İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi
Journal of the Human and Social Science Researches
[2147-1185]
14 th Years

2025, 14 (4), 123-143 | Araştırma Makalesi

İşyerinde Yapay Zekâya Yönelik Tutumların Psikolojik Sahiplenme Üzerindeki Etkisi

Bedirhan Elden [1]

Öz

Bu çalışma, çalışanların yapay zekâ (YZ) teknolojilerine yönelik tutumlarının, psikolojik sahiplenme düzeyleri üzerindeki etkisini analiz etmeyi amaçlamaktadır. Dijitalleşme ile birlikte iş dünyasında YZ sistemlerinin hızla yaygınlaşması, yalnızca iş süreçlerini değil, aynı zamanda çalışanların psikolojik durumlarını da etkilemektedir. Özellikle beyaz yaka çalışanlar açısından, YZ'nin rutin görevleri üstlenmesi ve karar alma süreçlerine entegre edilmesi, işlerine olan aidiyet duygusunda azalmaya neden olabilmektedir. Ancak, bazı durumlarda bu entegrasyon, çalışanların daha yaratıcı işlere yönelmesini sağlayarak sahiplenme duygusunu artırabilmektedir. Bu araştırmada YZ'ye yönelik tutumun, çalışanların psikolojik sahiplenme, duygusal sahiplenme ve iş temelli sahiplenme düzeyleri üzerindeki etkisi test edilmiştir. Araştırma nicel bir yaklaşımla, ilişkisel model kapsamında gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın örneklemini, Kayseri Organize Sanayi Bölgesi'nde çeşitli sektörlerde görev yapan 329 beyaz yaka çalışan oluşturmaktadır. Veriler, çevrim içi olarak yapılandırılmış bir anket formu aracılığıyla toplanmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır: demografik bilgiler, yapay zekâya yönelik tutumları ölçen ölçek ve psikolojik sahiplenme düzeyini ölçen ölçek. Yapay Zekâ Tutum Ölçeği (13 madde) ve Psikolojik Sahiplenme Ölçeği (10 madde), 5'li Likert tipi derecelendirme sistemiyle uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS programı ile analiz edilmiş; doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon ve basit doğrusal regresyon analizleri ile hipotez testleri yapılmıştır. Her iki ölçek için Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayıları yüksek düzeyde bulunmuştur ($\alpha > 0.85$), bu da veri toplama araçlarının iç tutarlılığını göstermektedir. Sonuçlar, YZ'ye karşı olumlu tutum geliştiren bireylerin, işlerine daha fazla sahip çıktıklarını göstermektedir. YZ tutumları, hem duygusal hem de iş temelli sahiplenme üzerinde anlamlı ve pozitif etkiler yaratmaktadır. Bu bulgular, teknolojik sistemlerin yalnızca verimlilik açısından değil, çalışan psikolojisi bağlamında da değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Çalışma, insan-merkezli bir bakışla YZ entegrasyonunun çalışan bağlılığına etkisini ele alarak literatüre özgün katkılar sunmakta; yöneticilere stratejik öneriler geliştirme fırsatı tanımaktadır..

Anahtar Kelimeler: Yapay Zeka Tutumu, Psikolojik Sahiplenme, Duygusal Sahiplenme, İş Temelli Sahiplenme, Beyaz Yaka.

Elden, B. (2025). İşyerinde Yapay Zekâya Yönelik Tutumların Psikolojik Sahiplenme Üzerindeki Etkisi. İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 14(4), 123-143. https://doi.org/10.15869/itobiad.1732495

Geliş Tarihi	01.07.2025
Kabul Tarihi	23.10.2025
Yayın Tarihi	30.10.2025
*Bu **CC BY-NC** lisansı altında açık erişimli bir makaledir.	

1 Öğr. Gör. Dr., Kayseri Üniversitesi, Pınarbaşı MYO, Finans Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü, Kayseri, Türkiye, bedirhanelden@kayseri.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5955-1606

İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi
Journal of the Human and Social Science Researches
[2147-1185]
14 th Years

2025, 14 (4), 123-143 | Research Article

The Effect of Workplace Attitudes Toward Artificial Intelligence on Psychological Ownership

Bedirhan Elden [1]

Abstract

This study aims to analyze the impact of employees' attitudes toward artificial intelligence (AI) technologies on their levels of psychological ownership. With the rapid spread of AI systems across business environments due to digitalization, not only have organizational workflows evolved, but the psychological states and emotional bonds of employees have also begun to shift. Especially for white-collar workers, AI's involvement in routine tasks and decision-making processes may weaken their sense of job ownership. On the other hand, AI can also free employees to focus on more creative and meaningful tasks, potentially strengthening their psychological ownership. This research investigates how attitudes toward AI influence psychological ownership, including its emotional and job-based subdimensions. The research was conducted using a quantitative approach within the framework of a correlational research model. The sample consisted of 329 white-collar employees working in various sectors located in the Kayseri Organized Industrial Zone. The reliability coefficients (Cronbach's Alpha) for both scales were found to be high ($\alpha > 0.85$), indicating strong internal consistency of the measurement instruments. The findings indicate that employees who develop positive attitudes toward AI demonstrate significantly higher levels of job ownership. Attitudes toward AI were found to have positive and meaningful effects on both emotional and job-based ownership. These results reveal that AI integration should not only be evaluated in terms of technical performance but also in terms of its psychological implications for employees. By adopting a human-centered perspective, this study makes an original contribution to the literature on AI and organizational behavior. Furthermore, it provides managers with strategic insights into how AI adoption can be aligned with employee motivation, job satisfaction, and workplace commitment.

Keywords: Artificial Intelligence Attitude, Psychological Ownership, Emotional Ownership, Job-Based Ownership, White-Collar Worker

Elden, B. (2025). The Effect of Workplace Attitudes Toward Artificial Intelligence on Psychological Ownership. Journal of the Human and Social Science Researches, 14(4), 123-143. https://doi.org/10.15869/itobiad.1732495

Date of Submission	01.07.2025
Date of Acceptance	23.10.2025
Date of Publication	30.10.2025
*This is an open access article under the **CC BY-NC** license.	

