arasındaki ilişkiler. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 11*(1), 706–719.

Çimen, İ., ve Yücel, C. (2017). Yenilikçi Davranış Ölçeği (YDÖ): Türk kültürüne uyarlama çalışması. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi, 6*(3), 365–381.

Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly, 13*(3), 319–340.

Davis, F. D., Bagozzi, R. P., ve Warshaw, P. R. (1989). User acceptance of computer technology: A comparison of two theoretical models. *Management Science, 35*(8), 982–1003.

De Jong, J. P., ve Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management, 10*(1), 41–64.

De Jong, J., ve Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management, 19*(1), 23–36.

Dörner, N. (2012). *Innovative work behavior: The roles of employee expectations and effects on job performance.* University of St.Gallen, Doctor of Philosophy, Germany

Dörnyei, Z., ve Ryan, S. (2015). The psychology of the language learner revisited. Routledge, USA.

Düger, Y. S., ve Ciner, A. (2023). Girişimci ve yenilikçi davranışların oluşumunda kişilik özelliklerinin etkisi: Psikolojik sermayenin aracı rolü. *Business, Economics and Management Research Journal*, 6(1), 100–121.

Efe, M., ve Cangir, A. K. (2023). Yapay Zekâ, makine öğrenmesi ve tıp uygulamaları. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, 75*(1), 1–6.

Eskiler, E., Ekici, S., Soyer, F., ve Sarı, İ. (2016). The relationship between organizational culture and innovative work behavior for sports services in tourism enterprises. *Physical Culture and Sport Studies and Research, 69*(1), 53–64.

Eyüp, B. (2023). Pre-service Turkish language teachers' anxiety and attitudes toward artificial intelligence. *International Journal of Education and Literacy Studies, 11*(4), 43–56.

Fachrozie, S., Rofiaty, R., ve Jumahir, A. (2022). The influence of environmental conditions and entrepreneurial orientation on coffee shop performance mediated by innovation in post COVID-19 pandemic (Study on business coffee shop in Greater Malang,

Indonesia). *International Journal of Environmental Sustainability and Social Science, 3*(3). https://doi.org/10.38142/ijesss.v3i3.346

Falebita, O. (2024). Assessing the relationship between anxiety and the adoption of artificial intelligence tools among mathematics preservice teachers. *Interdisciplinary Journal of Education Research, 6,* 1–13. https://doi.org/10.38140/ijer-2024.vol6.20

Fan, L. (2024). Artificial intelligence ethics: A dialogue between technological advances and human values. *International Journal of Education and Humanities, 14*(2), 260–265.

Federspiel, F. (2023). Threats by artificial intelligence to human health and human existence. *BMJ Global Health, 8*(5)

Feist, J., ve Feist, G. J. (2002). *Theories of personality* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.

Fırın, S., ve Sevim, Ş. (2022). Kişilik özelliklerinin yenilikçi davranış etkisi üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 14*(2), 1189–1200.

Fortuna, P., Łysiak, M., Chumak, M., ve McNeill, M. (2023). Barriers of human and nonhuman agents' integration in positive hybrid systems: The relationship between anthropocentrism, artificial intelligence anxiety, and attitudes towards humanoid robots. *Journal for Perspectives of Economic Political and Social Integration, 28*(2), 121–149.

Fousiani, K. (2024). Competitive organizational climate and artificial intelligence (AI) acceptance: The moderating role of leaders' power construal. Frontiers in Psychology, 15(1), 1-16.

Funder, D. C. (2007). *The personality puzzle* (4. baskı.). New York: W.W. Norton ve Company.

George, J. M., ve 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.

Ghassani, G. (2024). The effect of empowering leadership on innovative work behavior: The mediating role of knowledge sharing. *Asian Journal of Social and Humanities, 2*(8), 1643–1651.

Ghazy, D. (2023). Perception and attitudes of nurse managers toward artificial intelligence technology at selected hospitals. *Menoufia Nursing Journal, 8*(3), 357–373.

Goldberg, L. R. (1992). The development of markers for the Big-Five factor structure. *Psychological Assessment, 4*(1), 26–42.

