

Örgütlerde İnovasyon, Örgütsel Öğrenme İlişkisinde Yapay Zekâ Kaygısının Rolü The Role of Artificial Intelligence Concern in the Relationship Between Innovation and Organizational Learning in Organizations

Cemile ŞEKER ^a Edip ÖRÜCÜ ^b Aslı ERCAN ÖNBIÇAK ^c

^a Yakın Doğu Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm Araştırma Merkezi, Lefkoşa, KKTC, cemile.seker@neu.edu.tr

^b Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, İİBF, Balıkesir, Türkiye, orucu@bandirma.edu.tr

^c Bağımsız Araştırmacı, İzmir, Türkiye, dr.aslieonb@gmail.com

MAKALE BİLGİSİ

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

Örgütsel İnovasyon
Örgütsel Öğrenme
Yapay Zekâ Kaygısı

Amaç – Çalışmanın amacı, örgütlerde inovasyon ve örgütsel öğrenme ilişkisinde yapay zekâ kaygısının rolünü araştırmaktır. Yenilikçilik kültürünün gelişmediği örgütler, faaliyet gösterdikleri sektörde ön sahalarda yer alamazlar. Bu sebeple, örgütlerde inovasyon ve örgütsel öğrenme birbirinin tamamlayıcısı olabilmektedir. Bunun yanı sıra son yıllarda inovasyonla birlikte yapay zekâ kavramının ön plana çıkması ve örgütlerde iş yapış şekillerinde değişimi yaratması da önem arz etmektedir.

Yöntem – Araştırma, alan araştırması yoluyla elde edilen verilerin nicel analiz yöntemleriyle değerlendirilmesi şeklinde uygulanmıştır. Araştırmanın evreni, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti, Lefkoşa’da faaliyet gösteren özel hastane çalışanlarıdır. Örneklem, biri dış hastanesi olmak üzere, iki özel hastanede 490 çalışandan oluşmaktadır. Veriler, yüz yüze anket yöntemiyle toplanmıştır. Verilerin normal dağılım analizi için normallik testi, ölçeklerin iç tutarlılığını ölçmek amacıyla güvenilirlik testi, değişkenler arasındaki ilişkilerin tespiti için; Pearson korelasyon testi, aracılık ve düzenleyicilik rol testleri için hiyerarşik regresyon testi kullanılmıştır.

Gönderilme Tarihi 5 Kasım 2023

Revizyon Tarihi 7 Mart 2023

Kabul Tarihi 10 Mart 2023

Bulgular – Araştırma verileri, bir paket programında analiz edilmiş ve %95 güven düzeyi ile çalışılmıştır. Oluşturulan beş hipotez de analiz sonuçlarına göre kabul edilmiştir. Örgütsel inovasyonun, örgütsel öğrenme üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin varlığı görülmektedir. Ayrıca örgütsel inovasyonun yapay zekâ kaygısı üzerinde negatif etkisi belirlenmektedir. Yapay zekâ kaygısıyla örgütsel öğrenme arasında negatif yönlü ilişki saptanmaktadır. Son olarak, örgütsel inovasyon örgütsel öğrenme ilişkisinde yapay zekâ kaygısının hem aracı hem de düzenleyici etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Makale Kategorisi:

Araştırma Makalesi

Tartışma – Araştırmanın sonuçları literatür ile örtüşmektedir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda, örgütsel inovasyonun öğrenme üzerindeki etkisi bulunmaktadır. Örgütlerde yenilikçi bakış açısıyla birlikte kullanılmaya başlanan yapay zekâ uygulamaları, çalışanlarda bazı kaygılara yol açabilmektedir. Çalışma bu bağlamda yöneticilerin çalışanların kaygılarını azaltıcı önlemlere yönelmeleri gerektiği önerisinin altını çizmektedir.

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

Organizational Innovation
Organizational learning
Concern of artificial
intelligent

Purpose – The purpose of the study is to investigate the role of artificial intelligence concern in the relationship between innovation and organizational learning in organizations. Organizations where innovation culture is not developed cannot be at the forefront in the sector in which they operate. For this reason, innovation and organizational learning can be complementary to each other in organizations. In addition, it is also important that the concept of artificial intelligence has come to the fore with innovation in recent years and has created a change in the way organizations do business.

Received 5 November 2023

Revised 7 March 2023

Accepted 10 March 2023

Design/Methodology/Approach – The research was implemented by evaluating the data obtained through field research with quantitative analysis methods. The population of the research is private hospital employees operating in Nicosia, Turkish Republic of Northern Cyprus. The sample consists of 490 employees in two private hospitals, one of which is a dental hospital. Data were collected by face-to-face survey method. Normality test for normal distribution analysis of the data, reliability test to measure the internal consistency of the scales, and determination of relationships between variables; Pearson correlation test and hierarchical regression test were used for mediation and moderation role tests.

Article Classification:

Research Article

Findings – The research data was analyzed in a package program and worked with a 95% confidence level. All five hypotheses created were accepted according to the analysis results. It is seen that organizational innovation has a positive and significant effect on organizational learning. Additionally, the negative impact of organizational innovation on artificial intelligence anxiety is determined. A negative relationship is detected between artificial intelligence anxiety and organizational learning.

Önerilen Atıf/Suggested Citation

Şeker, C., Örucü, E., Ercan Önbiçak, A. (2024). Örgütlerde İnovasyon, Örgütsel Öğrenme İlişkisinde Yapay Zekâ Kaygısının Rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 16 (1), 328-345.

Finally, it has been determined that artificial intelligence concern has both a mediating and moderating effect on the organizational innovation-organizational learning relationship.

Discussion – The results of the research coincide with the literature. In line with the results obtained, organizational innovation has an effect on learning. Artificial intelligence applications, which have begun to be used in organizations with an innovative perspective, may cause some concerns among employees. In this context, the study underlines the suggestion that managers should focus on measures that reduce employees' anxiety.

1. GİRİŞ

Örgütsel inovasyon ve örgütsel öğrenme stratejik yönetimde rakiplere karşı üstünlük sağlamanın anahtarıdır. Örgüt içerisinde öğrenmenin ve yeniliğin kültürün bir parçası haline gelmesi örgütleri birkaç adım rakiplerine göre ileriye taşıyacaktır. Değişen ve sürekli dönüşen çevre koşulları nedeniyle öğrenme ve inovasyon kavramları her daim örgütler için güncelliğini korumaktadır. Bu iki kavram birbiri ile yakından ilişkili ve her örgüt için hayati önem taşıyan değişkenlerdir. Yenilik, özellikle büyük ve köklü örgütlerde rekabet avantajının korunmasında önemli bir konu haline gelmiştir (Çağlıyan vd.,2021:125,127).

Örgütsel öğrenme, örgüte yeni enformasyon toplanmasından ziyade, çalışanların yeni fikirlere alışmasını ve mevcut sorunlarla ilgili düşünmeyi ve değerlendirmeyi sağlamaktadır. Örgütler, bilgiyi kolayca elde edebilirler. Ancak, bu yeni bilgileri fark yaratacak şekilde uygulanmasında zorlanmaktadırlar. Öğrenme, çalışanların bilgiyi kullanmasını ve iş davranışlarında değişiklik oluşmasını sağlamaktadır (Düren, 2002:139). Bir başka tanım incelendiğinde, Örgütsel öğrenme, anlık değişen şartların etkisindeki piyasa koşulları ve çevresi için önemi artan bir beceridir (Örmeci ve Öcal, 2023: 33). Gelişimin ve varlığını sürdürmenin kilit noktası bütün örgütler için öğrenmedir. Öğrenmeyen ve kendini yenileyemeyen tüm örgütler varlıklarını devam ettiremezler (Vural Akıncı, 2003: 93). Bir dizi çalışma, bir örgütün yenilik potansiyelinin, performansının ve etkinliğinin, örgütün öğrenme yeteneği ile ilişkili olduğunu göstermiştir (Onağ ve Tepeci, 2016: 52). Örgütler için örgütsel öğrenmenin rekabet avantajı elde etmede önemli bir yetenek olduğu ifade edilmektedir. Örgütsel öğrenmenin gelişmediği örgütler, küreselleşen dünya ve değişkenlik gösteren rekabet koşullarında varlıklarını yitirme tehlikesiyle karşı karşıyadırlar (Eren vd., 2013: 4873). Örgütsel öğrenmeyi örgüt kültürü olarak benimseyen örgütler için çevre koşullarına uyum sağlayabilmek ve bu değişimi yönetmek daha kolay olmaktadır (Çağlıyan vd., 2021:125).

Nilsson 1971’de yapay zekâyı, “öğrenme, etkileşim kurma ve problem çözme gibi genellikle insan aklıyla ilişkilendirilen bilişsel işlevleri yerine getiren oldukça yetenekli ve karmaşık makineler” olarak ifade etmektedir (akt. Yin vd., 2024: 1). Yapay zekâ, bilgisayar bilimi, felsefe, matematik, fizik, biyoloji, psikoloji, mühendislik, dil bilimi ve mantık gibi birçok araştırma dalını kapsayan karmaşık bir teknolojidir (Shi vd., 2020: 2). Yapay zekâ uygulamalarına makine öğrenimi, sinir ağları ve derin öğrenme örnek gösterilebilmektedir. Yapay zekâ uygulamaları günümüzde ekonometri (borsa tahminleri), biyometri (yüz tanıma), e-ticaret (öneri sistemleri) ve otomotiv endüstrisi (sürücüsüz arabalar) gibi pek çok farklı alanlarda kullanılmaktadır (Hulsen, 2023: 652).

Yapay zekâ uygulamalarının örgüt içinde kullanılmaya başlanması, çalışanların yenilik yapma deneyimine sahip olmadıkları yeni bir görev durumuna uyum sağlamaları gerektiği anlamına gelmektedir (Yin vd., 2024: 3). Bu durum çalışanlarda bir kaygı seviyesi yaratabilmektedir. Yapay zekânın ortaya çıkışı, işin doğasını ve çalışanlarla makineler arasındaki ilişkiyi dönüştürmeyi hedeflemektedir. Yöneticilerin bu değişimle başa çıkmayı öğrenmesi gerekmektedir çünkü yapay zekâ uygulamaları, yöneticilerin ve tüm çalışanların işlerini yapma şeklini önemli ölçüde değiştirecektir (Kolbjørnsrud vd., 2017: 37).

Teknolojik yeniliklerde yapay zekânın hızla kullanılmasının yapay zekâ kaygısını beraberinde getirdiği ve bu kaygının inovasyon ve örgütsel öğrenme üzerindeki etkilerinin ve/veya ilişkilerinin, örgütlere getirisi ve götürüsü bağlamında ne olduğu çok önemlidir. Çünkü yapay zekâ teknolojisinin beraberinde getirdiği yenilikler çalışanlarda bazı durumlar da kaygıya neden olabilmektedir. Bu kaygılar; İşini kaybetme kaygısı veya düşüncesi ya da yeni becerinin yeterince öğrenilmemesi, yapay zekâ tekniği veya ürünü ile ilgili tüm özel işlevleri anlamayı öğrenmenin verdiği endişe, insansı robotların yaygın kullanımının işleri, insanlardan uzaklaştıracağı korkusu ve yapay zekânın kontrolden çıkabileceği gibi endişelerdir (Akkaya vd., 2021: 1128). “Yapay zekâyâ yönelik endişe ve korkuların çoğu, yapay zekânın ne olduğu konusundaki kafa karışıklığı ve yanlış anlaşılmalara dayanmaktadır” (Filiz vd.,2022: 48).