1 Dr. Lecturer, Kayseri University, Pınarbaşı Vocational School of Higher Education, Department of Finance, Banking and Insurance, Kayseri, Türkiye, bedirhanelden@kayseri.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5955-1606

Giriş

Dijital teknolojilerin hızlı ilerleyişi, özellikle yapay zekâ (YZ) uygulamalarının iş dünyasında yaygınlaşmasıyla birlikte, çalışma biçimlerinde köklü dönüşümler meydana getirmiştir. Otomasyon, veri analitiği ve makine öğrenmesi gibi teknolojiler, organizasyonların verimliliğini artırırken, çalışan rollerinin yeniden tanımlanmasına neden olmaktadır (Brynjolfsson ve McAfee, 2014, 7). Bu değişim süreci, sadece teknik sistemleri değil, aynı zamanda insan psikolojisini ve örgütsel davranışları da derinden etkilemektedir.

Bu bağlamda, psikolojik sahiplenme kavramı önem kazanmaktadır. Psikolojik sahiplenme, bireylerin bir nesne, fikir ya da iş üzerinde "bu bana ait" hissini geliştirmesiyle oluşan bir duygusal bağdır (Pierce vd., 2001, 300). İş hayatında bu duygu, çalışanın görevine olan bağlılığını ve sorumluluk alma isteğini artırmaktadır. Ancak YZ sistemlerinin rutin görevleri devralması ve karar alma süreçlerine dahil olması, çalışanların işlerine olan aidiyetlerini nasıl etkilediği sorusunu gündeme getirmektedir (Petrou vd., 2023, 143).

Özellikle beyaz yaka çalışanların zihinsel üretim süreçlerine YZ'nin entegre edilmesi, bireysel katkı hissini zayıflatabilir. Bu durum, çalışanların işlerine olan sahiplenme duygularını ve motivasyonlarını etkileyebilir (Aroles vd., 2019, 294). Diğer yandan, bazı çalışmalar yapay zekânın, çalışanlara daha yaratıcı ve değerli işlere odaklanma fırsatı sunduğunu, bu sayede psikolojik sahiplenmeyi artırabileceğini öne sürmektedir (Gursoy vd., 2019, 4045).

Bu çalışma, yapay zekâ teknolojilerinin iş süreçlerine entegrasyonunun çalışanların psikolojik sahiplenme düzeylerine etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Bu bağlamda, çalışanların YZ ile birlikte çalıştıklarında işlerine olan aidiyet hissinde bir artış mı yoksa azalma mı yaşadıkları analiz edilecektir. Ayrıca, bireysel farkındalık, teknolojiye açıklık ve algılanan kontrol gibi değişkenlerin bu ilişkideki etkileri de araştırma kapsamında ele alınacaktır.

Bu çalışmanın önemi, YZ'nin insan merkezli tasarımı ve entegrasyonunun sadece teknik değil, aynı zamanda örgütsel davranışsal sonuçlarını anlamaya katkı sunmasıdır. Literatürde genellikle teknolojik adaptasyon ve iş gücü dönüşümü teknik boyutlarıyla incelenirken (Deranty ve Corbin, 2024, 675; Nosratabadi vd., 2022, 181; Muduli ve Choudhury, 2025, 492), çalışanların bu teknolojiler karşısındaki psikolojik tepkileri çoğunlukla ihmal edilmiştir. Oysa yapay zekâ, sadece süreçleri optimize eden bir araç değil, aynı zamanda çalışanların kimlik, aidiyet ve motivasyon algılarını dönüştüren güçlü bir etkendir (Strich vd., 2021, 304; Selenko vd., 2022, 272). İş süreçlerinde kullanılan bir teknolojinin başarısı, çalışanların o teknolojiyi sahiplenme derecesiyle yakından ilişkilidir (Venkatesh ve Bala, 2008, 273; Guo vd., 2022, 2434) . Çalışanlar kendilerini sürecin dışında hissettiklerinde direnç, kayıtsızlık ve motivasyon kaybı gibi sonuçlar doğabilirken; sahiplenme duygusu geliştiğinde yaratıcılık, gönüllü katılım ve örgütsel vatandaşlık davranışları güçlenmektedir (Schraeder vd., 2006, 85; Leso vd., 2021, 317). Bu açıdan bakıldığında, Türkiye gibi dijital dönüşümü hızla yaşayan sanayi bölgelerinde beyaz yaka çalışanların psikolojik sahiplenme düzeylerini anlamak; hem yönetsel stratejiler hem de ulusal rekabet gücü açısından kritik öneme sahiptir. Çalışma, insan-merkezli bir perspektifle yapay zekâ entegrasyonunun örgütsel bağlılık, çalışan refahı ve uzun vadeli sürdürülebilirlik üzerindeki etkilerini ele alarak literatürdeki önemli bir

boşluğu doldurmaktadır. Ayrıca, bulguların yöneticilere ve politika yapıcılara, yapay zekâ uygulamalarının yalnızca teknik optimizasyon değil, aynı zamanda kültürel dönüşüm ve çalışan bağlılığı bağlamında da ele alınması gerektiğini hatırlatma potansiyeli bulunmaktadır. Bu özgün katkı, hem akademik dünyaya yeni bir tartışma zemini sunmakta hem de uygulamada somut karar süreçlerine ışık tutmaktadır.