Goldfarb, A. (2024). Pause artificial intelligence research? understanding ai policy challenges. Canadian Journal of Economics/Revue Canadienne D Économique, 57(2), 363-377. https://doi.org/10.1111/caje.12705

Gökçen, M. Y. (2021). *Çalışanların iş değerlerinin yenilikçi iş davranışına ve iş performansına etkisi.* Yüksek lisans tezi, Bartın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.

Göral, M. (2020*). Önbüro çalışanlarının iş değerlerinin yenilikçi davranışlarına etkisi: Lider - üye etkileşiminin aracılık rolü*. Doktora tezi, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı.

Görener, A., ve Kaymakcı, R. (2020). Algılanan aşırı niteliklilik ve yenilikçi iş davranışı ilişkisi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Girişimcilik Dergisi*, 3(6), 100-114.

Greiner, C. (2023). Acceptance of AI in semi-structured decision-making situations applying the four-sides model of communication—An empirical analysis focused on higher education. *Education Sciences, 13*(9).

Gross, R. (2017). The links between innovative behavior and strategic thinking. *Contemporary Management Research, 13*(4).

Guingrich, R., ve Graziano, M. (2024). P(doom) versus AI optimism: Attitudes toward artificial intelligence and the factors that shape them. PsyArXiv (Erken Görünüm). https://doi.org/10.31234/osf.io/cenwv

Haenlein, M., ve Kaplan, A. (2019). A brief history of artificial intelligence: On the past, present, and future of artificial intelligence. *California management review*, *61*(4), 5-14.

Hasas, A. (2024). AI for social good: Leveraging artificial intelligence for community development. *Journal of Community Service and Society Empowerment, 2*(2), 196-210.

Hemade, A., Hallit, R., Malaeb, D., Sakr, F., Dabbous, M., Merdad, N., ... ve Obeid, S. (2024). The Mediating Effect of Dark Future between Personality Traits and Fear of Artificial Intelligence in Arab Young Adults.

Hwang, J., Lee, J., ve Kim, H. (2019). Perceived innovativeness of drone food delivery services and its impacts on attitude and behavioral intentions: The moderating role of gender and age. *International Journal of Hospitality Management,* 81(1), 94–103. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.01.007

James, L. R., Hartman, A., Stebbins, M. W., ve Jones, A. P. (1977). Relationship between psychological climate and a VIE model for work motivation. *Personnel Psychology, 30,* 229–254.

Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness, and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73*(3), 287–302.

Janssen, O. (2004). How fairness perceptions make innovative behavior more or less stressful. *Journal of Organizational Behavior, 25,* 201–215.

Jirásek, M., ve Sudzina, F. (2020). Big five personality traits and creativity. *Quality Innovation Prosperity, 24*(3), 90–105.

Jong, J. P. J. (2006). *Individual innovation: The connection between leadership and employees' innovative work behavior. EIM Business and Policy Research, Scales Research Reports.*

Jong, J., ve Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management, 19*(1), 23–36.

Kaplan, A., ve Haenlein, M. (2019). Siri, Siri, in my hand: Who’s the fairest in the land? On the interpretations, illustrations, and implications of artificial intelligence. *Business Horizons, 62*(1), 15–25.

Kaya, F., Aydın, F., Schepman, A., Rodway, P., Yetisensoy, O., ve Demir Kaya, M. (2022). The roles of personality traits, AI anxiety, and demographic factors in attitudes toward artificial intelligence. *International Journal of Human–Computer Interaction*, 1-18. https://doi.org/10.1080/10447318.2022.2151730

Kayabaşı, A. (2023). *Güncel İşletmecilik Araştırmaları* (4. Baskı), Eğitim Yayınevi, Konya.

Kleysen, R. F., ve Street, C. T. (2001). Towards a multidimensional measure of individual innovative behavior. Journal of Intellectual Capital, 2(3), 284–296.

Kulkarni, N. D., ve Bansal, S. (2024). The impact of artificial intelligence in banking and finance sector: A review. *International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science, 6*(1), 4036–4043.

Kulkov, I. (2023). Artificial intelligence-driven sustainable development: Examining organizational, technical, and processing approaches to achieving global goals. *Sustainable Development, 32*(3), 2253–2267.