Yapay zekâ kaygısının inovasyon ve öğrenme ilişkisinde rolünü ve bu üç değişken arasındaki ilişkilerini, etkilerini analiz etmek için yapılan bu çalışma, yazına yeni ilişkilerin eklenmesi açısından önem arz etmektedir. Dolayısıyla bu çalışmanın gerekçesi örgütsel öğrenme, örgütsel inovasyon ve yapay zekâ kaygısının bir arada bulunduğu yeterli sayıda çalışmalara rastlanmamasıdır. Literatürde örgütsel öğrenme, inovasyon ve yapay zekâyla ilgili çalışma mevcuttur. Ancak yapay zekâ kaygısı, örgütsel öğrenme ve örgütsel inovasyon kavramlarının birlikte olduğu çalışmalara rastlanmamıştır. Bu bağlamda, çalışmanın özgünlüğü yapay zekâ kaygısının örgütsel öğrenme ve örgütsel inovasyonla olan ilişkisini irdelemektir.

2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İnovasyon, Örgütsel İnovasyon ve Boyutları

İnovasyon, “innovatus” sözcüğünden gelmekte ve “toplumsal, kültürel ve idari ortamda yeni yöntemlerin kullanılmaya başlanması” şeklinde tanımlanmaktadır (akt. Yılmaz ve İncekaş, 2018: 156). Bir yenilik, ürün ve/veya süreç inovasyonu, yönetim ve teknolojik inovasyonu gibi birçok biçimde olabilmektedir. Örgütün bu tür inovasyonları yaratma, yani bir başka deyişle yenilik yapma yeteneği, örgütün devamlılığını sağlaması ve başarılı olmasının temel belirleyicilerinden biri olarak kabul edilmektedir (Wang ve Ahmed, 2004:304; Ellonen, 2008: 162).

Yenilik yapma yeteneği, bir örgütün hayatta kalabilmesi ve rakiplerinden öne çıkabilmesi için sahip olması gereken temel bir özellik olarak görülmektedir. Örgütsel inovasyon, bilgi kaynaklarının tanımlanması, yeni fikirlerden oluşturulan bilgilerin örgüte uyarlanması ve örgütle alakalı çeşitli kaynaklardan gelen yeni yaklaşımlara cevap verme süreci şeklinde tanımlanabilir (Yalçın vd., 2023: 693). Örgüt inovasyonu, başka bir tanıma göre bir örgütün yeni ürün ve hizmetlerini geliştirmesinde için yeni fikirleri benimseme eğilimini ve etkinliğini ifade etmektedir (Rubera ve Kirca, 2012: 130). Kanter (1983) inovasyonu, “yeni fikirlerin, süreçlerin, ürün ya da hizmetlerin ortaya konulması, kabul edilmesi ve uygulaması olarak” belirtmektedir (akt. Çavuş ve Akgemci, 2008: 234).

Wang ve Ahmet (2004), örgütsel inovasyonu, örgütün yeni bir ürün/hizmet meydana getirirken genel yenilikçi yeteneği olarak tanımlamaktadır. Wang ve Ahmet, örgütsel inovasyonu; ürün inovasyonu, süreç inovasyonu, stratejik inovasyon, pazar ve davranış inovasyonu olmak üzere beş alt boyutta incelemektedir (Wang ve Ahmet, 2004: 304). Ürün inovasyonu, yeni bir ürün/hizmet yaratmayı içermektedir. Bir başka ifadeyle halihazırdaki bir ürünü farklılaştırarak geliştirmek ve piyasaya sunulmasını kapsamaktadır. Yeni ürünün ticarileşmesi ön plandadır (Erdoğan ve Hatipoğlu, 2021: 82). Süreç inovasyonu, yeni ve farklı üretim ve dağıtım yöntemlerinin geliştirilmesi veya mevcut yöntemlerin iyileştirilmesidir. Süreç yeniliği aynı zamanda iş süreçlerinin yeniden tasarlanması da dahil olmak üzere iç süreçlerin ve işlevlerin geliştirilmesini de içermektedir (Onağ ve Tepeci, 2016: 57). Pazar inovasyonu, pazarlama karmasındaki herhangi bir yeniliği belirtmektedir. Yeni ambalaj tasarımı, ürünün fiyat ve tanıtımında önemli bir farklılık veya değişiklikleri kapsayan pazarlama tekniğinin uygulanmasıdır (Pado ve Tezcan, 2018: 279). Stratejik inovasyon, yapılan işin neyle ilgili olduğunun temelinde yeniden kavramsallaştırılmasıyla ilgilidir. Stratejik yenilik, örgütler için değer yaratan yeni rekabet stratejilerinin geliştirilmesi olarak ifade etmektedir. Davranışsal yenilik, bireysel, takım (grup) ve yönetim düzeyinde yenilik davranışının oluşmasını içermektedir. Örgütün yeniliklere yönelik “sürekli davranış değişimini” tanımlamaktadır (Wang ve Ahmet, 2004:305). Çalışma, Wang ve Ahmet’in (2004) hazırladığı yenilikçilik ölçeği baz alınarak açıklanmıştır.

2.2.Örgütsel Öğrenme ve Boyutları

McGill ve Slocum'a göre örgütsel öğrenme, örgütlerin tecrübelerini özelliklerini, biçimlerini ve sonuçlarını algıladığı ve bu deneyimleri anlamlandırmak için bilinç modelleri geliştirdiği süreçler dizisidir. Öğrenen örgüt , sürekli olarak çevresiyle etkileşen, kendini geliştiren, kontrol eden organizasyondur (akt. Ayden ve Düşükcan, 2002: 123).

Günümüzde örgütler, öğrenmenin örgüt başarısındaki önemini kavramış ve örgütsel öğrenmeye gereken önemi vermeye başlamışlardır. Öğrenen örgüt, öğrenen kişilerden oluşmaktadır. Ayrıca örgüt içindeki sürekli eğitim uygulamaları, çalışanları öğrenen kişiler haline getirmektedir. Sürekli tekrarlanan öğrenme, zamanla çalışanların davranış biçimi olarak gelişmektedir. Örgütte bireysel öğrenmeyi gerçekleştiren çalışanlar, grup

halinde öğrenen örgütler olarak öğrenmeye devam etmektedirler (Atak ve Atik, 2007: 69). Tablo 1’de öğrenen örgütlerin birey-grup-örgüt bağlamında öğrenme seviyeleri açıklanmaktadır. Görüldüğü üzere bireysel seviye öğrenmesinde, genel olarak çalışanların işleriyle ve sorumluluklarıyla ilgili öğrenmenin gerçekleştiği söylenilir. Grup seviyesinde öğrenme ise, takım çalışmasında kullanılan bilginin inovatif davranışa dönüşecek bir öğrenme eğilimi bulunmaktadır. Örgüt seviyesinde, öğrenmenin örgüt kültürü bileşenlerinden bir tanesi haline dönüştüğü görülmektedir.

Tablo 1. Öğrenme Seviyeleri ve Özellikleri

| Bireysel | Grup | Örgüt |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Yetki ve sorumluluk almak için öğrenme ve sürekli gelişim | Grup yararı için çalışanların yeteneklerinden faydalanma | Örgütün içinde bulunduğu çevresel koşullara uyum sağlaması için düzenli ve esnek plan oluşturmak |
| Yaptıkları işler için gerekli öğrenme ihtiyacını sağlamak | Ortak amaç öğrenme sıklığını geliştirmek | İletişimle en iyi iş uygulamasından yararlanmak |
| Bireysel öğrenme şekillerine göre öğrenme fırsatını değerlendirmek | Grup üyelerinin, bireysel öğrenme amacını geliştirmek | Örgüt içi bilgiyi ulaştırmak ve düzenlemek |
| yetenek ve yetkinliklerin edinilmesi için diğer çalışanlar ile fikir alışverişinde bulunmak | Grubun ortak çıkarlarına ve öğrenme yaklaşımına göre diğer gruptakileri motive etmek | Stratejik paylaşım geliştirmek |
| Öğrenme sürecinde başka çalışanlardan yararlanmak | Öğrenmede diğer bölüm çalışanlarına yardımcı olmak | Bilgiyi ve öğrenmeyi önemseyen örgüt içi düzenin oluşturulması |

Kaynak: (Demirel ve Kubba, 2014: 139)

Calantone vd. (2002: 515) örgütsel öğrenmenin dört boyutu olduğunu belirtmektedir. Öğrenmeye bağlılık, paylaşılan vizyon, açık fikirlilik ve bilgi paylaşımı dört boyutu oluşturmaktadır. Öğrenmeye bağlılık, boyutu, bir örgütün öğrenmeye değer verme ve örgüt içinde öğrenmeyi özendirme derecesini belirtmektedir. Örgüt öğrenmeyi varlığını sürdürebilmek için önemli bir yatırım olarak görmektedir. Ayrıca örgüt öğrenmeye ne kadar önem verirse, örgütsel öğrenmenin ihtimali de artar. Paylaşılan vizyon, örgüt çapında öğrenmeyi hedeflemeyi anlatmaktadır. Açık fikirlilik ise, çalışanların örgütün rutin işleyişine eleştirel bir bakışla yaklaşımını ifade etmektedir. Bu boyut, örgüt içerisinde yeni fikirleri kabul etme istekliliği dir belirtmektedir. Bilgi paylaşımı ise, örgüt içindeki farklı departmanlar arasında öğrenmenin yayılmasıyla ilgili bütüncül davranışsal rutinleri ifade etmektedir. Çeşitli departmanlardan elde edilen verileri örgütün bilgisini güncel tutarak ilerideki eylemler için yol gösterici niteliği taşımaktadır. Bir örgütte öğrenme, çalışanların bireysel öğrenmelerin birikiminden oluşmaktadır. Çalışanların işten ayrılması nedeniyle örgütün bilgi kaybını önlemek için örgüt içi bilgi paylaşımı gerekli olmaktadır. Bir örgüt kendini öğrenmeye adanmış ve çalışanlarıyla ortak bir vizyona sahip olsa bile, örgüt içi bilgi birikimi olmadan öğrenme sınırlı düzeyde olması beklenir (Calantone vd., 2002: 516,517).

2.3. Yapay Zekâ Kaygısı ve Boyutları

Yapay Zekâ, dijital çağla birlikte “öğrenme, akıl yürütme, algılama, dil ve karar verme gibi insan zekâsı gerektiren görevleri yerine getirebilen sistemler geliştirmeyi amaçlayan” yeni bir bilim alanı olarak ortaya çıkmaktadır (Moreira vd., 2023: 2338). Bir başka tanıma göre yapay zekâ, görsel olarak algı, insan konuşmasını tanıma, karar verme ve dilleri kendi arasında çevirerek, insan akli gerektiren görevleri yapabilen bilgisayar sistemlerini teorisinden oluşmaktadır (Hulsen, 2023:652). Yapay zekâ, genel bir ifadeyle, insan zekâsını taklit ederek sorunlara çözüm üretebilen, anlam yükleyerek genelleme yapabilen, insanın tecrübeleri ile edindiği bilgiyi öğrenebilen ve bunları belli bir sisteme aktaran bir makine sistemidir (Aygün, 2023: 537).

Dijitalleşmenin getirdiği yenilikler ve gelişmelerin çok hızlı bir şekilde ilerlemesi, bireylerin bu hızdan dolayı kaygı duymalarına sebebiyet verebilmektedir. Yapay zekâ kaygısının geçmişine bakıldığında aslında bu durum ilk modern bilgisayarlara kadar uzanmaktadır. İnsanların düşünme yetileri sebebiyle benzersiz olduğu

düşünülyordu. Ancak bilgisayarlar da düşünebilirse, o zaman insan olmanın anlamına yönelik temel kavramlar zayıflamış olacaktı. Özetle, yapay zekâ kaygısı, kontrolden çıkan yapay zekâ hakkında hissedilen korku ve endişeyi ifade etmek için kullanılabilir (Johnson ve Verdicchio, 2017: 2268). Teknolojiye bağlı kaygı bağlamında insan davranışını ve düşüncesini inceleyen pek çok çalışma bulunmaktadır. Bu araştırmalara göre, insanların herhangi bir yapay zekâ teknolojisi veya uygulamasıyla ilişkili kaygı algıları, işteki davranışlarına sınırlama getireceğini belirtmektedir (Wang ve Wang, 2022: 622). Buradan hareketle çalışanlarda teknoloji ve yapay zekâ uygulamalarına yönelik kaygının varlığı belirlenmektedir.