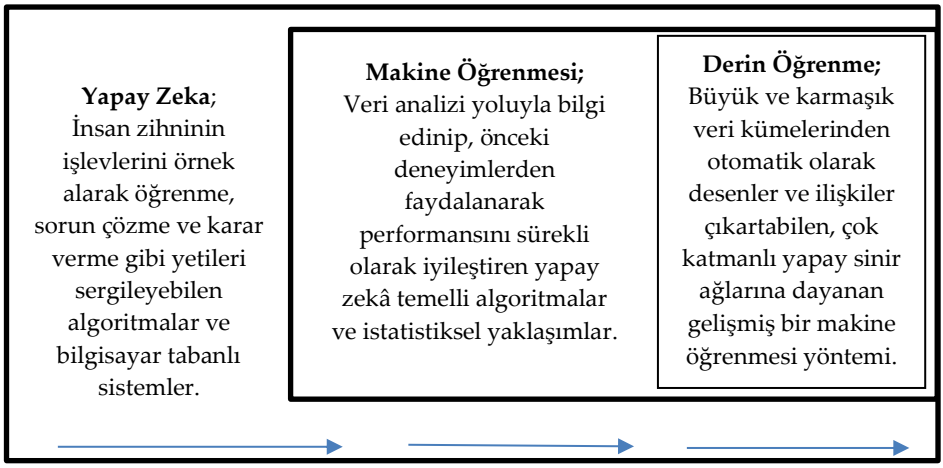
Bu makale beş bölümden oluşmaktadır. İlk olarak giriş bölümünde araştırmanın bağlamı ve önemi tartışılmıştır. İkinci bölümde yapay zekâ ve psikolojik sahiplenme konularına ilişkin kuramsal çerçeve ve literatür taraması sunulmaktadır. Üçüncü bölümde araştırma yöntemi, örneklem ve kullanılan ölçüm araçları açıklanmıştır. Dördüncü bölümde analizlerden elde edilen bulgular paylaşılmış; son bölümde ise bu bulgular tartışılmış, teorik ve yönetsel çıkarımlar ile gelecek araştırmalara yönelik öneriler sunulmuştur.

1. Yapay Zeka Ve Çalışanların Yapay Zeka Tutumu

İnsanlar, çevreleriyle olan etkileşimlerinde zekâlarını ortaya koyma eğilimindedir ve bu durum, teknolojiye duyulan ilgiyi de beraberinde getirmiştir. Özellikle son yüzyılda yaşanan teknolojik gelişmeler, zekâ kavramının yalnızca insanlara özgü olmadığını, makineler aracılığıyla da tanımlanabileceğini gündeme getirmiştir. Bu çerçevede ortaya çıkan yapay zekâ (YZ) kavramı, zekânın sadece insan zihniyle sınırlı olmadığı, makinelerin de zekâ gerektiren görevleri yerine getirebileceği düşüncesine dayanmaktadır. İnsan zekâsından esinlenerek geliştirilen yapay zekâ sistemleri, üstün bilgi işleme gücü ve öğrenme kabiliyetleriyle bilim, sanayi, sağlık, eğitim gibi pek çok alanda dikkate değer etkiler ortaya koymaktadır. Son yıllarda yapay zekâ, farklı disiplinlerin ilgi odağı hâline gelmiş ve literatürde giderek artan sayıda araştırmanın konusu olmuştur (Altın, 2025: 674). Yapay zekâ; öğrenme, düşünme ve problem çözme gibi insan zekâsına özgü işlevlerin, bilgisayarlar ve diğer teknolojik sistemler tarafından taklit edilmesi süreci olarak değerlendirilmektedir (Russell ve Norvig, 2021). Yapay zekâ, insan zekâsının bazı temel özelliklerini teknolojik sistemler aracılığıyla taklit etmeyi ve yeniden yapılandırmayı hedefler (Yang ve Siau, 2018,1). Bu yaklaşım doğrultusunda, insan zekâsının en karakteristik unsurlarından olan öğrenme ve mantıksal çıkarım yetileri analiz edilerek yapay zekânın kuramsal temelleri oluşturulmuştur (Coşkun ve Gülleroğlu, 2021, 951).

Yapay zekâ, makinelerin veya bilgisayar sistemlerinin insan zekâsına benzer biçimde karmaşık bilişsel süreçleri yürütebilmesini sağlayan bir teknolojidir. Bu kapsamda, öğrenme, problem çözme, karar verme ve doğal dili anlama gibi işlevler yapay zekânın temel bileşenleri arasında yer almaktadır (Fetzer, 1990, 5). Yapay zekâ kavramı altında konumlandırılan makine öğrenmesi, sistemlerin verilerden öğrenerek kendini geliştirmesini mümkün kılarken; derin öğrenme ise makine öğrenmesinin daha özel bir alt alanı olarak çok katmanlı yapay sinir ağları üzerinden çalışmaktadır. Derin öğrenme, özellikle çok boyutlu ve karmaşık veri setlerinde daha etkili sonuçlar üretebildiği için büyük veriyle birlikte önem kazanmıştır. Bu üç kavram arasındaki hiyerarşik ilişki Şekil 1'de görsel olarak sunulmaktadır (Koçak, 2025, 14);

ŞEKİL 1: Yapay Zeka Kapsamı



Makine öğrenmesi, sistemlerin veri yoluyla beslenerek örüntüleri tanıması ve öğrendiği bilgileri yeni durumlara uyarlayabilme yeteneği kazanması sürecidir. Bu teknoloji; eğitim, sağlık, tarım gibi pek çok sektörde aktif olarak kullanılmaktadır. İnsanlar, bilgisayarların belirli problemleri çözebilmesi için gerekli işlem adımlarını takip edecek şekilde algoritmalar tasarlayabilmektedir (Alpaydın, 2020, 13). Derin öğrenme ise, insan beyninin gözlem yapma, analiz etme, öğrenme ve karar verme gibi bilişsel yetilerini taklit etmeyi amaçlayan, makine öğrenmesinin ileri düzey bir uygulamasıdır. Makine öğrenme sistemleri; büyük ölçekli veri kümeleri üzerinden denetimli ya da denetimsiz yöntemlerle özellik çıkarımı, veri dönüşümü ve sınıflandırma gibi işlemleri gerçekleştirebilir (Kayaalp ve Süzen, 2018, 7).