Kumar, V., Barik, S., Aggarwal, S., Kumar, D., ve Raj, V. (2023). The use of artificial intelligence for persons with disability: a bright and promising future ahead. *Disability and Rehabilitation: Assistive Technology, 19*(6), 2415–2417. https://doi.org/10.1080/17483107.2023.2288241

Kwak, Y., Ahn, J., ve Seo, Y. (2022). Influence of AI ethics awareness, attitude, anxiety, and self-efficacy on nursing students' behavioral intentions. *BMC Nursing, 21*(1), Article 1048.

Leonelli, S., Ceci, F., ve Masciarelli, F. (2016). The importance of entrepreneurs' traits in explaining start-ups' innovativeness. *Sinergie Italian Journal of Management, (101),* 71–85.

Li, L., Wang, Y., Tan, M., Sun, H., ve Zhu, B. (2023). Effect of environmental regulation on energy-intensive enterprises' green innovation performance. *Sustainability, 15*(13).

Ling-Hsieh, H., Ru-Hsieh, J., ve Wang, I. L. (2011). Linking personality and innovation: The role of knowledge management. *World Transactions on Engineering and Technology Education, 9*(1), 38–44.

Lisbet, Z. (2023). The influence of employee wellbeing and employee resilience on innovation work behaviour mediated by work climate in the insurance industry in DKI Jakarta. *International Journal of Economy and Business, 2*(2), 58–68.

Lu, Y. (2019). Artificial intelligence: a survey on evolution, models, applications and future trends. *Journal of Management Analytics, 6*(1), 1-29.

Ma Prieto, I., ve Pilar Pérez-Santana, M. (2014). Managing innovative work behavior: The role of human resource practices. *Personnel Review, 43*(2), 184–208.

Makgopa, S. (2023). Towards a conceptual model of measuring the influence of service innovation on business performance. *International Journal of Multidisciplinarity in Business and Science, 9*(14), 24–32.

Malek, R. (2024). Toward sustainable global product development performance: Exploring the criticality of organizational factors and the moderating influence of global innovation culture. *Sustainability, 16*(10).

Manasa, R., ve Devi, A. (2022). Amazon's artificial intelligence in retail novelty: A case study. International Journal of Case Studies in Business, IT, and Education, 6(2), 787–804.

Matthews, G., Deary, I. J., ve Whiteman, M. C. (2009). Personality traits (3. Baskı). Cambridge University Press, UK.

Mazzone, M., ve Elgammal, A. (2019). Art, Creativity, and the Potential of Artificial Intelligence. *Arts, 8*(1) https://doi.org/10.3390/arts8010026

McAdams, D. P. (2008). *The person: An introduction to the science of personality psychology* (5. baskı). New Jersey: Wiley.

McCarthy, J. (2004). What is artificial intelligence.

McCrae, R. R. ve John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality,* 60(2), 175-215.

McCrae, R. R., ve Costa, P. T. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences, 13*(6), 653–665.

McCrae, R. R., ve Costa, P. T., Jr. 1999. The Five-Factor Theory of Personality. İçinde L. A. Pervin ve O. P. John (Ed.), *Handbook of Personality: Theory and Research,* 139–153. New York: Guilford Press.

McCrae, R. R., ve Costa, P. T. (2003). *Personality in adulthood: A five-factor theory perspective* (2.baskı.). New York: Guilford Press

McDermott, D. (2007). Artificial intelligence and consciousness. The Cambridge handbook of consciousness, 117-150.

Méndez-Suárez, M., Delbello, L., de Vega de Unceta, A., ve Ortega Larrea, A. L. (2024). Factors Affecting Consumers' Attitudes Towards Artificial Intelligence. *Journal of Promotion Management*, *30*(7), 1141–1158.

Messmann, G., ve Mulder, R. H. (2020). A brief measure of innovative work behavior as a dynamic, context-dependent construct. International Journal of Human Resources, .DOI 10.1108/IJM-01-2019-0029

Mohr, S., ve Kühl, R. (2021). Acceptance of artificial intelligence in German agriculture: An application of the technology acceptance model and the theory of planned behavior. *Precision Agriculture, 22*(6), 1816–1844.