Alan yazında teknolojiyle alakalı kaygının farklı biçimlerde ortaya çıktığı görülmektedir. Üç temel kaygıya unsuru yer almaktadır. İlk ve en çok rastlanan kaygılardan bir tanesi, teknolojik ilerlemenin sonucu olarak makinelerin veya robotların insanın emeğine ikame edileceği düşüncesidir. Bu kaygı, küresel çapta bir işsizliğe ve çalışan eşitsizliğine yol açabileceği fikrinin bir sonucudur. Bir diğer kaygı ise, teknolojik gelişmenin ahlaki yönüdür. Son kaygı ise, karamsar topluluklar tarafından dile getirilen teknolojik çağın aslında geride kaldığı düşüncesidir (Akkaya,2021: 1128).

Wang ve Wang (2022: 627) yapay zekâ kaygısının boyutlarını dört başlık altında incelemektedir. Sosyoteknik körlük, yapay zekâ yapılandırması, öğrenme kaygısı ve son olarak iş değiştirme boyutlarıdır. **Sosyoteknik körlük** boyutu yapay zekânın kontrolden çıkabileceğini ifade etmektedir. Bu kaygının sebebi yapay zekâ uygulamaları hakkında bilginin yetersiz olmasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca yapay zekânın bir insan müdahalesi ve kontrolü olmadan çalışır hâlde olamayacağı düşüncesi hâkimdir. **Yapay zekâ yapılandırması** ise, çalışanların robotik niteliklerle insansı özelliklerin bir arada bulunmasının ürkütücü bulmasından kaynaklanan korku şeklinde tanımlanmaktadır (Takıl vd., 2022: 347). **İş değiştirme** kaygısı, yapay zekânın çalışma yaşamı üzerindeki olumsuz etkilerinden duyulan korkuyu ifade etmektedir. Yapay zekâ teknolojilerini öğrenmeye ilişkin kaygıyı ifade eden boyut ise **öğrenme** kaygısıdır (Kaya vd., 2024: 3).

3. Kuramsal Çerçeve

Yenilikçi davranışı, çalışanın görev tanımı dışında kalan ve gönüllü olarak sergilediği ekstra rol davranışı olarak tanımlanabilmektedir. Gönüllülük esasına (örgütsel vatandaşlık ve yenilikçi davranış gibi) dayanan bu davranışlar ekonomik beklentilerle gerçekleştirilmez. Bu tür davranışlar sosyal değişim teorisi çerçevesinde değerlendirilmektedir. Sosyal mübadele teorisinde mübadele de iki tür ilişkiden bahsedilmektedir. Bu ilişkiler ekonomik ilişkiler ve sosyal ilişkilerdir. Sosyal mübadelede karşılılık esası maddi olmayan unsurları barındırır, karşılık gönüllülük esasına tabidir ve taraflar sağladıkları kaynak için beklenti içerisindedirler. Bu tür mübadelede işbirlikçilik esastır. Bu davranışlar yenilikçi davranışlar gibi gönüllü olarak sergilenen davranışları içermektedir. Bu açıdan bakıldığında, örgütsel öğrenme kültürüne sahip bir örgüt, içsel bilgilerin özümsemesi yoluyla çalışanlarının öğrenme kapasitesini geliştirir ve bunun sonucunda yenilikçi davranışlar ortaya çıkar (Turgut ve Sökmen, 2018: 44,47,48).

Örgütsel Öğrenme teorisi yenilikçiliği açıklamada kullanılan teorilerden biridir. Bu teori, yenilikçilik kabiliyetini teşvik etmede bilgi yaratma ve özümseme gibi önemli faktörler üzerine yoğunlaşmaktadır. Yenilikçilik için bilginin yaratılması süreci olan öğrenme, önemli bir unsurdur. Ayrıca, bilgi kaynaklarının kullanımı ve örgütlerin bilinçli eylemler yoluyla etkin bilgi alışverişi ve iletişimi yeniliği teşvik etmek için kaçınılmazdır (Govindaraju vd.,2013:54,55). İnovasyon, bir örgütün yeni bilginin nasıl geliştirildiğini, yayıldığını ve kullanıldığını öğrenme becerisine dayanmaktadır. Bu çerçevede inovasyon, bireylerin mevcut bilgiyi edinmesini ve bu bilgiyi organizasyon içerisinde paylaşmasını gerektirmektedir. Örgütsel Öğrenme Yeteneği yaklaşımını özümseyen örgütler yeni ürünler, süreçler ve daha iyi yönetim uygulamaları geliştirmek ve doğru bilgi toplamak için dış çevreyi kullanmaktadır (Örmeci ve Öcal, 2023: 37). Örgütsel öğrenme yeteneği, çalışanların yaratıcılığını artırarak ve bilgilerini geliştirerek örgütsel inovasyonu desteklemektedir. Ayrıca örgütler içinde iletişim ve etkileşim yoluyla bilgi paylaşımı, örgütsel yenilikçiliğin bütünsel çabası için uygun ortamı oluşturmaktadır (Onağ vd., 2014: 710).

3.1. Örgütsel İnovasyon ve Örgütsel Öğrenme İlişkisi

Literatürde örgütsel öğrenme ve inovasyon ile ilgili pek çok çalışma bulunmaktadır. Zhang vd. (2023), çalışmasında açık inovasyon ve sürdürülebilirlik arasındaki ilişkiye aracılık etmede örgütsel öğrenmenin rolünü incelemektedir. 2021 yılında 269 Çinli yüksek teknoloji kuruluşundan toplanan verilere dayanarak,

açık inovasyonun hem keşfedici hem de keşifsel öğrenmeyi de içeren kurumsal öğrenmeyi geliştirerek sürdürülebilir rekabet avantajına katkıda bulunduğu tespit edilmiştir. Demirel ve Eraslan (2023: 155) bilişim şirket çalışanlarına yönelik yaptıkları çalışmada, bilgi yönetimi ve yenilikçilik ilişkisinde örgütsel öğrenmenin aracılık rolünü araştırmışlardır. Sonuçlara göre, bilgi yönetiminin bir süreci olan bilginin kazanılması, dönüştürülmesi ve örgüt içi uygulanmasıyla yenilikçilik arasındaki ilişki pozitif yönlüdür. Ayrıca bu ilişkide örgütsel öğrenmenin aracılık rolü de tespit edilmiştir. Örmeci ve Öcal (2023:48) çalışmasında, örgütsel öğrenme becerisi ve teknolojik inovasyon yeteneği arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Patky (2020:236) çalışmasında, örgütsel öğrenmenin inovasyona olumlu düzeyde etkisinin olduğunu belirtmektedir. Bir diğer araştırmada ise Bello Bolaji ve Adeoye (2018:34) örgütsel öğrenme ile örgütsel yenilikle pozitif bir ilişki sahip olduğunu doğrulamaktadır. Sutanto (2017) Endonezya’da öğretim görevlilerini kapsayan çalışmasında, öğrenme yeteneği ve yaratıcılığın yenilik üzerindeki etkilerini incelemektedir. Araştırma sonuçlarına göre, her iki değişkenin de örgütsel yeniliği etkilediğini göstermiştir. Bir örgütün elde ettiği yenilik ne kadar büyük olursa, örgütün ihtiyaç duyduğu öğrenme ve değişim de o kadar büyük olmaktadır. Yeni bilginin mevcut bilgiden türetildiği örgütsel bilginin yaratılması örgütsel yeniliği de (Sutanto, 2017: 134). Yukarıda değinilen mevcut yazın araştırması doğrultusunda, örgütsel öğrenme ve inovasyon kavramlarının birbirleri ile ilişkili olduğu ve örgütsel öğrenmenin örgütsel inovasyon üzerinde etkili olduğu rahatlıkla ifade edilebilir.

Literatür incelendiğinde çalışanların örgütsel inovasyon ve öğrenme ilişkisinin varlığı görülmektedir. Bununla birlikte, yapay zekâ kaygısının bu iki değişken arasındaki düzenleyici ve aracı rolünün incelenmesinin gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu doğrultuda H1, H4 ve H5 hipotezleri şu şekilde oluşmaktadır.

“H1: Örgütsel inovasyonun örgütsel öğrenme üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.”

“H4: Örgütsel inovasyon, örgütsel öğrenme ilişkisinde yapay zekâ kaygısının düzenleyici rolü vardır.”

“H5: Örgütsel inovasyon, örgütsel öğrenme ilişkisinde yapay zekâ kaygısının aracı rolü vardır.”

3.2 Yapay Zekâ Kaygısı ve Örgütsel Öğrenme

Yapay zekâ kaygısı, çoğu çalışmalarda bilgisayar ve robot kaygısı olarak ele alınmaktadır. Bilgisayar kaygısı, bilgisayar kullanımında veya bilgisayar kullanmayı düşünmenin ardından meydana gelen “korku, endişe veya fobi” olarak ifade edilmektedir. Yapay zekâ ile ilgili kaygının bir başka ölçüsü olan robot kaygısını Nomura ve arkadaşları, “İnsan-robot ikilisinde bireyleri günlük yaşamda iletişim işlevleri olan robotlarla etkileşime girmekten, özellikle de insan-robot ikilisinde iletişimden alıkoyan kaygı veya korku duyguları” olarak tanımlamaktadır (akt. Wang ve Wang, 2022: 621). Yapay zekânın yakın zamanda örgütlerde kullanımının yaygınlaşması ve çalışanların örgüt içindeki işini tehdit edebileceği düşüncesiyle bağlantılı olarak, çalışanların refahını ve daha farklı çalışma ortamlarına sahip olmalarına yönelik endişelerin de dile getirilmesine sebep olmaktadır (Beder, 2023: 42). Ayrıca bilgisayar ve yapay zekâ uygulamalarıyla baş başa kalındığında, günlük etkileşimler bu uygulama ve cihazlar ile yapılmak zorunda olduğunda veya sanal öğrenme ortamında sosyalleşme oluştuğunda çalışanlar huzursuzluk yaşayarak kaygı hissedebilmektedir (Beder, 2023: 45).

Örgütsel öğrenme, çalışanların veya örgütte çalışmış kişilerin tecrübelerini çalışma arkadaşlarına kendinden sonra gelen bireylere aktararak elde edilen bilgiyi ve örgütün değerlerini geliştirmeyi hedefleyen bir süreçtir. Örgütsel öğrenmenin oluşması ve korunabilmesi için bilgi kaynaklarının ve enformasyon sistemlerinin etkili kullanılması ve örgütsel bilginin birleştirilerek değerlendirilmesi gerekmektedir (Başar, 2022: 622,623). Dolayısıyla örgütsel öğrenme bilginin kullanımı, depolanması ve aktarılmasından oluşmaktadır. Günümüz koşullarında hızla değişen dünyada, bu öğrenmenin gerçekleşmesi için teknoloji ve yeni öğrenme sistemleri geliştirilmektedir. Endüstri 4.0 ‘la birlikte pek çok teknolojinin örgütlerde kullanılmaya başlanması çalışan üzerinde kaygı davranışına sebebiyet verebilmektedir. Yapay zekâ teknolojilerinin daha yaygın kullanımını teşvik ederek ve öğrenme kanallarını genişleterek çalışanların algılanan kaygısını azaltmak, çalışan kabulünü başarılı bir şekilde teşvik etmek için çok önemlidir. Yapay zekâ teknolojisiyle ilgili eğitim ve öğrenme kanallarının sağlanması, çalışanların ilgili bilgilerini artırmasına ve kaygının azaltılmasına olanak tanıyacak ve bu da daha sonra öğrenme davranışlarını etkileyecektir. (Wang ve Wang, 2022: 628). Bu doğrultuda, yapay

zekâ kaygısının önüne geçebilmek için örgütsel öğrenmenin geliştirilmesi önerilmektedir. Bu varsayımdan yola çıkarak H3 hipotezi oluşturulmuştur.