Yapay zekâ ve dijital teknolojilerin gelişimi, pek çok sektörde mevcut meslekleri dönüştürmekte ve aynı zamanda yeni meslek kollarının ortaya çıkmasına öncülük etmektedir. Bu dönüşüm süreci, özellikle siber güvenlik uzmanlığı ve sürdürülebilir enerji danışmanlığı gibi yeni uzmanlık alanlarının şekillenmesini desteklemektedir. Bu bağlamda, çalışanların dijitalleşmenin getirdiği değişim ve fırsatlara uyum sağlayabilmeleri için daha gelişmiş ve çok yönlü teknolojik yetkinlikler kazanmalarının gerekli olduğu vurgulanmaktadır (Leitner-Hanetseder vd., 2021, 540). Yapay zekâ tabanlı sistemlerin yaygınlaşmasıyla birlikte, iş ortamlarında insanlarla birlikte görev yapan robotlar ve otomasyon sistemleri, insan-robot işbirliğini artırmakta; çalışanların "makine iş arkadaşlarıyla" birlikte faaliyet göstermesine neden olmaktadır. Bu teknolojik ilerlemeler sonucunda büyük veri analistliği, yapay zekâ uzmanlığı, dijital pazarlama yöneticiliği, robotik mühendisliği, nesnelerin interneti (IoT) uzmanlığı ve bilgi güvenliği analistliği gibi yeni meslek alanları ortaya çıkmıştır. Literatürde, bu yeni mesleklere yönelik talebin giderek arttığı belirtilmektedir (Yavuz vd., 2021, 841–842). Tüm bu gelişmeler ışığında, yapay zekâ teknolojisinin sunduğu olanakların farkına varan Apple, Google, Facebook, IBM ve Microsoft gibi küresel teknoloji devleri, bu alana yönelik yatırımlarını ciddi şekilde artırmışlardır. Nitelikli bilişim profesyonellerinin katkılarıyla yapay zekâ tabanlı uygulamaların geliştirilmesinde son yıllarda bilişim sektöründe kayda değer bir ivme gözlenmektedir (Wirtz vd., 2018, 596–597).

Eagly ve Chaiken (1993, 299), tutumu bir nesneye yönelik olumlu ya da olumsuz bir değerlendirmeye dayanan psikolojik bir eğilim olarak tanımlamışlardır. Benzer şekilde,

Güvenç'in (1972, 17) yaptığı tanımda tutum, bireye atfedilen ve kişinin bir psikolojik nesneye yönelik duygu, düşünce ve davranışlarının düzenli olarak şekillenmesine yol açan bir eğilim biçiminde açıklanmıştır. Bu tanımda yer alan tutum nesnesine ilişkin inanç, düşünce ve bilgiler, tutumun bilişsel yönünü oluşturmaktadır (Çöllü ve Öztürk, 2006, 2). Genel olarak bireylerin toplum, kurumlar ve kişiler gibi unsurları nasıl algıladıkları, onların tutumları aracılığıyla ortaya konmaktadır (Baş, 2023, 27). Bu çerçevede, bireylerin yapay zekâ kavramıyla olan ilişkileri, bu teknolojik terime karşı geliştirdikleri tutumlar ve yaklaşımlar oldukça önemlidir. Christou'nun (2023, 2739) gerçekleştirdiği bir çalışmada, yapay zekânın bireylerin günlük yaşamlarına ve akademik ortamlara ne denli hızlı entegre olduğunun dikkat çekici bir bulgu olarak öne çıktığı belirtilmiştir.

Literatürde yapılan araştırmalar, yapay zekânın bireyler ve toplum üzerindeki etkilerinin hem olumlu hem de olumsuz yönlerinin bulunduğunu göstermektedir. Yapay zekâ, insan kaynaklı hataları minimize etme potansiyeline sahiptir. İnsanların yer aldığı iş süreçlerinde hata olasılığı mevcutken, doğru yapılandırılmış bir yapay zekâ sistemi bu tür hataları ortadan kaldırabilir (Walavalkar, 2023, 1357). Tarım, finans, lojistik ve sanayi gibi sektörlerde yapay zekânın entegrasyonu; operasyonel verimliliği artırmakta, maliyetleri düşürmekte ve süreçleri optimize etmeye yardımcı olmaktadır (Chowdhury ve Sadek, 2012, 6). Üretim alanında ise kaynakların daha etkin kullanılması ve sürdürülebilirliğin sağlanması açısından yapay zekâ önemli katkılar sunmaktadır (Waltersmann, 2021, 20). Karar destek sistemlerinde kullanıldığında, veriye hızlı erişim sağlayarak işletmelerin daha isabetli ve zamanında kararlar almasına imkân tanımakta; böylece departmanlar arası koordinasyon ve çözüm üretme kapasitesini artırmaktadır (Canals ve Heukamp, 2020, 12–13). Bununla birlikte, yapay zekânın bazı olumsuz sonuçları da göz ardı edilmemelidir. Bu teknolojinin yaygınlaşmasıyla birlikte iş gücü ihtiyacında azalma yaşanabileceği öngörülmektedir (Clarke ve Whittlestone, 2022, 196; Walavalkar, 2023, 1357). Ayrıca, etik sorunların da giderek artabileceği ifade edilmektedir. Özellikle büyük teknoloji şirketlerinin yapay zekâ teknolojilerine yönelmesiyle birlikte güvenlik ve gizlilik gibi konular, toplumun bu teknolojilere olan güveni açısından belirleyici hale gelmiştir (Canals ve Heukamp, 2020, 145). Öte yandan, yapay zekânın düşünme süreçlerini devraldığı durumlarda, bireylerin dikkat süresi, eleştirel düşünme yetisi ve hafıza gibi bilişsel becerilerinin olumsuz etkilenebileceği belirtilmektedir (Savin vd., 2024, 226).