Montani, F., Odoardi, C. and Battistelli, A. (2014), Individual and contextual determinants of innovative work behaviour: Proactive goal generation matters. J Occup Organ Psychol, 87: 645-670.

Mousavi, S. (2023). Structural model of the effect of psychological capital on innovative behavior in teaching: The mediating role of conscientiousness personality trait. *International Journal of Educational and Cognitive Studies, 4*(4), 1–10.

Naktiyok, A. (2007). Yenilik yönelimi ve örgütsel faktörler. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 21*(2), 211–230.

Nam, N. (2024). Influence of personality traits on creativity and innovative work behavior of employees. *Problems and Perspectives in Management, 22*(2), 389–398**.**

Namira, V. (2024). The important role of entrepreneurship education in encouraging intention to innovate (Case study on student business project). *JMBI Unsrat (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi), 11*(1), 60–76

Nilsson, N. J. (1998). Artificial intelligence: a new synthesis. Morgan Kaufmann.

Nilsson, N. J. (2010). *The quest for artificial intelligence: A history of ideas and achievements.* Cambridge: Cambridge University Press.

Novita, R. (2023). The influence of beliefs and anxiety in using artificial intelligence towards readiness to change with high-performance work systems as a moderating variable. *Human Resource Management Studies, 3*(4), 1–9.

Olsson, A., Paredes, K., Johansson, U., Roese, M., ve Ritzén, S. (2019). Organizational climate for innovation and creativity: A study in Swedish retail organizations. *The International Review of Retail, Distribution and Consumer Research, 29*(3), 243–261.

Osman, Z. (2024). Enhancing artificial intelligence-enabled transformation acceptance among employees of higher education institutions. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences, 14*(2).

Osmanoğlu, Ç. (2021). Liderlik stillerinin yenilikçi iş davranışı ve iş tatmini üzerine etkisi (Yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi). İstanbul.

Ostroff, C., ve Schmitt, N. (1993). Configurations of Organizational Effectiveness and Efficiency. *Academy of Management Journal*, 36(6), 1345–1361.

Öğülmüş, O. (2022). Information sharing within organizations: Relationship to innovative behavior and informational justice (Master's thesis, TOBB University of Economics and Technology, Graduate School of Social Sciences, Department of Business Administration).

Ozbey, F., ve Yasa, Y. (2025). The relationships of personality traits on perceptions and attitudes of dentistry students towards AI. *BMC Medical Education, 25*(1), 26.

Park, J., ve Woo, S. E. (2022). Who likes artificial intelligence? Personality predictors of attitudes toward artificial intelligence. *Journal of Psychology, 156*(1), 68–94

Park, J., ve Woo, S. E. (2024). Personality associations with attitudes toward AI. In *The Impact of Artificial Intelligence on Societies: Understanding Attitude Formation Towards AI* . Cham: Springer Nature Switzerland, 57-70.

Parzefall, M.-R., Seeck, H., ve Leppänen, A. (2008). Employee innovativeness in organizations: A review of the antecedents. *Finnish Journal of Business Economics, 2*(08), 165-182.

Patterson, F., Kerrin, M., ve Gatto-Roissard, G. (2009). Characteristics and behaviours of innovative people in organisations. Literature review prepared for the NESTA Policy ve Research Unit, 1-63.

Pieterse, A., Knippenberg, D., Schippers, M., ve Stam, D. (2009). Transformational and transactional leadership and innovative behavior: the moderating role of psychological empowerment. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 609-623.

Piotrowski, D. (2023). Artificial intelligence and customers' intention to use robo-advisory in banking services. *Equilibrium Quarterly Journal of Economics and Economic Policy, 18*(4), 967–1007.