H3: “Yapay zekâ kaygısının örgütsel öğrenme üzerinde anlamlı negatif bir etkisi vardır”.

3.3. Yapay Zekâ Kaygısı ve Örgütsel İnovasyon İlişkisi

Öztırak (2023: 267) çalışmasında, yapay zekâ kaygısının çalışanların inovasyon odaklı davranışları üzerindeki etkisini araştırmaktadır. Analiz sonuçlarına göre, yapay zekâ kaygısının çalışanların inovasyon odaklı davranışlarında hem pozitif hem de anlamlı bir etki belirlenmiştir. Ayrıca yapay zekâ kaygısı ve yenilik odaklı davranışların demografik özelliklere göre anlamlı farklılıklar gösterdiği anlaşılmıştır. Lukić vd. (2023: 1) hemşirelik öğrencilerinin yapay zekâya yönelik tutumlarını değerlendiren çalışmasında, yapılan analizlere göre birinci sınıf hemşirelik öğrencilerinin hemşirelikte yapay zekâya karşı tutumlarının olumlu olduğunu saptamıştır. Filiz vd. (2022:47) araştırmada Konya ilinde sağlık çalışanlarının yapay zekâya karşı olan kaygı durumlarını incelemektedir. Çalışma sonucunda, sağlık çalışanlarının yapay zekâ kaygı ortalaması ile öğrenim düzeyi ve işletmedeki rolü arasında anlamlı farklılıklar ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca çalışmada, sağlık çalışanlarının yapay zekâ kaygı durumlarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Kwak vd. (2022:1) yapay zekâ teknolojisi son zamanlarda hemşirelik eğitimi ve sağlık hizmetlerinde genişleyen rol ve kapsamla hızlı bir ilerleme kaydetmiştir. Bu çalışma, yapay zekâ etiği farkındalığının, yapay zekâ yönelik tutumun, kaygının ve öz yeterliliğin hemşirelik öğrencilerinin yapay zekâ tabanlı sağlık teknolojisini kullanmaya yönelik davranışsal niyetleri üzerindeki etkisini araştırmaktadır. Bu amaçla 189 hemşirelik öğrencisini ulaşılarak veri toplanmıştır. Sonuçlara göre, 3. ve 4.sınıf öğrencilerinin kaygı puanlarının 1.ve 2. sınıf öğrencilerine göre daha düşük olduğu bulunmuştur. Ek olarak Sağlık hizmetlerinde yapay zekâ tabanlı teknolojiye ilişkin eğitim programları sağlayarak yapay zekâya ve öz yeterliliğe karşı olumlu bir tutum aşlamak gerektiği ortaya çıkmaktadır. Othman vd. (2021: 1386) çalışmasında, hemşirelerin hemşirelik bakımı sağlamada yapay zekâ ile ortak çalışmaya yönelik kaygı düzeylerinin yapay zekâ konusunda eğitim aldıktan sonrası ve öncesi kaygı durumlarının tespit edilmesi amacını taşımaktadır. Çalışmanın sonuçlarına göre, çalışanların yapay zekâ konusunda eğitim almalarının kaygı seviyelerinde düşüşüne yardımcı olabileceği tespit edilmiştir. Araştırma, bakım kalitesini arttıracak, hastaların sonuçlarını iyileştirebilecek ve kaygı düzeylerini azaltabilecek, yapay zekâ teknolojisiyle başa çıkmaya yönelik hemşire sürekli eğitim verilmesini önermektedir. Literatür incelendiğinde çalışanların yapay zekâ kaygısı ve örgütsel inovasyonla ilişkisi olduğu belirlenmektedir.

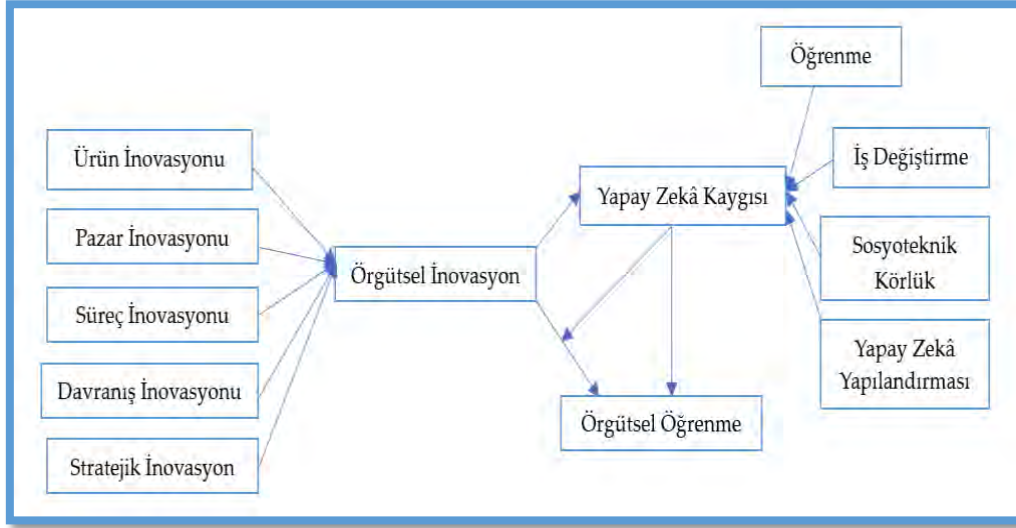
Bu doğrultuda, “**H2: Örgütsel İnovasyonun yapay zekâ kaygısı üzerinde anlamlı negatif bir etkisi vardır**” hipotezi oluşmaktadır.

4. YÖNTEM

Çalışma nicel araştırma niteliğindedir. Anket çalışmasının yapılabilmesi için 14.08.2023 tarihinde T.C. Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kuruluna başvuru yapılmıştır. T.C. Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu tarafından anket çalışması için **2023-8 Toplantı no’lu** ve **03.10.2023** Karar tarihli etik kurul izni verilmiştir. Veriler, etik kurul onayı alındıktan sonra 04.10.2023-30.10.2023 tarihinde toplanmıştır.

4.1. Araştırma Modeli

Çalışma, örgütsel inovasyonun örgütsel öğrenme üzerindeki etkisini incelemek ve yapay zekâ kaygısının her iki değişkenle aracı ve düzenleyici rolünü belirlemektir. Şekil 1’de görüldüğü üzere araştırma modeli değişkenlerin boyutlarına da yer verilerek oluşturulmuştur.



Şekil 1: Örgütsel İnovasyon, Örgütsel Öğrenme ve Yapay Zekâ Kaygısı İlişkisini Gösteren Araştırma Modeli

4.2 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyetinde Lefkoşa'da faaliyet gösteren biri dış hastanesi olmak üzere iki tane özel hastane çalışanları oluşturmaktadır. Sağlık sektöründe faaliyet gösteren hastanelerde, bu çalışmanın konusu olan örgütsel inovasyonu, örgütsel öğrenme ve yoğun teknoloji kullanımı görülmektedir. Robotik cerrahi, robot hemşire vb. gibi gelişmelerin uygulamaya geçilmesi hastane çalışanlarının iş yapış şekillerini değiştirmektedir. Ayrıca yapay zekâ olgusunun gelişmesi ve teknoloji alanında ilerlemesi çalışanlarda kaygıya yol açmaktadır. Örneklem konu olan hastanelerin seçilme sebeplerinden bir tanesi, örgütsel öğrenmenin, inovasyonun ve yapay zekâ kaygısının araştırılabileceği bir örgüt çeşidini kapsamasıdır. İkincisi hastane çalışanlarının sayısı örneklem için yeterli sayıyı oluşturmaktadır. Çalışmanın araştırma bölümünü gerçekleştiren araştırmacının K.K.T.C'de ikamet ediyor olması da örneklem seçimini etkilemektedir.

Örneklem büyüklüğünün, değişken ilişkilerini güvenilir bir biçimde tahmin edilebilmesini sağlayacak büyüklükte olması gereklidir. Literatürde genelgeçer bir kural olarak, örneklem büyüklüğünün değişken sayısının beş ila on katı olması gerektiği belirtilmektedir (Karakoç ve Dönmez, 2014: 44). Çalışmaya örneklem olan bu iki hastanenin yaklaşık 1500 çalışanı bulunmaktadır. Kolayda örneklem yöntemiyle 600 kişiye ulaşılmıştır. Çalışmanın anketi yüz yüze ve dağıtım yoluyla yapılmıştır. Yapılan anketlerden 547 tanesi dönüş sağlamıştır. Ancak anket incelemelerinden sonra geçerli olan 490 anket verilerin analizi için kullanılmıştır.

Nicel nitelikli sosyal bilimler araştırmalarında evren sayısının 1500 olduğu durumlarda, istenilen örneklem büyüklüğü %95 güvenirlilik düzeyi için 306, %99'luk güvenirlilik düzeyi içinde 461'dir (Gürbüz ve Şahin, 2018:130). Anket soruları 53 ifadeden oluştuğundan ve 490 adet anket verisi elde edildiğinden, örneklemin evreni temsil ettiği kabul edilmektedir. Örneklem konu olan hastane çalışanlarının meslek ve pozisyon (Doktor, hemşire, tıbbi sekreter, tekniker vb.) olarak ayrımı yapılmamıştır. Tüm özel hastanede çalışanları (idari ve yönetim) ankete dahil olmuştur.

4.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada çalışmada verileri toplamak için anket tekniği ve kolayda örnekleme yöntemi kullanılmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemi olasılığı dayalı olmayan örnekleme çeşididir. Kolayda örnekleme yönteminin özelliği "ankete cevap veren herkesin örneğe dahil edilmesidir" (Altunışık vd., 2007: 132). Bu yöntemin kullanılmasının sebepleri arasında, anketi yapmayı kabul eden çalışanlara uygulanmış olması; anketin dağıtıldığı zamanlarda bazı çalışanların hastanede mesai dışından olmasıdır. Kısacası, hastanede ulaşılabilen çalışanlara anket yapılmıştır. Veri toplama aracı olarak üç tane ölçekten yararlanılmıştır. Çalışma için tüm ölçekler 5'li Likert ölçeği şeklinde düzenlenmiştir. Yapılan anket çalışması dört ayrı bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde katılımcılarla ilgili demografik bilgiler, ikinci

bölümde öğrenen örgüt, üçüncü bölümde yapay zekâ kaygısı, son bölümde ise örgütsel inovasyon boyutlarıyla ilgili ifadeler bulunmaktadır.