Günümüzün değişen koşulları ve sürekli gelişen yapay zekâ teknolojisi, insan ile yapay zekâ arasında etkin bir iş birliğini zorunlu kılmaktadır. Shneiderman (2020, 495), insan-merkezli yapay zekâ kavramını ortaya koyduğu çalışmasında, bu teknolojilerin yalnızca insan becerilerini desteklemekle sınırlı kalmadığını, aynı zamanda daha etik, anlamlı ve güvenilir çıktılar üretmeye katkı sunduğunu vurgulamaktadır. Wilson (2018, 8) ise, insan ile yapay zekâ arasında kurulan simbiyotik ilişkinin, özellikle iş dünyasında yenilikçiliği teşvik ettiğini ve değer yaratım süreçlerinde belirleyici rol oynadığını ifade etmiştir. Ayrıca, bu tür iş birliklerinin stratejik karar alma süreçlerini olumlu yönde etkilediği de belirtilmiştir. Rafner ve arkadaşları (2023, 1837), bağımsız biçimde çalışan yapay zekâ ajanlarının ilgi çekmeye devam edeceğini öngörmekte; ancak bu teknolojilerin asıl potansiyelinin, yaratıcı bireyler ve uzmanlar tarafından yönlendirildiğinde sınırsız yenilik imkânı sunmasında yattığını ileri sürmektedir.

2. Psikolojik Sahiplenme

Bireyler, sahip olmak istedikleri nesne ya da hedeflere yönelik özel duygular geliştirerek bu nesnelere karşı güçlü tutumlar sergileyebilmektedir. Zamanla bu sahiplenme eğilimleri, kişinin psikolojik yapısının bir parçası haline gelir. Bu durum, resmi ya da yasal bir sahiplikten bağımsız olarak, bireyin kendi içsel hislerine dayanarak zihinsel düzlemde geliştirdiği öznel bir sahiplenme bakış açısını ortaya çıkarır (Kalyoncuoğlu, 2018, 977).

Psikolojik sahiplenme, çalışanların içinde bulundukları örgüte ya da örgüt içerisindeki çeşitli unsurlara yönelik, koşullara bağlı olarak geliştirdikleri sahip olma duygusu olarak tanımlanmaktadır (Pierce vd., 2004, 511). Bu duygu, bireyin herhangi bir yasal ya da resmi mülkiyet hakkı bulunmaksızın, sahip olma yönünde içsel bir aidiyet hissi geliştirmesi şeklinde de ifade edilmektedir (Mayhew vd., 2007, 477). Vandewalle ve arkadaşlarına (1995, 210) göre ise çalışanlar, örgüt ya da işlerine yasal ya da mali bir sahiplikleri bulunmasa bile, bunlara karşı sahiplik duygusu besleyebilmektedir. Uçar'a (2018, 640) göre psikolojik sahiplik, bireyin bir nesneyle güçlü bir bağ kurarak onu içselleştirmesi ve bu nesneyi adeta kendisine aitmiş gibi hissetmesi, yani "bu bana ait" diyebilmesi anlamına gelir.

Psikolojik sahiplik duygusunun temelinde üç ana unsur yer almaktadır: fayda ve etki yaratma, kişisel kimlik ve karakterle ilişkilendirme, son olarak da yer, mekân ve mülkiyet ile bağ kurmadır. Bireyde mülkiyet duygusunun oluşması, yalnızca kişisel çıkar sağlamakla kalmaz; aynı zamanda çevresi üzerinde kontrol kurma imkânı sunduğundan bireye dışsal bir tatmin de sağlar. Mülkiyet olgusu, bireyin kendisini başkalarına karşı tanımlamasında da önemli bir rol oynar. Sahip olunan şeyler, bireyin toplum içindeki statüsünü belirleyen unsurlar arasında yer alır. Dolayısıyla, mülkiyetin sunduğu bu avantajlı konum, yalnızca bireysel düzeyde değil; kurumlar açısından da kimlik belirleyici bir unsur olarak değerlendirilebilir (McCracken, 1986, 72; Demirkaya ve Kandemir, 2014, 9).

Örgütsel bağlamda psikolojik sahiplenme, çalışanın resmi olarak mülkiyet hakkına sahip olmadığı halde, bağlı bulunduğu kuruma karşı geliştirdiği aidiyet ve sahip olma duygusunu ifade eder. Bir başka ifadeyle, bireyler çalıştıkları kurumu kendilerinin bir uzantısı olarak görmeye, onun başarısını kendi refahlarıyla ilişkilendirmeye başladıklarında psikolojik sahiplik duygusu oluşur (Pierce, 2004, 593; Demirkaya ve Kandemir, 2014, 10). Bu sahiplenme duygusu yalnızca kurumun tamamına yönelik olmayabilir; aynı zamanda bir fikir, görev, uygulama, değişim süreci ya da projeye karşı da geliştirilebilir (Dawkins vd., 2017, 170; Avey vd., 2012, 24; Baer ve Brown, 2012, 63).

Psikolojik sahiplenme, literatürde genellikle iki temel alt boyutta ele alınmaktadır. Bu boyutlar, duygusal sahiplenme ve iş temelli sahiplenmedir. Duygusal sahiplenme, bireyin yaptığı işe veya örgüte yönelik duygusal bağlılık, aidiyet ve özdeşleşme düzeyini ifade eder. Çalışan, işine karşı güçlü bir "bu benim işim" duygusu geliştirir; bu durum onun işe yönelik motivasyonunu, özverisini ve gönüllü çabasını artırır (Li vd., 2015, 1146; Guarana ve Avolio, 2022, 98). İş temelli sahiplenme ise daha çok çalışanın görevlerine, süreçlere ve performans sonuçlarına ilişkin sorumluluk alma ve kontrol etme isteğiyle ilgilidir. Bu boyutta birey, işin başarısını kendi başarısıyla özdeşleştirir ve yapılan işin kalitesini artırmak için aktif biçimde çaba gösterir (Peng ve Pierce, 2015, 151; Wang vd., 2019, 230). Dolayısıyla, duygusal sahiplenme daha çok duygusal bağlanma ve kimlik

temelli bir boyutu, iş temelli sahiplenme ise davranışsal katılım ve sorumluluk temelli bir boyutu yansıtmaktadır.