Pohl, J. (2015) Artificial superintelligence: extinction or nirvana? In:Proceedings of InterSymp-2015, IIAS, 27th International Conference on Systems Research, Informatics, and Cybernetics. Available from: https://digitalcommons.calpoly.edu/arch_fac/82

Purnomo, M., Maulina, E., Wicaksono, A., ve Rizal, M. (2021). Implementasi technology acceptance model terhadap adopsi teknologi artificial intelligence pada startup digital. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 9*(2), 173–181

Ramaswamy, V. (2020). Leading the experience ecosystem revolution: Innovating offerings as interactive platforms. *Strategy ve Leadership, 48*(3), 3–9.

Reuvers, M., Van Engen, M. L., Vinkenburg, C. J., ve Wilson-Evered, E. (2008). Transformational leadership and innovative work behaviour: Exploring the relevance of gender differences. *Creativity and Innovation Management, 17*(3), 227–244.

Rodríguez, C. (2024). Anxiety in the face of artificial intelligence: Between pragmatic fears and uncanny terrors / Ansiedad ante la inteligencia artificial: Entre temores pragmáticos y terrores ominosos. *Studies in Psychology / Estudios de Psicología, 45*(1), 123–144.

Rothmann, S., ve Coetzer, E. (2003). The Big Five personality dimensions and job performance. *South African Journal of Industrial Psychology, 29*(1), 68–74.

Russell, S. J., ve Norvig, P. (2010). *Artificial intelligence: A modern approach* (3.baskı.). Pearson Education.

Sabra, H., Elaal, H., Sobhy, K., ve Bakr, M. (2023). Utilization of artificial intelligence in health care: Nurses' perspectives and attitudes. *Menoufia Nursing Journal, 8*(1), 243-257.

Salem, G.M., El-Gazar, H.E., Mahdy, A.Y., Alharbi, T.A., ve Zoromba, M.A. (2024). Nursing Students' Personality Traits and Their Attitude toward Artificial Intelligence: A Multicenter Cross-Sectional Study. *Journal of Nursing Management*.

Sayan, I., ve Mutlu, H. (2023). Innovative business behaviour and personal features: An application in the health sector. *PressAcademia Procedia (PAP), 17,* 61-67.

Schepman, A., ve Rodway, P. (2022). The General Attitudes towards Artificial Intelligence Scale (GAAIS): Confirmatory Validation and Associations with Personality, Corporate Distrust, and General Trust. International Journal of Human–Computer Interaction, 39(13), 2724–2741.

Schmitt, D. P., Allik, J., McCrae, R. R., ve Benet-Martínez, V. (2007). The geographic distribution of Big Five personality traits: Patterns and profiles of human self-description across 56 nations. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 38*(2), 173-212.

Scott, S. G., ve 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

Serçemeli, M., ve Kurnaz, E. (2016). Denetimde bilgi teknoloji ürünleri kullanımının teknoloji kabul modeli (TKM) ile araştırılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 45(1), 43-52.

Setiadi, N., ve Aryanto, R. (2014). Creativity-relevant personal characteristics among Indonesia creative workers. *The Winners, 15*(2), 140.

Shalley, C. E., ve Gilson, L. L. (2004). What leaders need to know: A review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity. *The Leadership Quarterly, 15*(1), 33–53.

Sheikh, H., Prins, C., ve Schrijvers, E. (2023). Artificial intelligence: Definition and background. *Mission AI içinde. Research for Policy* (ss. 1–18). Springer, Cham.

Shelmerdine, S., Martín, H., Shirodkar, K., Shamshuddin, S., ve Weir-McCall, J. (2022). Can artificial intelligence pass the fellowship of the Royal College of Radiologists examination? Multi-reader diagnostic accuracy study. *BMJ, 379*(1), 1-12. https://doi.org/10.1136/bmj-2022-072826

Shuaib, A. (2024). Transforming healthcare with ai: promises, pitfalls, and pathways forward. *International Journal of General Medicine,* (17), 1765-1771.

Sindermann, C., Yang, H., Elhai, J. D., Yang, S., Quan, L., Li, M., ve Montag, C. (2022). Acceptance and fear of artificial intelligence: Associations with personality in a German and a Chinese sample. *Discover Psychology, 2*(1), Article 8. https://doi.org/10.xxxx/yyyy

Siregar, Z., Suryana, S., Ahman, E., ve Senen, S. (2019). The impact of personality on employee IWB: The case of convection of clothing firms in Indonesia. İçinde *Proceedings of the 1st International Conference on Economics, Management, Accounting and Business (ICEMAB 2018), 8–9 October 2018, Medan, North Sumatra, Indonesia*. EAI.