Örgütsel öğrenme değişkeni için Calantone vd. (2002) geliştirdiği dört boyut ve 17 ifadeyi kapsayan ölçek seçilmiştir. Öğrenmeye bağlılık, paylaşılan vizyon, açık fikirlilik, örgüt içi bilgi paylaşımı örgütsel öğrenmeye ilişkin boyutlardır. Örgütsel inovasyon bölümü için Wang ve Ahmet'in (2004) geliştirdiği beş boyutlu 20 ifadeden oluşan ölçek tercih edilmiştir. Ürün inovasyonu, pazar inovasyonu, süreç inovasyonu, davranış inovasyonu, stratejik inovasyon, örgütsel inovasyon ölçeğinin boyutlarını oluşturmaktadır. Yapay zekâ kaygı ölçeği, Wang ve Wang (2019) tarafından geliştirilen Türkçeye uyarlanması Akkaya vd. (2021) tarafından yapılan ölçek kullanılmıştır. Wang ve Wang (2019) ölçeğinde 21 ifade yer almaktadır. Akkaya vd. (2021) ölçeği Türkçeye uyarlanması sonucu yapay zekâ kaygı ölçeği 16 ifade ve dört boyuttan (öğrenme, iş değiştirme, sosyoteknik körlük ve yapay zekâ yapılandırması) oluşmaktadır.

4.4 Verilerin Analizi

Veriler elde edildikten sonra bilgisayar programına anket girişleri gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizi, bir paket program ile yapılmış ve %95 güven düzeyi ile çalışılmıştır. Verilerin normal dağılımını test etmek için normallik testi, çalışma kapsamındaki bütün ölçeklerin iç tutarlılığını ölçmek amacıyla güvenilirlik testi, değişkenler arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla korelasyon analizi, değişkenler arası etkileri tespit etmek amacıyla çoklu regresyon analizi ve son olarak aracılık ve düzenleyicilik rol testleri için hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır.

4.5. BULGULAR

Çalışma verilerini toplamak için 600 anket dağıtılmış ancak 547 âdeti geri dönmüştür. 547 anket arasından geçerli sayılan 490 adet anket verilerin analizi için uygun bulunmuştur. Ankete katılanların %51,2'si kadın,%48,8'si erkek, %36,3'ü 31-40 yaşında, %58,4'ü evli, %69,8'i üniversite mezunu, %50,6'sı personel görevinde, %32,2'si 17001-19000 TL aylık gelire sahiptir.

Tablo 2. Örneklem ile ilgili Demografik İstatistikler

| | | n | % |
|---------------|---------------------|-----|------|
| Cinsiyet | Kadın | 251 | 51,2 |
| | Erkek | 239 | 48,8 |
| Yaş | 20 ve altı | 26 | 5,3 |
| | 21-30 | 161 | 32,9 |
| | 31-40 | 178 | 36,3 |
| | 41-50 | 104 | 21,2 |
| | 51 ve üstü | 21 | 4,3 |
| Medeni durum | Bekar | 204 | 41,6 |
| | Evli | 286 | 58,4 |
| Eğitim durumu | İlköğretim | 17 | 3,5 |
| | Lise | 24 | 4,9 |
| | Ön lisans | 70 | 14,3 |
| | Lisans | 342 | 69,8 |
| | Yüksek lisans | 34 | 6,9 |
| Doktora | 3 | 0,6 | |
| Hizmet süresi | 0-1 yıl | 78 | 15,9 |
| | 1-3 yıl | 121 | 24,7 |
| | 3-5 yıl | 146 | 29,8 |
| | 5-10 yıl | 84 | 17,1 |
| | 10 yıl üstü | 61 | 12,4 |
| Görev | Üst düzey yönetici | 52 | 10,6 |
| | Orta düzey yönetici | 95 | 19,4 |
| | Alt düzey yönetici | 95 | 19,4 |
| | Personel | 248 | 50,6 |

| | | | |
|-------|------------------|-----|------|
| Gelir | 17000 TL ve altı | 46 | 9,4 |
| | 17001-19000 TL | 158 | 32,2 |
| | 19001-21000 TL | 130 | 26,5 |
| | 21001-23000 TL | 83 | 16,9 |
| | 23001 TL ve üstü | 73 | 14,9 |

Tablo 3. Ölçüm Araçları Normallik Analiz Sonuçları

| n=490 | Min | Maks | Ort | ss | Çarpıklık | Basıklık |
|---------------------------|-----|------|-------|-------|-----------|----------|
| Ürün İnovasyonu | 4 | 20 | 14,08 | 4,22 | -0,25 | -0,78 |
| Pazar İnovasyonu | 5 | 18 | 11,96 | 3,05 | 0,26 | -0,81 |
| Süreç İnovasyonu | 4 | 20 | 15,15 | 3,84 | -0,57 | -0,09 |
| Davranış İnovasyonu | 4 | 20 | 14,75 | 4,01 | -0,38 | -0,73 |
| Stratejik İnovasyonu | 4 | 20 | 14,75 | 4,16 | -0,60 | -0,32 |
| Örgütsel İnovasyon | 35 | 97 | 70,69 | 14,03 | -0,03 | -0,95 |
| Öğrenme | 5 | 25 | 12,78 | 5,51 | 0,42 | -0,76 |
| İş Değiştirme | 4 | 17 | 9,95 | 3,68 | 0,01 | -1,17 |
| Sosyoteknik Körlük | 4 | 20 | 10,59 | 4,24 | 0,28 | -0,69 |
| Yapay Zekâ Yapılandırması | 3 | 15 | 7,70 | 3,44 | 0,43 | -0,60 |
| Yapay Zekâ Kaygı | 17 | 68 | 41,02 | 13,20 | -0,09 | -1,06 |
| Öğrenmeye Bağlılık | 5 | 20 | 14,23 | 4,04 | -0,28 | -0,90 |
| Paylaşılan Vizyon | 4 | 20 | 14,60 | 3,69 | -0,38 | -0,63 |
| Açık Fikirlilik | 4 | 20 | 14,72 | 3,90 | -0,60 | -0,03 |
| Örgüt İçi Bilgi Paylaşımı | 5 | 25 | 17,87 | 4,96 | -0,54 | -0,24 |
| Örgütsel Öğrenme | 24 | 85 | 61,43 | 14,77 | -0,39 | -0,54 |

Buna göre örgütsel inovasyon, yapay zekâ kaygı, örgütsel öğrenme puanlarının normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir (Çarpıklık/Basıklık katsayıları sınırlar içerisindedir). Bu nedenle analizler için parametrik yöntemler kullanılmıştır. Çarpıklık ve Basıklık değerleri. Tablo 3'te bulunmaktadır.

Tablo 4. Ölçüm Araçları Güvenirlilik Analizi Sonuçları

| | Madde Sayısı | Cronbach's Alpha |
|---------------------------|--------------|------------------|
| Ürün İnovasyonu | 4 | 0,898 |
| Pazar İnovasyonu | 4 | 0,649 |
| Süreç İnovasyonu | 4 | 0,909 |
| Davranış İnovasyonu | 4 | 0,914 |
| Stratejik İnovasyon | 4 | 0,940 |
| Örgütsel İnovasyon | 20 | 0,896 |
| Öğrenme | 5 | 0,953 |
| İş Değiştirme | 4 | 0,725 |
| Sosyoteknik Körlük | 4 | 0,869 |
| Yapay Zekâ Yapılandırması | 3 | 0,873 |
| Yapay Zekâ Kaygı | 16 | 0,916 |
| Öğrenmeye Bağlılık | 4 | 0,936 |
| Paylaşılan Vizyon | 4 | 0,865 |
| Açık Fikirlilik | 4 | 0,871 |
| Örgüt İçi Bilgi Paylaşımı | 5 | 0,910 |
| Örgütsel Öğrenme | 17 | 0,957 |

Güvenirlilik katsayıları incelendiğinde örgütsel inovasyon, yapay zekâ kaygı, örgütsel öğrenme ölçeklerinin ve alt boyutlarının güvenilirliği yüksektir (Cronbach's Alpha>0,600). Ölçek güvenilirliği sağlanmıştır.

Tablo 5. Örgütsel Öğrenme Puanları ile Örgütsel İnovasyon, Yapay Zekâ Kaygı Ölçek Puanlarının İlişkisi

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
|------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|--------|--------|--------|----|
| 1-Örgütsel İnovasyon | 1 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2-Ürün İnovasyonu | ,692** | 1 | | | | | | | | | | | | | | |
| 3-Pazar İnovasyonu | ,353** | ,439** | 1 | | | | | | | | | | | | | |
| 4-Süreç İnovasyonu | ,798** | ,301** | -,097* | 1 | | | | | | | | | | | | |
| 5-Davranış İnovasyonu | ,859** | ,382** | 0,067 | ,782** | 1 | | | | | | | | | | | |
| 6-Stratejik İnovasyonu | ,846** | ,352** | 0,039 | ,781** | ,774** | 1 | | | | | | | | | | |
| 7-Yapay Zekâ Kaygı | -,788** | -,769** | -,283** | -,581** | -,568** | -,588** | 1 | | | | | | | | | |
| 8-Öğrenme | -,645** | -,352** | -0,010 | -,642** | -,574** | -,665** | ,683** | 1 | | | | | | | | |
| 9-İş Değiştirme | -,668** | -,658** | -,264** | -,513** | -,455** | -,481** | ,881** | ,468** | 1 | | | | | | | |
| 10-Sosyoteknik Körlük | -,617** | -,742** | -,326** | -,358** | -,408** | -,367** | ,858** | ,290** | ,776** | 1 | | | | | | |
| 11-Yapay Zekâ Yapılandırması | -,519** | -,773** | -,386** | -,213** | -,272** | -,226** | ,746** | ,165** | ,608** | ,770** | 1 | | | | | |
| 12-Örgütsel Öğrenme | ,626** | ,372** | 0,023 | ,596** | ,597** | ,592** | -,616** | -,796** | -,469** | -,272** | -,255** | 1 | | | | |
| 13-Öğrenmeye Bağlılık | ,475** | ,323** | 0,011 | ,420** | ,459** | ,434** | -,506** | -,618** | -,364** | -,261** | -,241** | ,848** | 1 | | | |
| 14-Paylaşılan Vizyon | ,551** | ,381** | 0,063 | ,483** | ,502** | ,497** | -,531** | -,651** | -,413** | -,255** | -,240** | ,918** | ,815** | 1 | | |
| 15-Açık Fikirlilik | ,591** | ,326** | -0,026 | ,625** | ,557** | ,565** | -,568** | -,733** | -,452** | -,228** | -,243** | ,885** | ,602** | ,739** | 1 | |
| 16-Örgüt İçi Bilgi Paylaşımı | ,604** | ,307** | 0,032 | ,581** | ,593** | ,596** | -,583** | -,808** | -,437** | -,228** | -,195** | ,909** | ,633** | ,748** | ,810** | 1 |

** $p < 0,001$, * $p < 0,05$ anlamlı ilişki var , $p > 0,05$ anlamlı ilişki yok , $r < 0,299$ zayıf , $0,300 < r < 0,599$ orta , $0,600 < r < 0,799$ güçlü , $0,800 < r < 0,999$ çok güçlü ; Pearson Korelasyon (Akgül ve Çevik,2003)

Pearson korelasyon test sonuçlarına göre; ürün inovasyonu, süreç inovasyonu, davranış inovasyonu, stratejik inovasyon alt boyutları, örgütsel inovasyon toplam puanı ile örgütsel öğrenme ve alt boyutları arasında pozitif yönlü ($r>0$), istatistiksel anlamlı ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$). Pazar İnovasyonu için ilişkiler anlamlı değildir ($p>0,05$).

Ürün İnovasyonu, pazar inovasyonu, süreç inovasyonu, davranış inovasyonu, stratejik inovasyon alt boyutları, örgütsel inovasyon toplam puanı ile yapay zekâ kaygı toplam puanı ve alt boyutları arasında negatif yönlü ($r<0$), istatistiksel anlamlı ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$). Öğrenme boyutu ile Pazar İnovasyonu boyutu ilişkisi anlamlı değildir ($p>0,05$).