Psikolojik sahiplenme üzerine yürütülen araştırmalar, bu duygunun yüksek düzeyde hissedilmesinin gönüllü katılımı artırdığını, devamsızlık ve işten ayrılma oranlarını düşürdüğünü, yabancılaşma hissini azalttığını ve bireylerin sorumluluk alma eğilimlerini güçlendirdiğini ortaya koymaktadır (Hsu vd., 2003, 40). Ayrıca, psikolojik sahiplik ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif bir ilişki bulunduğunu gösteren bulgular da mevcuttur (Wandewalle, 1995, 213). Bu doğrultuda, çalışanların gönüllü sorumluluk üstlenme, ekstra görevlerde yer alma, kişisel fedakârlıklarda bulunma, işe adanma, organizasyonu koruma, riskleri üstlenme ve performans artışı gibi olumlu davranışlarında psikolojik sahiplenmenin belirgin etkileri olduğu vurgulanmaktadır (Demirkaya ve Kandemir, 2014, 10). Ancak tüm bu olumlu etkilerine rağmen, psikolojik sahiplik duygusu yoğun olan çalışanlar zaman zaman sahip oldukları projeleri veya görevleri paylaşmaktan kaçınabilir ve bu üzerindeki kontrolü kaybetme endişesiyle iş birliğine mesafeli yaklaşabilirler (Pierce, 2001, 304).

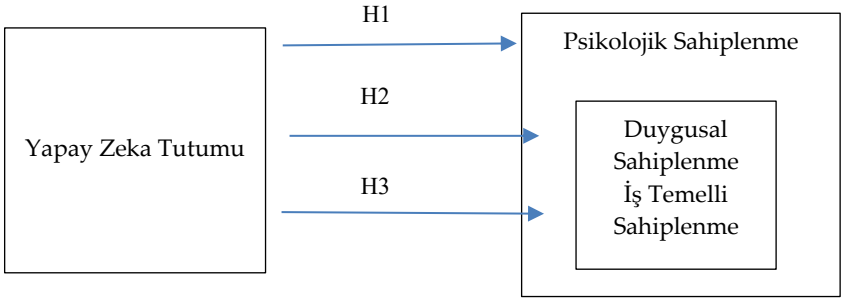
Yapay zekâ (YZ) ve çalışan davranışları arasındaki ilişkiyi ele alan mevcut çalışmalar genellikle teknoloji kabulü, iş gücü dönüşümü ve verimlilik boyutlarına odaklanmıştır. Örneğin, Deranty ve Corbin (2024, 675) yapay zekânın iş gücü dinamikleri üzerindeki etkilerini sosyolojik bir perspektifle tartışmış; Nosratabadi ve arkadaşları (2022, 181) yapay zekânın çalışan yaşam döngüsü yönetimine katkılarını sistematik biçimde incelemiştir. Benzer şekilde, Muduli ve Choudhury (2025, 492) dijital dönüşüm sürecinde çalışan çevikliğinin önemini vurgulamıştır. Ancak bu çalışmaların ortak özelliği, teknolojik adaptasyonun duygusal ve psikolojik süreçlerini ikincil planda bırakmalarıdır. YZ sistemlerinin örgütlerdeki varlığı arttıkça, çalışanların işlerine yönelik aidiyet, kontrol algısı ve anlam üretimi gibi psikolojik boyutlarının yeniden şekillendiği görülmektedir (Strich vd., 2021; Selenko vd., 2022). Bununla birlikte, bu değişimin psikolojik sahiplenme kavramı üzerinden açıklanması literatürde yeni bir yaklaşım sunmaktadır. Psikolojik sahiplenme, bireyin bir iş, fikir veya görev üzerinde "bu bana ait" hissini geliştirmesiyle oluşan içsel bir bağdır (Pierce vd., 2001, 298). Bu bakış açısı, çalışanların YZ tabanlı sistemlerle kurdukları ilişkiyi yalnızca verimlilik ya da performans çıktıları üzerinden değil, aynı zamanda öznel aidiyet ve kimlik duygusu açısından değerlendirmeye olanak tanımaktadır. Dolayısıyla, bu çalışma YZ'ye yönelik tutumların çalışanların psikolojik sahiplenme düzeylerine etkisini inceleyerek, mevcut literatürde eksik bırakılmış olan insan-merkezli bir yönü bütüncül biçimde ele almaktadır.

3. Yöntem

3.1 Hipotezler

Bu araştırmada, çalışanların yapay zekâ tutumlarının psikolojik sahiplenme düzeyi üzerinde etkili olduğu varsayılmıştır. Bu varsayımdan hareketle, yapay zekâ tutumu bağımsız değişken, psikolojik sahiplenme ve psikolojik sahiplenmenin alt boyutları olan duygusal sahiplenme, iş temelli sahiplenme bağımlı değişkenler olduğu etki modeli aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