Siswanti, Y., ve Muafi, M. (2022). Ethical leadership style in moderating the influence of green organizational culture on green innovative behavior: SMEs cases. *International Journal of Sustainable Development and Planning, 17*(4), 1153–1160

Stein, J. P., Messingschlager, T., Gnambs, T., Hutmacher, F., ve Appel, M. (2024). Attitudes towards AI: Measurement and associations with personality. *Scientific Reports, 14*(1), 1-16

Suh, W., ve Ahn, S. (2022). Development and validation of a scale measuring student attitudes toward artificial intelligence. *SAGE Open, 12*(2), 1–12.

Supriyanto, A. S., Sujianto, A. E., ve Ekowati, V. M. (2020). Factors affecting innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing and job crafting. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business, 7*(11), 999–1007.

Sümer, H. ve Sümer, N. (2005). Beş faktör kişilik özellikleri ölçeği. Yayınlanmamış Çalışma.

Swankie, G., ve Broby, D. (2019). Examining the impact of artificial intelligence on the evaluation of banking risk. *Centre for Financial Regulation and Innovation* - White Paper, https://pure.ulster.ac.uk/en/publications/examining-the-impact-of-artificial-intelligence-on-the-evaluation (14.12.2024).

Şenol, L. (2022). Örgüt kültürü, çalışan davranışı ve yenilikçi iş davranışı ilişkisi üzerine bir araştırma. *Journal of Emerging Economies and Policy, 7*(1), 149–159.

Taşgit, Y. (2023). Do employees' artificial intelligence attitudes affect individual business performance? *Journal of Organisational Studies and Innovation, 10*(2), 19–37.

Taylor, S., ve Todd, P. A. (1995). Understanding Information Technology Usage: A Test of Competing Models. *Information Systems Research, 6*(2), 144–176. http://www.jstor.org/stable/23011007

Tekin, İ. Ç., ve Akgemci, T. (2019). Örgütsel bağlılığın yenilikçi iş davranışına etkisi. *Business ve Management Studies: An International Journal, 7*(4), 1709–1739

Tianya, L. (2015). Organizational culture and employee behavior. (Yüksek Lisans Tezi, Lahti University of Applied Sciences).

Tjoa, Y., ve Arief, M. (2022, July). Determinants Of Innovative Work Behavior: The Role Of Job Satisfaction As Mediation And Environmental Dynamism As Moderating

Variable. İçinde *5th European International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*.

Trappl, R. (Ed.). (1986). *Impacts of artificial intelligence: Scientific, technological, military, economic, societal, cultural, and political* (2.baskı.). Amsterdam: Elsevier Science.

Tuna, A. F., ve Turanlı, M. (2020). An investigation of the relationship between five factor personality traits and individual innovativeness in service industries. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi, 9*(1), 1–9.

Turan, N. (2021). Çalışma yaşamında akış deneyimi ve yenilikçi davranış arasındaki etkileşim: Bir karma yöntem araştırması [Doktora tezi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Dokuz Eylül Üniversitesi].

Turing, A. M. (1950). Computing machinery and intelligence. *Mind, 59*(236), 433–460.

Ulun, C. (2023). Spor Bilimleri Alanında Çalışan Akademisyenlerde Psikolojik Güçlendirme, Örgütsel Özdeşleşme ve Yenilikçi İş Davranışı İlişkisi, [Doktora Tezi], Gazi Üniversitesi

Van de Ven, A. (1986). Central Problems in The Management of Innovation. Management Science, Vol. 32, 590-607.

Walsh, K. (2022). Autonomy in AI systems: rationalizing the fears. The Journal of Technology Studies, 47(1), 11. https://doi.org/10.21061/jts.400

Wang, Y. and Wang, Y. (2019). Development and validation of an artificial intelligence anxiety scale: an initial application in predicting motivated learning behavior. Interactive Learning Environments, 30(4), 619-634.