Öğrenme, iş değiştirme, sosyoteknik körlük, yapay zekâ yapılandırması alt boyutları, yapay zekâ kaygısı toplam puanı ile örgütsel öğrenme ve alt boyutları arasında negatif yönlü ($r<0$), istatistiksel anlamlı ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$).

Tablo 6. Regresyon Analizi

| Değişken | Etki | | | Model | | | |
|----------------------------------|---------------------------|--------|---------|----------------|-------|---------|---------------|
| | β | t | p | R ² | F | p | |
| Bağımlı < Bağımsız | | | | | | | |
| Yapay Zekâ Kaygı | Örgütsel İnovasyon | -0,788 | -28,306 | 0,000* | 0,621 | 801,21 | 0,000* |
| Öğrenme | Ürün İnovasyonu | -0,352 | -8,3 | 0,000* | 0,124 | 68,886 | 0,000* |
| İş Değiştirme | Ürün İnovasyonu | -0,658 | -19,285 | 0,000* | 0,432 | 371,902 | 0,000* |
| Sosyoteknik Körlük | Ürün İnovasyonu | -0,742 | -24,465 | 0,000* | 0,551 | 598,524 | 0,000* |
| Yapay Zekâ Yapılandırması | Ürün İnovasyonu | -0,773 | -26,937 | 0,000* | 0,598 | 725,582 | 0,000* |
| Öğrenme | Pazar İnovasyonu | -0,01 | -0,224 | 0,823 | 0 | 0,05 | 0,823 |
| İş Değiştirme | Pazar İnovasyonu | -0,264 | -6,047 | 0,000* | 0,07 | 36,567 | 0,000* |
| Sosyoteknik Körlük | Pazar İnovasyonu | -0,326 | -7,608 | 0,000* | 0,106 | 57,878 | 0,000* |
| Yapay Zekâ Yapılandırması | Pazar İnovasyonu | -0,386 | -9,247 | 0,000* | 0,149 | 85,51 | 0,000* |
| Öğrenme | Süreç İnovasyonu | -0,642 | -18,476 | 0,000* | 0,412 | 341,363 | 0,000* |
| İş Değiştirme | Süreç İnovasyonu | -0,513 | -13,205 | 0,000* | 0,263 | 174,366 | 0,000* |
| Sosyoteknik Körlük | Süreç İnovasyonu | -0,358 | -8,457 | 0,000* | 0,128 | 71,522 | 0,000* |
| Yapay Zekâ Yapılandırması | Süreç İnovasyonu | -0,213 | -4,81 | 0,000* | 0,045 | 23,137 | 0,000* |
| Öğrenme | Davranış İnovasyonu | -0,574 | -15,492 | 0,000* | 0,33 | 240,009 | 0,000* |
| İş Değiştirme | Davranış İnovasyonu | -0,455 | -11,277 | 0,000* | 0,207 | 127,17 | 0,000* |
| Sosyoteknik Körlük | Davranış İnovasyonu | -0,408 | -9,869 | 0,000* | 0,166 | 97,392 | 0,000* |
| Yapay Zekâ Yapılandırması | Davranış İnovasyonu | -0,272 | -6,244 | 0,000* | 0,074 | 38,991 | 0,000* |
| Öğrenme | Stratejik İnovasyonu | -0,665 | -19,654 | 0,000* | 0,442 | 386,286 | 0,000* |
| İş Değiştirme | Stratejik İnovasyonu | -0,481 | -12,111 | 0,000* | 0,231 | 146,686 | 0,000* |
| Sosyoteknik Körlük | Stratejik İnovasyonu | -0,367 | -8,712 | 0,000* | 0,135 | 75,895 | 0,000* |
| Yapay Zekâ Yapılandırması | Stratejik İnovasyonu | -0,226 | -5,116 | 0,000* | 0,051 | 26,178 | 0,000* |
| Yapay Zekâ Kaygı | Ürün İnovasyonu | -0,769 | -26,600 | 0,000* | 0,592 | 707,568 | 0,000* |
| Yapay Zekâ Kaygı | Pazar İnovasyonu | -0,283 | -6,512 | 0,000* | 0,080 | 42,410 | 0,000* |
| Yapay Zekâ Kaygı | Süreç İnovasyonu | -0,581 | -15,754 | 0,000* | 0,337 | 248,176 | 0,000* |
| Yapay Zekâ Kaygı | Davranış İnovasyonu | -0,568 | -15,238 | 0,000* | 0,322 | 232,204 | 0,000* |
| Yapay Zekâ Kaygı | Stratejik İnovasyonu | -0,616 | -17,293 | 0,000* | 0,380 | 299,062 | 0,000* |
| Bağımlı < Bağımsız | | | | | | | |
| Örgütsel Öğrenme | Yapay Zekâ Kaygı | -0,616 | -17,293 | 0,000* | 0,38 | 299,062 | 0,000* |
| Örgütsel Öğrenme | Öğrenme | -0,796 | -29,087 | 0,000* | 0,634 | 846,074 | 0,000* |
| Örgütsel Öğrenme | İş Değiştirme | -0,469 | -11,718 | 0,000* | 0,22 | 137,315 | 0,000* |
| Örgütsel Öğrenme | Sosyoteknik Körlük | -0,272 | -6,242 | 0,000* | 0,074 | 38,96 | 0,000* |
| Örgütsel Öğrenme | Yapay Zekâ Yapılandırması | -0,255 | -5,836 | 0,000* | 0,065 | 34,054 | 0,000* |
| Bağımlı < Bağımsız | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|------------------|----------------------|-------|--------|---------------|-------|---------|---------------|
| Örgütsel Öğrenme | Örgütsel İnovasyon | 0,626 | 17,744 | 0,000* | 0,392 | 314,838 | 0,000* |
| Örgütsel Öğrenme | Ürün İnovasyonu | 0,372 | 8,865 | 0,000* | 0,139 | 78,58 | 0,000* |
| Örgütsel Öğrenme | Pazar İnovasyonu | 0,023 | 0,504 | 0,614 | 0,001 | 0,254 | 0,614 |
| Örgütsel Öğrenme | Süreç İnovasyonu | 0,596 | 16,379 | 0,000* | 0,355 | 268,28 | 0,000* |
| Örgütsel Öğrenme | Davranış İnovasyonu | 0,597 | 16,429 | 0,000* | 0,356 | 269,926 | 0,000* |
| Örgütsel Öğrenme | Stratejik İnovasyonu | 0,592 | 16,223 | 0,000* | 0,35 | 263,176 | 0,000* |

** $p < 0,001$, * $p < 0,05$ anlamlı etki var, $p > 0,05$ anlamlı etki yok

Örgütsel İnovasyon, örgütsel öğrenme üzerinde oldukça güçlü ve anlamlı bir pozitif etkiye sahiptir ($\beta=0,626$, $t=17,744$, $p < 0,001$). Ürün İnovasyonu, örgütsel öğrenme üzerinde anlamlı bir pozitif etkiye sahiptir ($\beta=0,372$, $t=8,865$, $p < 0,001$). Pazar İnovasyonu, örgütsel öğrenme üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir ($p > 0,05$). Süreç İnovasyonu, örgütsel öğrenme üzerinde oldukça güçlü ve anlamlı bir pozitif etkiye sahiptir ($\beta=0,596$, $t=16,379$, $p < 0,001$). Davranış İnovasyonu, örgütsel öğrenme üzerinde anlamlı bir pozitif etkiye sahiptir ($\beta=0,597$, $t=16,429$, $p < 0,001$). Stratejik İnovasyon, örgütsel öğrenme üzerinde oldukça güçlü ve anlamlı bir pozitif etkiye sahiptir ($\beta=0,592$, $t=16,223$, $p < 0,001$). Sonuçlara göre "**H1: Örgütsel inovasyonun örgütsel öğrenme üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.**" hipotezi kabul edilmiştir. Pazar inovasyonu alt boyutu için alt hipotez sağlanamamıştır.

Örgütsel inovasyon, yapay zekâ kaygısı üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahiptir ($\beta=-0,788$, $t=-28,306$, $p < 0,001$). Ürün inovasyonu, yapay zekâ kaygısı üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahiptir ($\beta=-0,769$, $t=-26,600$, $p < 0,001$). Pazar inovasyonu, yapay zekâ kaygısı üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahiptir ($\beta=-0,283$, $t=-6,512$, $p < 0,001$). Süreç inovasyonu, yapay zekâ kaygısı üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahiptir ($\beta=-0,581$, $t=-15,574$, $p < 0,001$). Davranış inovasyonu, yapay zekâ kaygısı üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahiptir ($\beta=-0,568$, $t=-15,238$, $p < 0,001$). Stratejik inovasyon, yapay zekâ kaygısı üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahiptir ($\beta=-0,616$, $t=-17,293$, $p < 0,001$). Sonuçlara göre "**H2: Örgütsel inovasyonun yapay zekâ kaygısı üzerinde anlamlı negatif bir etkisi vardır.**" hipotezi kabul edilmiştir.

Yapay zekâ kaygısı, örgütsel öğrenme üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahiptir ($\beta=-0,616$, $t=-17,293$, $p < 0,001$). Öğrenme, örgütsel öğrenme üzerinde oldukça güçlü ve negatif bir etkiye sahiptir ($\beta=-0,796$, $t=-29,087$, $p < 0,001$). İş değiştirme, örgütsel öğrenme üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahiptir ($\beta=-0,469$, $t=-11,718$, $p < 0,001$). Sosyoteknik körlük, örgütsel öğrenme üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahiptir ($\beta=-0,272$, $t=-6,242$, $p < 0,001$). Yapay zekâ yapılandırması, örgütsel öğrenme üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahiptir ($\beta=-0,255$, $t=-5,836$, $p < 0,001$). Elde edilen sonuçlara göre "**H3: Yapay zekâ kaygısının örgütsel öğrenme üzerinde anlamlı negatif bir etkisi vardır.**" hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 7. Düzenleyici Hiyerarşik Regresyon Analizi

| Değişkenler | Etki | | | Model | | | | |
|-------------------------------------------|--------------------|--------|--------|----------------|--------------|-------|---------|---------------|
| | β | t | p | R ² | ΔR^2 | F | p | |
| Bağımlı < Bağımsız | | | | | | | | |
| Örgütsel Öğrenme | Örgütsel İnovasyon | 0,626 | 17,744 | 0,000* | 0,392 | 0,392 | 314,838 | 0,000* |
| Bağımlı<Düzenleyici<Bağımsız | | | | | | | | |
| | Örgütsel İnovasyon | 0,871 | 6,124 | 0,000* | | | | |
| Örgütsel Öğrenme | Yapay Zekâ Kaygı | 0,501 | 2,244 | 0,025* | 0,448 | 0,017 | 131,722 | 0,000* |
| | Etkileşim | -0,545 | -3,813 | 0,000* | | | | |

** $p < 0,001$, * $p < 0,05$ anlamlı etki var, $p > 0,05$ anlamlı etki yok; Hiyerarşik Regresyon testi

Bu analizde, örgütsel inovasyonun örgütsel öğrenme üzerindeki etkisinde yapay zekâ kaygısının düzenleyici rolü ele alınmıştır. Hiyerarşik regresyon analizi kullanılarak elde edilen sonuçlar şu şekildedir: Örgütsel inovasyonun örgütsel öğrenme üzerinde doğrudan etkisi oldukça yüksektir ve anlamlıdır ($\beta=0,626$, $t=17,744$, $p < 0,001$). Yapay zekâ kaygısının düzenleyici rolü dikkate alındığında: Örgütsel inovasyon ve örgütsel öğrenme arasındaki ilişki ($\beta=0,871$, $t=6,124$, $p < 0,001$) oldukça yüksek ve anlamlıdır. Yapay zekâ kaygısı da örgütsel öğrenme üzerinde anlamlıdır, ancak daha düşük bir etkiye sahiptir ($\beta=0,501$, $t=2,244$, $p=0,025$). Örgütsel inovasyon ile yapay zekâ kaygısı arasındaki etkileşim de anlamlıdır ve negatif bir ilişki

göstermektedir ($\beta=-0,545$, $t=-3,813$, $p<0,001$). Bu, yapay zekâ kaygısının artışının örgütsel inovasyonun örgütsel öğrenme üzerindeki pozitif etkisini azaltabileceğini göstermektedir.