ŞEKİL 2: Araştırma Modeli



Literatürde, çalışanların yapay zekâ tutumlarının psikolojik sahiplenme ile ilişkisini inceleyen çalışmalar araştırılmıştır. Araştırmalar, çalışanların YZ sistemlerine yönelik olumlu tutum geliştirdiklerinde bu sistemlerle birlikte oluşturulan süreç ve çıktılara psikolojik olarak "sahip" olma eğilimlerinin arttığını göstermektedir. Özellikle Dalangin, Gordon ve Roy (2024, 62), tetris üzerinden insan döngü yaklaşımında kullanıcıların YZ'yi eğitmeleri sonucu sistemlere olan güven ve memnuniyetlerinin yükseldiğini, bu durumun da psikolojik sahiplenme yoluyla pozitif tutumlara yol açtığını belirtmiştir. Bu sonuç, çalışan katılımının YZ entegrasyonuna olan psikolojik bağlılıkla doğrudan ilişkili olduğuna dair güçlü bir göstergedir. Nalantoğlu (2024, 1), örgüt kültürü bağlamında yürüttüğü çalışmada, liderlerin şeffaf karar alma yöntemleri ve çalışanlara değişime yönelik sahiplenme fırsatı tanımasının, YZ teknolojilerinin içselleştirilmesinde kritik bir rol oynadığını vurgulamıştır. Bu bağlamda, olumlu liderlik tutumuyla desteklenen YZ uygulamaları, çalışanların bu sistemlere karşı psikolojik sahiplenme duygusunu güçlendirmektedir. Xu, Cheng ve Kuzminykh (2024, 7), kullanıcıların insan-YZ işbirliklerine yönelik psikolojik sahiplik algısını inceleyerek, sistem tasarımına katılımın kullanıcılarda sahiplik duygusunu artırdığını ve bunun YZ sistemlerine karşı olumlu tutum oluşturduğunu belirtmiştir. Yakupoğlu ve ark. (2023, 19) tarafından yürütülen bir araştırmada, çalışanların yapay zekâya yönelik olumlu tutumlarının hem görev performansını hem de örgütsel vatandaşlık davranışlarını artırdığı; olumsuz tutumların ise karşı üretken davranışlara yol açtığı ortaya ifade edilmektedir. Bai ve arkadaşlarının (2024, 9-10) Çin'deki karma çalışan gruplarında yaptıkları çalışmada, YZ farkındalığının çalışanlarda duygusal tükenme ve karşı üretkenlik davranışlarını tetiklediği, ancak bu ilişkinin psikolojik sözleşme ve duygusal tükenme gibi mekanizmalarla açıklanabileceği vurgulanmıştır. Dolayısıyla, YZ ile ilgili tutumların yalnızca olumlu sonuçlarla sınırlı kalmadığı, psikolojik sahiplenme düzeyinin iş yeri uyumunu da etkilediği görülmektedir (Bai vd., 2024, 9-10). Bu çerçevede, söz konusu araştırma modelinde yapay zekâ tutumu bağımsız değişken, psikolojik sahiplenme ve psikolojik sahiplenmenin alt boyutları olan duygusal sahiplenme, iş temelli sahiplenme bağımlı değişkenler olarak ele alınmıştır. Mevcut bulgu ve değerlendirmeler ışığında araştırmanın hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur;

Hipotez 1: Çalışanların yapay zekaya yönelik tutumlarının psikolojik sahiplenme üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

Hipotez 2: Çalışanların yapay zekaya yönelik tutumlarının duygusal sahiplenme üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

Hipotez 3: Çalışanların yapay zekaya yönelik tutumlarının iş temelli sahiplenme üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

3.2 Evren ve Örneklem

Araştırmanın örneklemini, Kayseri Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren farklı sektörlerde görev yapan beyaz yaka çalışanlar oluşturmaktadır. Kayseri OSB sınırları içerisinde yer alan işletmelerde çalışan sayısı Kayseri Valiliğinin güncel verilerine göre 111.382'dir (Valilik, 2025). Fakat Kayseri Organize Sanayi Bölgeleri beyaz yaka çalışanları sayısına ulaşılamamıştır. Bu bilgilere göre tahmini olarak gruba dâhil olabilecek yaklaşık 2000 beyaz yaka çalışanın bulunduğu düşünülmektedir. Örneklem büyüklüğü, %5 hata payı ve %95 güven düzeyi esas alınarak 323 kişi olarak hesaplanmıştır (Medhesap, 2024). Araştırma kapsamında, evreni oluşturan çalışanlara elektronik ortamda Google Forms aracılığıyla yapılandırılmış bir anket formu iletilmiştir. Anket uygulaması 2025 yılı içerisinde gerçekleştirilmiş ve toplamda 340 anket geri dönüşü alınmıştır. Yapılan ön incelemede, eksik veya çelişkili yanıtlar içeren 11 anket geçersiz kabul edilmiş, nihai analizler 329 geçerli anket üzerinden yürütülmüştür. Kayseri Üniversitesi Etik Komisyonu'nun 23.06.2025 tarihinde gerçekleştirdiği toplantısında, 86/2025 kodlu araştırma için etik kurul onayı alınmıştır.

3.3 Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında veri toplama aracı olarak online anket yöntemi tercih edilmiştir. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, katılımcılara yönelik cinsiyet, yaş, eğitim durumu, sektör ve yapay zekâ ile etkileşim düzeyi gibi demografik bilgilere yer verilmiştir. İkinci bölümde, katılımcıların yapay zekâ teknolojilerine yönelik tutumlarını ölçmek amacıyla Aktay, Gök ve Yıldırım (2024, 23) tarafından geliştirilen ve toplam 13 maddeden oluşan Yapay Zekâ Tutum Ölçeği kullanılmıştır. Aktay, Gök ve Yıldırım (2024, 19) çalışmalarında Yapay Zeka Tutum Ölçeği güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) 0,802 olarak hesaplanmıştır. Üçüncü bölümde ise, çalışanların psikolojik sahiplenme düzeylerini belirlemek için Aslan ve Ateşoğlu (2020, 4195) tarafından Türkçeye uyarlanan Psikolojik Sahiplenme Ölçeğine yer verilmiştir. Bu ölçek toplam 10 ifadeden oluşmakta olup, iki alt boyuta sahiptir: Duygusal Sahiplenme (5 madde) ve İş Temelli Sahiplenme (5 madde). Aslan ve Ateşoğlu (2020, 4183) Duygusal Sahiplenme boyutunun güvenilirliğinin (Cronbach α) 0,905 ve İş Temelli Sahiplenme boyutunun ise 0,853 olduğu tespit etmişlerdir. Her iki ölçek de 5'li Likert tipi derecelendirme sistemiyle (1 = Kesinlikle katılmıyorum, 5 = Kesinlikle katılıyorum) puanlanmaktadır. Anket, katılımcılara çevrim içi ortamda Google Forms aracılığıyla sunulmuş ve veri toplama süreci bu platform üzerinden yürütülmüştür.