Wang, K., Shu, Q., ve Tu, Q. (2008). Technostress under different organizational environments: An empirical investigation. *Computers in human behavior, 24*(6), 3002-3013.

Yang, Y. (2024). Who should i trust: human-ai trust model in ai assisted decision-making. *Lecture Notes in Education Psychology and Public Media, 41*(1), 236-241.

Yazgan İnanç, B., ve Yerlikaya, E. (2010). *Kişilik Kuramları* (3. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

Yeşil, S., Çınar, Ö., ve Uzun, E. (2010). Kahramanmaraş'ta faaliyet gösteren işletmelerin yenilik faaliyetleri üzerine bir alan çalışması. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi, 5*(2), 81–100

Yeşil, S.ve Sözbilir, F. (2013). An Empirical İnvestigation into The Impact of Personality on Individual İnnovation Behaviour in The Workplace.Procedia-Social and Behavioral Sciences,81, 540-551.

Younis, Z. (2024). The impact of artificial intelligence on organisational behavior: A risky tale between myth and reality for sustaining workforce. *European Journal of Sustainable Development, 13*(1), 109.

Yu, X., Xu, S., ve Ashton, M. (2022). Antecedents and outcomes of artificial intelligence adoption and application in the workplace: The socio-technical system theory perspective. *Information Technology ve People, 36*(1), 454–474.

Yu, Y., ve Cheng, H. (2021). Environmental taxes and innovation in Chinese textile enterprises: Influence of mediating effects and heterogeneous factors. *Sustainability, 13*(8), 1-14

Yuan, F., ve Woodman, R. W. (2010). Innovative Behavior in the Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations. *Academy of Management Journal, 53*(2), 323–342.

Zhang, S. (2024). Do you have AI dependency? The roles of academic self-efficacy, academic stress, and performance expectations on problematic AI usage behavior. *International Journal of Educational Technology in Higher Education, 21*(1),1-14.

Zhang, W. (2024). How employee career sustainability affects innovative work behavior under digitalization. *Sustainability*, 16(9), 1–18.

Zhao, J., Jiang, W., Yu, L., ve Xi, X. (2022). Managing knowledge reuse: the duality of innovator personality. *Journal of Knowledge Management, 27*(3), 785-819.

Zirar, A. (2023). Can artificial intelligence's limitations drive innovative work behavior? *Review of Managerial Science, 17*(1), 12–33.

EKLER

EK-1. Anket Formu

Değerli Katılımcı,

Bu anket, Başkent Üniversitesi'nde İnsan Kaynakları Yönetimi yüksek lisans programında yürütülen 'Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Yenilikçi İş Davranışına Etkisinde Yapay Zekâ Tutumunun Aracılık Etkisi' başlıklı tez çalışmasının bir parçasıdır.

Araştırmamızın amacı, akademisyenlerin kişilik özelliklerinin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini araştırmak ve bu etkiyi yapay zekâya yönelik tutumlar aracılığı ile analiz etmektir.

Formun doldurulması yaklaşık olarak 5 dakika sürmektedir. Yanıtlarınız, araştırmamız için büyük önem taşımaktadır. Verileriniz kimseyle paylaşılmayacaktır; yalnızca bilimsel çalışma amacıyla kullanılacaktır.

Araştırmaya dair sormak istediğiniz bir husus olması halinde mail adresi üzerinden araştırmacılara ulaşabilirsiniz.

Katılımınız ve katkılarınız için teşekkür ederiz.

Demografik Bilgiler

1- Cinsiyetiniz
1- Kadın 2- Erkek 3- Belirtmek İstemiyorum

2- Yaşınız
1- 23-30 2- 31-40 3- 41-50 4- 51-60 5- 61 ve üstü

3- Medeni Durumunuz
1-Bekar 2- Evli

4- Akademik kurumdaki branş alanınız nedir?
1- Fen Bilimleri 2- Sosyal Bilimler-İdari Bilimler 3- Beşeri Bilimler
4- Uygulamalı Bilimler 5- Güzel Sanatlar 6-Tıp 7- Mühendislik
8- Hukuk 9- Eğitim Bilimleri 10- Sağlık Bilimleri
11- Spor Bilimleri 12- Diğer