Sonuç olarak, bu analiz, örgütsel inovasyonun örgütsel öğrenme üzerindeki etkisinin yapay zekâ kaygısı tarafından düzenlendiğini göstermektedir. Özellikle yapay zekâ kaygısının artması, örgütsel inovasyonun örgütsel öğrenme üzerindeki etkisini azaltma potansiyeline sahip olabilmektedir. Bu, örgütlerin inovasyon stratejilerini planlarken ve uygularken yapay zekâ kaygısını dikkate almaları gerektiğini göstermektedir. Örgütlerin, çalışanlarının yapay zekâ teknolojileri hakkındaki endişelerini azaltacak eğitimler ve destek mekanizmaları oluşturmaları önerilebilir.

“H4: Örgütsel inovasyon, örgütsel öğrenme ilişkisinde yapay zekâ kaygısının düzenleyici rolü vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 8. Aracılık Modeli Hiyerarşik Regresyon Analizi

| Değişken | Etki | | | Model | | | |
|-------------------------------------|---------|---|---|----------------|--------------|---|---|
| | β | t | p | R ² | ΔR^2 | F | p |
| Aracı < Bağımsız | | | | | | | |
| Yapay Zekâ Kaygı | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| Bağımlı < Bağımsız | | | | | | | |
| Örgütsel Öğrenme | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| Bağımlı<Aracı<Bağımsız | | | | | | | |
| Örgütsel Öğrenme | | | | | | | |
| | | | | | | | |

** $p<0,001$, * $p<0,05$ anlamlı etki var, $p>0,05$ anlamlı etki yok; Hiyerarşik Regresyon testi

Örgütsel inovasyon ve örgütsel öğrenme arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur ($\beta=0,626$, $t=17,744$, $p<0,001$). Modelin varyansın %39,2'sini açıkladığı belirlenmiştir ($R^2=0,392$). F istatistiği de 314,838 olup, bu değer anlamlıdır ($p<0,001$). Örgütsel inovasyon ve yapay zekâ kaygısı arasında anlamlı ve negatif bir etki bulunmuştur ($\beta=-0,788$, $t=-28,306$, $p<0,001$). Bu, örgütsel inovasyon arttıkça yapay zekâ kaygısının azaldığını göstermektedir. Bu modelde R^2 değeri 0,621 olup modelin varyansın %62,1'ini açıkladığı görülmektedir. F istatistiği de 801,210 olup, bu değer anlamlıdır ($p<0,001$). Yapay zekâ kaygısının aracı rolü dikkate alındığında, örgütsel inovasyonun örgütsel öğrenme üzerindeki etkisi azalmıştır ($\beta=0,371$, $t=6,676$, $p<0,001$). Bu bulgu, yapay zekâ kaygısının bu ilişkide kısmi bir aracılık etkisi olduğunu göstermektedir. Bu modelde ΔR^2 değeri 0,040 olup, yapay zekâ kaygısının modele eklenmesiyle açıklanan ek varyans %4'tür. Yapay zekâ kaygısı da örgütsel öğrenme üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahiptir ($\beta=-0,324$, $t=-5,842$, $p<0,001$). Sonuçlarda aracılık şartlarının sağlandığı görülmektedir. Sobel test sonuçlarına göre; örgütsel inovasyonun örgütsel öğrenmeye etkisinde yapay zekâ kaygısı aracılık etmektedir ($z= 5,721$; $p=0,000<0,05$). Sonuç olarak, bu analiz örgütsel inovasyonun örgütsel öğrenme üzerindeki etkisinde yapay zekâ kaygısının kısmi bir aracı rol oynadığını göstermektedir. Özellikle, örgütsel inovasyonun artışı yapay zekâ kaygısını azaltmaktadır ve bu da örgütsel öğrenmeyi olumlu yönde etkilemektedir. **“H5: Örgütsel inovasyon, örgütsel öğrenme ilişkisinde yapay zekâ kaygısının aracı rolü vardır”** hipotezi kabul edilmiştir.

5. Sonuç ve Tartışma

Çalışmanın amacı, örgütlerde örgütsel inovasyon ve örgütsel öğrenme arasındaki ilişkide yapay zekâ kaygısının rolünü araştırmaktır. Bu amaçla öncelikle kavramsal tanımlamalar yapılmış, kuramsal dayanak oluşturulmuş ve örgütsel inovasyon ile örgütsel öğrenme arasındaki etki ve ilişkilerle ilgili ve yazın taramasını gerçekleştirilmiştir. Araştırma evreni, Lefkoşa'da özel hastane çalışanlarını kapsamaktadır. Çalışmada, sağlık personelinin tamamı evrene dahil olmuştur. Sağlık personeli (doktor, hemşire gibi) özelinde ayrılmamıştır. Yapılan analizler sonucunda oluşturulan hipotezlerin tamamı kabul edilmiştir. Veriler değerlendirildiğinde, örgütsel inovasyonun örgütsel öğrenme üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi belirlenmiştir. Ayrıca örgütsel inovasyonun yapay zekâ kaygısı üzerinde anlamlı negatif etkisi bulunmaktadır. Yapay zekâ kaygısının örgütsel öğrenme üzerinde anlamlı negatif etkisi tespit edilmiştir. Örgütsel inovasyon, örgütsel öğrenme ilişkisinde yapay zekâ kaygısının düzenleyici ve aracı rolü olduğu belirlenmiştir.

Bu sonuçları destekleyici araştırmalar literatürde yer almaktadır. Sevimli Deniz (2022:1675) öğretmenlere yönelik gerçekleştirdiği çalışmasında, yapay zekâ uygulamalarının yarattığı kaygı durumlarının tespitini ele almıştır. Araştırma sonuçlarına göre genç katılımcılarının kaygı düzeylerinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Ek olarak demografik unsurlarından olan cinsiyet değişkenine göre yapay zekânın yarattığı kaygı değişkenlik göstermektedir. Kadın katılımcılarının yapay zekâyâ karşı olan kaygılarının erkek katılımcılara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Niehueser ve Boak (2020: 121) iş görenlerin, yapay zekânın iş süreçlerine dâhil edilmesine yönelik tutumlarını inceleyen çalışmasında, yapay zekânın kullanılması, iş süreçlerinin hızını ve verimliliğini önemli ölçüde artırdığını belirlemektedir. Yılmaz vd. (2021:297) sağlık fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin sağlık sektöründe yapay zekâ kullanımına karşı tutumlarını araştırmıştır. Bu amaçla İzmir de bulunan bir üniversitenin Sağlık Bilimleri Fakültesinde öğrenim gören 405 öğrenciden veri toplanmıştır. Araştırma sonucunda, sağlık bilimleri öğrencilerinin yapay zekâ araçlarının kullanmaya hevesli olduklarını ancak yapay zekâ araç kullanım konusunda, kaygılarının ve bilgi eksikliğinin olduğu tespit edilmiştir.

Teknolojinin gelişmesiyle birlikte her ne kadar geleneksel işler ve bu işlerle ilgili yetenekler gelecekte kullanılmayacak olsa da yeni iş kategorileri oluşturulabilir ve bazı beceriler geliştirilebilir. Bu kapsamda insan-makine etkileşimi gibi konular daha önemli hale gelmesi beklenmektedir (Wang ve Siau, 2019: 74). Çoğu araştırmacı her ne kadar yapay zekâ uygulamalarının farklı işler ortaya çıkaracağını iddia etse de, sözü edilen işlerin öncelikle bilgi teknolojileri sektöründe ve yazılım/bilgisayar mühendisliği alanlarında meydana geleceği, diğer meslek gruplarının ciddi derecede iş kaybı riski taşıdığı ve bu sebeple kaygı yarattığı belirtilmektedir (Beder, 2023: 42).

Günümüzün rekabetçi ve teknolojinin yüksek seviyede kullanıldığı çalışma hayatında, iş görenlerin daha esnek, inovatif ve öğrenmeye açık olması gerekmektedir. Yapay zekâ uygulamaları, bazı işleri bütünüyle ortadan kaldırırken diğer yandan işlerin daha kolay yapılması sağlayarak verimi artırmaktadır. Örgütlerde, teknolojinin bazı iş kollarının yerine geçmeye başladığını fark eden çalışanlar eğer teknolojiyi kullanmayı kabul etmiyor veya teknoloji bilgisi eksikse kaygıya bağlı bozukluklar görülebilmektedir. Dolayısıyla teknoloji kaygısı yaşayan çalışanlar işten ayrılma niyeti gösterebilirler. Bu durumu engellemek için örgütler çalışanlarına yeni teknolojilerle ilgili bilgiyi aktarmalıdır. Ayrıca yenilikçiliğin özendirildiği ve çalışanların güçlendirildiği bir kültürün meydana getirilmesi örgütlerde yapay zekâ kullanımının çalışanlarda oluşturabileceği olumsuz durumları önleyebilir (Erkutlu vd., 2023:1412).

Sağlık sektöründe yapay zekâ uygulamalarıyla ilgili önemli gelişmeler meydana gelmektedir. Akıllı ilaçların geliştirilmesi, doktorların hızlı tanı koyması, artan tıbbi kayıtların depolanması ve kullanılmasıyla ilgili yeni yazılımların ortaya çıkması, robotik cerrahi işlemlerin gelişmesi, sağlık danışmanlarının varlığı, alınan sağlık hizmetinden memnun kalınması gibi pek çok iyileştirme sağlık alanında yapay zekâyâ birlikte karşımıza çıkmaktadır. Hastaneler sadece sağlık personelinin çalıştığı örgütler değildir. Sağlık kurumlarında farklı mesleklerden bireylerin çalışması beraberinde uyumu gerektirmektedir. Bu uyumda teknoloji kültürü yüksek çalışanlardan oluşabilir. Bu sebeple, çalışanlara teknoloji kültür eğitimleri verilebilir (Karadavut: 2023: 18). Literatürde inovasyon ve öğrenmeyle ilgili yeterli sayıda araştırma bulunsa da yapay zekâ yeni bir konu olduğundan dolayı konuyla ilgili sınırlı araştırma bulunmamaktadır. Bu sebeple, ileriki araştırmalarda, nitel ve nicel yöntemlerle yapay zekâ kaygısı ve/veya örgütsel inovasyon, örgütsel öğrenme ilişkilerinin farklı sektör (hizmet, imalat, sağlık, bilişim gibi) çalışanlarına yönelik araştırılması önemlidir. Ayrıca bu çalışma sonuçlarından yola çıkarak yöneticilerin çalışanların yapay zekâ kaygı düzeylerini azaltıcı önlemlere yönelmeleri önerilmektedir.

Kaynakça

- Akgül A. ve Çevik O. (2003). *İstatistiksel Analiz Teknikleri*, Ankara, Emek Ofset.
- Akkaya, B., Özkan, A., ve Özkan, H. (2021). Yapay zekâ kaygı (YZK) ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması, *Alanya Akademik Bakış*, 5(2), 1125-1146.
- Altunışık, R., Çoşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2007). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Spss Uygulamalı*, Beşinci baskı, İstanbul, Sakarya Yayıncılık.

- Ayden., C. ve Düşükcan, M. (2002). Örgütsel öğrenme kavramı ve öğrenme engellerinin giderilmesinde örgüt kültürü ve liderliğin rolü, *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2 (4), 121-139.
- Aygün, M. (2023). Yabancı hukukun uygulanmasında yapay zekâ ile veri analitiğinin rolü ve bir model önerisi, *SÜHFD*, 31 (2), 527-567.
- Atak, M. ve Atik, İ. (2007). Örgütlerde sürekli eğitimin önemi ve öğretmenin örgüt oluşturma sürecine etkisi, *Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi*. 3 (1), 63-70.
- Başar, P. (2022). Örgütsel öğrenmenin örgütsel performans üzerindeki etkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, Journal Of Business Research-Turk , 14(1), 621-634. <https://doi.org/10.20491/isarder.2022.1400>
- Beder, Z. A. (2023). Yapay Zekâ Kaygısı, *Yapay Zekâ & Teori ve Uygulamalar*, Kılıç, S. (Ed.), Nobel Bilimsel Eserler, Yayın No.: 1941, (Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti), Ankara, 23-60.
- Bello Bolaji, O. ve Adeoye, A. O. (2018). Organizational learning, organizational innovation and organizational performance: Empirical evidence among selected manufacturing companies in lagos metropolis, Nigeria. *Journal of Economics & Management*, 33, 25-38.
- Calantone, R. J.; Cavusgil, S. T. ve Zhao, Y. (2002). Learning orientation, firm innovation capability, and firm performance, *Industrial Marketing Management*, 31(6), 515-524.
- Çağlıyan, V., Attar, M. ve Külahlı, S. (2021). Dönüşümcü liderliğin, örgütsel inovasyon üzerindeki etkisinde örgütsel öğrenmenin aracı rolü, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 16(1), 124-145.
- Çavuş, M. F., ve Akgemci, T. (2008). İşletmelerde personel güçlendirmenin örgütsel yaratıcılık ve yenilikçiliğe etkisi: İmalat sanayiinde bir araştırma, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, 229-244.
- Demirel, O. ve Eraslan, İ. H. (2023). Bilgi yönetimi süreci ile yenilikçilik ilişkisi: Örgütsel öğrenmenin aracılık rolü, *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(1), 155-172.
- Demirel, Y. ve Kubba İskan, Z. (2014). Örgütsel öğrenmenin yenilikçilik üzerine etkisi: otomotiv sektöründe bir araştırma, *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, IX (II), 137-151.
- Düren, Z. (2002). *2000 'li Yıllarda Yönetim*, İstanbul: Alfa Yayınları.
- Eren, S. S., Gül, H., Tokgöz, E. (2013). Küçük ve orta boy işletmelerde (kobi) örgütsel öğrenme ve yenilik performansı ilişkisinin genel performansa etkileri, *Journal of Yasar University*, 29(8), 4872-4895.
- Erdoğan, E. ve Hatipoğlu, Z. (2021). Çalışanların işveren markası algısının örgütsel inovasyon iklimi ve çalışan performansı üzerine etkisi, *ASEAD*, 8 (2), 79-101.
- Erkutlu, H., Erdemir Ergün, E., Köseoğlu, İ. ve Vurgun, T. (2023). Yapay zekâ ve örgütsel davranış, *Neşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 13(3), 1403-1417.
- Ellonen, R. (2008). The role of trust in organizational innovativeness, *European Journal of Innovation Management*, 11 (2),160-181.
- Govindaraju Chandran, V. G. R., Vijayaraghavan, G. K., ve Pandiyan, V. (2013). Product and process innovation in malaysian manufacturing: The role of government, organizational innovation and exports, *Innovation*, 15(1), 52-68.
- Gürbüz, S., ve Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayınevi, 5. Baskı, Ankara.
- Filiz, E., Güzel, Ş. ve Şengül, A. (2022). Sağlık profesyonellerinin yapay zekâ kaygı durumlarının incelenmesi, *Journal of Academic Value Studies*, 8 (1), 47-55.
- Hulsen, T. (2023). Explainable artificial intelligence (xai): concepts and challenges in healthcare, *AI*, 4(3), 652-666. <https://doi.org/10.3390/ai4030034>

- Johnson, D.G. ve Verdicchio, M. (2017). AI anxiety, *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 68 (9), 2267-2270. <https://doi.org/10.1002/asi.23867>
- Karadavut, U. (2023). Sağlık Hizmetlerinde Yapay Zekâ Uygulamaları, Karadavut, U. ve Yılmaz, O. (Ed.), *Yapay Zekâ ve Sağlık Sektöründe Uygulamalar*, Nobel Bilimsel Eserler, Yayın No.: 1871, (Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti), Ankara, 1-20.
- Karakoç, Y. F ve Dönmez, L. (2014). Ölçek geliştirme çalışmalarında temel ilkeler, *Tıp Eğitimi Dünyası*, 40(13), 39 – 49, <https://doi.org/10.25282/teed.228738>
- Kaya, F., Aydın, F., Schepman, A., Rodway, P., Yetişensoy, O. ve Demir Kaya, M. (2024). The roles of personality traits, ai anxiety, and demographic factors in attitudes toward artificial intelligence, *International Journal of Human-Computer Interaction*, 40:2, 497-514, <https://doi.org/10.1080/10447318.2022.2151730>
- Kwak, Y., Ahn, J. W. ve Seo, Y. H. (2022). Influence of AI ethics awareness, attitude, anxiety, and self-efficacy on nursing students' behavioral intentions, *BMC Nursing*, 21(1), 1-8.
- Kolbjørnsrud, V., Amico, R. ve Thomas, R.J. (2017). Partnering with AI: how organizations can win over skeptical managers, *Strategy & Leadership*, 45 (1), 37-43. <https://doi.org/10.1108/SL-12-2016-0085>
- Lukić, A., Kudelić, N., Antičević, V., Lazić-Mosler, E., Glunčić, V., Hren, D., & Lukić, I. K. (2023). First-year nursing students' attitudes towards artificial intelligence: Cross-sectional multi-center study, *Nurse Education in Practice*, 71, 103735.
- Moreira, P. A., Fernandes, R. M., Avila, L. V., Bastos, L. dos S. L., ve Martins, V. W. B. (2023). Artificial intelligence and industry 4.0? Validation of challenges considering the context of an emerging economy country using cronbach's alpha and the lawshe method. *Eng*, 4(3), 2336-2351. <https://doi.org/10.3390/eng4030133>.
- Niehueser, W.ve Boak, G. (2020). Introducing artificial intelligence into a human resources function, *Industrial and Commercial Training*, 52(2), 121-130.
- Othman, W. N., Zanaty, M. M. ve Elghareeb, S. M. (2021). Nurses anxiety level toward partnering with artificial intelligence in providing nursing care: pre&post training session, *Egyptian Journal of Health Care*, 12(4), 1386-1396.
- Onağ, A. O., Tepeci, M. ve Başalp, A. A. (2014). Organizational learning capability and its impact on firm innovativeness, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 708-717.
- Onağ, O. ve Tepeci, M. (2016). Örgütsel öğrenme kabiliyetinin örgütsel yenilikçilik aracılığıyla yeni ürün ve işletme performansına etkisi, *İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 80, 50-79.
- Örmeci, B., ve Öcal, H. (2023). Örgütsel öğrenme yeteneğinin teknolojik inovasyon yeteneği ve firma performansı arasındaki ilişkide aracılık rolü: İzmir kobi firmaları üzerinde bir araştırma, *Management and Political Sciences Review*, 5(1), 32-54.
- Öztırak, M. (2023). Yapay zekâ kaygısının çalışanların yenilik odaklı davranışlarına etkisine yönelik bir araştırma, *Optimum Journal of Economics and Management Sciences*, 10 (2), 267-286.
- Pado, G. ve Tezcan, L. (2018). Kültür ve kültür boyutlarının inovasyon kapasiteleri üzerine etkiler, *İbad*, 3 (1): 275-292. <http://dx.doi.org/10.21733/ibad.396466>
- Patky, J. (2020). The influence of organizational learning on performance and innovation: A literature review, *Journal of Workplace Learning*, 32 (3), 229-242.

- Rubera, G. ve Kirca, A. H. (2012). Firm innovativeness and its performance outcomes: A metaanalytic review and theoretical integration, *Journal of Marketing*, 76, 130-147.
- Sevimli Deniz, S. (2022). Yapay zekâ kaygısının incelenmesine ilişkin bir araştırma, *International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*, (Issn:2630-631X), 8 (63), 1675- 1677.
- Shi, G., Ma, Z., Feng, J., Zhu, F., Bai, X., & Gui, B. (2020). The impact of knowledge transfer performance on the artificial intelligence industry innovation network: An empirical study of Chinese firms, *PLOS ONE*, 15(5), 1-22. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0232658>
- Sutanto, E. M. (2017). The influence of organizational learning capability and organizational creativity on organizational innovation of universities in east java, Indonesia. *Asia Pacific Management Review*, 22(3), 128-135.
- Takıl, N., Erden, N. K. ve Sarı, A. B. (2022). Farklı meslek grubu adaylarının yapay zekâ teknolojisine yönelik kaygı seviyesinin incelenmesi, *Balikesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25 (48), 343-353.doi: 10.31795/baunsobed.1165386
- Turgut, E. ve Sökmen, A. (2018). Örgütsel etik değer algısının yenilikçi çalışma davranışına etkisinde öz yeterliliğin düzenleyici ve arabulucu rolü, *İş Ahlakı Dergisi*, 11 (1), 43-67.
- Vural Akıncı, B. (2003). Örgütsel öğrenme ve sürekli gelişme, *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 3(1), 91-96.
- Yalçın, M.T., Çoban, Ö., Koçak, Ö., ve İncedal, A. (2023). Dağıtımçı liderlik ve sosyal sermaye bağlamında örgütsel yenilikçilik, *International Journal of Eurasia Social Sciences (IJOESS)*, 14 (52), 687-705.
- Yılmaz, Y., Yılmaz, D. U., Yıldırım, D., Korhan, E. A. ve Özer, D. (2021). Yapay zekâ ve sağlıkta yapay zekanın kullanımına yönelik sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerinin görüşleri. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 12(3), 297-308.
- Yılmaz, Z. ve İncekaş, E. (2018). Türkiye'de inovasyon ve bölgesel kalkınma, *Kırkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (1), 154-169.
- Yin, M., Jiang, S. ve Niu, X. (2024). Can AI really help? The double-edged sword effect of AI assistant on employees' innovation behavior, *Computers in Human Behavior*, 150,107987, ISSN 0747-5632, <https://doi.org/10.1016/j.chb.2023.107987>
- Zhang, X., Chu, Z., Ren, L., & Xing, J. (2023). Open innovation and sustainable competitive advantage: The role of organizational learning. *Technological Forecasting and Social Change*, 186, 122114. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.122114>.
- Wang, W. ve Siau, K. (2019). Artificial intelligence, machine learning, automation, robotics, future of work and future of humanity: A review and research agenda, *Journal of Database Management*, 30(1), 61-79.
- Wang, C. ve Ahmed, P. (2004). The development and validation of the organizational innovativeness construct using confirmatory factor analysis, *European Journal of Innovation lots*, 7(4), 303-313.
- Wang, Y.-Y., ve Wang, Y.-S. (2019). Development and validation of an artificial intelligence anxiety scale: an initial application in predicting motivated learning behavior, *Interactive Learning Environments*, doi: 10.1080/10494820.2019.1674887
- Wang, Y.-Y., ve Wang, Y.-S. (2022). Development and validation of an artificial intelligence anxiety scale: an initial application in predicting motivated learning behavior, *Interactive Learning Environments*, 30 (4), 619-634. <https://doi.org/10.1080/10494820.2019.1674887>