5- Akademik kıdeminiz nedir?
1- Araştırma Görevlisi 2- Öğretim Görevlisi 3- Doktor Öğretim Görevlisi
4- Doktor Öğretim Üyesi 5- Doçent 6- Profesör

6- Akademisyen olarak mesleğinizi kaç yıldır icra ediyorsunuz?
1- 1 yıldan az 2- 1-5 yıl 3- 6-10 yıl 4- 11-15 yıl 5- 16-20 yıl
6- 20 yıldan fazla

7- Teknoloji kullanım seviyenizi değerlendirir misiniz?
1- Düşük 2- Orta 3- İyi 4- Çok iyi

Aşağıda sizlere çeşitli ifadeler yöneltilmiştir. **Çalışmakta olduğunuz yerde kullandığınız teknolojiyle ilgili** her bir ifadeye yönelik görüşlerinizi ilgili seçeneği işaretleyerek belirtiniz.

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Yapay-zekâ teknolojilerine karşı olumlu hislere sahibim.					
2.	Yapay-zekâ teknolojilerini kullanmanın zevkli olduğunu düşünüyorum.					
3.	Yapay-zekâ teknolojilerini kullanmak iyi bir fikirdir.					
4.	Yapay-zekâ teknolojilerini kullanmak işleri yapmanın akıllıca bir yoludur.					

Aşağıda **kendinizi tanımlayabileceğiniz bazı ifadeler** sunulmuştur. Her bir ifadeye yönelik görüşlerinizi ilgili seçeneği işaretleyerek belirtiniz.

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Kendimi **konuşkan** biri olarak görürüm.					
2.	Kendimi **sosyal, girişken** biri olarak görürüm.					
3.	Kendimi **sessiz bir yapıda** biri olarak görürüm.					
4.	Kendimi **bazen utangaç, çekingen** biri olarak görürüm.					
5.	Kendimi **hemen hemen herkese karşı saygılı ve nazik olan** biri olarak görürüm.					
6.	Kendimi **affedici bir yapıya sahip** biri olarak görürüm.					
7.	Kendimi **yardımsever ve çıkarcı olmayan** biri olarak görürüm.					
8.	Kendimi **başkalarıyla iş birliği yapmayı seven** biri olarak görürüm.					
9.	Kendimi **işini tam yapan** biri olarak görürüm.					
10.	Kendimi **işleri verimli yapan** biri olarak görürüm.					
11.	Kendimi **görevi tamamlayıncaya kadar sabır gösteren** biri olarak görürüm.					
12.	Kendimi **tembel olma eğiliminde olan biri** olarak görürüm.					
13.	Kendimi **çok endişelenen** biri olarak görürüm.					
14.	Kendimi **kolayca sinirlenen** biri olarak görürüm.					
15.	Kendimi **gergin olabilen** biri olarak görürüm.					
16.	Kendimi **rahat, stresle kolay baş eden** biri olarak görürüm.					
17.	Kendimi **keşfeden, icat eden** biri olarak görürüm.					
18.	Kendimi **hayal gücü yüksek** biri olarak görürüm.					
19.	Kendimi **orijinal, yeni görüşler ortaya koyan** biri olarak görürüm.					
20.	Kendimi **düşünmeyi seven, fikirler geliştirebilen** biri olarak görürüm.					

Aşağıda sizlere çeşitli ifadeler yöneltilmiştir. Çalışmakta olduğunuz yerde **yaptığınız iş kapsamında** her bir ifadeye yönelik görüşlerinizi ilgili seçeneği işaretleyerek belirtiniz.

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Yeni teknolojiler, süreçler, teknikler araştırırım ve fikirler üretirim					
2.	Yaratıcı fikirler üretirim.					
3.	Diğer çalışanların fikirlerini destekler ve cesaretlendiririm.					
4.	Yeni fikirler için kaynaklar araştırır ve tahsis ederim.					
5.	Yeni fikirlerin uygulanması için planları ve faaliyet takvimlerini geliştiririm.					
6.	Yenilikçiyim.					