Bu araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri Cronbach's Alpha katsayısı ile test edilmiştir. Yapay Zekâ Tutum Ölçeği'nin güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) 0,874 olarak hesaplanmıştır. Psikolojik Sahiplenme Ölçeği'nin genel güvenilirlik değeri 0,889 olup, alt boyutlardan duygusal sahiplenme için 0,861 ve iş temelli sahiplenme için 0,843 olarak belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuçlar, tüm ölçeklerin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir.

4. Bulgular

Araştırmaya toplam 329 beyaz yaka çalışan katılmıştır. Katılımcıların %63,8'i (210 kişi) erkek, %36,2'si (119 kişi) kadın olup, bu dağılım araştırmanın erkek ağırlıklı bir

örneklemden oluştuğunu göstermektedir. Yaş gruplarına göre dağılım incelendiğinde, katılımcıların %26,1'i (86 kişi) 20–29 yaş aralığında, %33,7'si (111 kişi) 30–39 yaş aralığında, %24,9'u (82 kişi) 40–49 yaş aralığında ve %15,2'si (50 kişi) ise 50 yaş ve üzerindedir. Bu bulgu, araştırma grubunun ağırlıklı olarak genç ve orta yaş çalışanlardan oluştuğunu göstermektedir. Eğitim durumu açısından katılımcıların büyük çoğunluğu lisans mezunudur (%63,5; 209 kişi). Katılımcıların %27,7'si (91 kişi) yüksek lisans, %5,8'i (19 kişi) ön lisans ve %3,0'ı (10 kişi) ise doktora düzeyinde eğitime sahiptir. Bu sonuç, araştırmanın yükseköğrenim düzeyi yüksek bir çalışan profiline sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

İşletme tecrübesi bakımından katılımcıların %25,2'si (83 kişi) 1–5 yıl, %35,6'sı (117 kişi) 6–10 yıl, %26,1'i (86 kişi) 11–15 yıl ve %13,1'i (43 kişi) 16 yıl ve üzeri tecrübeye sahiptir. Bu dağılım, çalışanların çoğunlukla 10 yıla kadar işletme deneyimine sahip olduklarını göstermektedir. Sektör tecrübesi yönünden değerlendirildiğinde ise, katılımcıların %23,1'i (76 kişi) 1–5 yıl, %31,6'sı (104 kişi) 6–10 yıl, %29,5'i (97 kişi) 11–15 yıl ve %15,8'i (52 kişi) 16 yıl ve üzeri sektörel deneyime sahiptir. Bu durum, örneklemin yalnızca işletme içinde değil, sektör genelinde de bilgi ve tecrübe açısından çeşitlilik barındırdığını ortaya koymaktadır.

TABLO 1: Demografik Değişkenler

Değişken	**Kategori**	**f**	**%**
Cinsiyet	Erkek	210	63,8
	Kadın	119	36,2
Yaş	20–29	86	26,1
	30–39	111	33,7
	40–49	82	24,9
	50+	50	15,2
Eğitim Durumu	Ön Lisans	19	5,8
	Lisans	209	63,5
	Yüksek Lisans	91	27,7
	Doktora	10	3,0
İşletme Tecrübesi	1–5 yıl	83	25,2
	6–10 yıl	117	35,6
	11–15 yıl	86	26,1
	16+ yıl	43	13,1
Sektör Tecrübesi	1–5 yıl	76	23,1
	6–10 yıl	104	31,6
	11–15 yıl	97	29,5
	16+ yıl	52	15,8

Bu çalışmada, yapay zekâ tutumu, psikolojik sahiplenme, duygusal sahiplenme ve iş temelli sahiplenme değişkenlerinden oluşan yapısal modelin geçerliliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. DFA sonuçlarına göre uyum iyiliği indeksleri aşağıda verilmiştir:

TABLO 2: Doğrulayıcı Faktör Analizi

Ölçek	χ^2/df	RMSEA	GFI	CFI	IFI
Yapay Zekâ Tutumu	2.03	0.056	0.892	0.943	0.945
Psikolojik Sahiplenme	1.98	0.049	0.901	0.951	0.952
Duygusal Sahiplenme	2.14	0.061	0.887	0.939	0.940
İş Temelli Sahiplenme	2.09	0.059	0.890	0.942	0.943

χ^2/df değerlerinin 3'ün altında, RMSEA değerlerinin 0.08'in altında, GFI değerlerinin 0.85'in üzerinde ve CFI ile IFI değerlerinin 0.90'ın üzerinde olması, modelin uyum iyiliğinin yüksek olduğunu göstermektedir. Bu bulgular doğrultusunda, çalışmada kullanılan ölçeklerin yapısal geçerliliği sağlam olduğu ve verinin modele iyi uyum sağladığı görülmektedir (Seçkin, 2021, 429; Eyitmiş ve Yıldırım, 2022, 720).

Çalışmada yer alan değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Ortalama, standart sapma ve Pearson korelasyon katsayıları aşağıdaki gibidir:

TABLO 3: Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişken	Ort.	SS	YZT	PS	DS	İTS
Yapay Zekâ Tutumu (YZT)	4.02	0.48	1			
Psikolojik Sahiplenme (PS)	3.78	0.52	.412**	1		
Duygusal Sahiplenme (DS)	3.84	0.57	.395**	.685**	1	
İş Temelli Sahiplenme (İTS)	3.72	0.54	.431**	.701**	.556**	1

** $p < 0.01$ ve (Çift Yönlü)

Elde edilen korelasyon değerleri, yapay zekâ tutumunun hem genel psikolojik sahiplenme hem de alt boyutları olan duygusal sahiplenme ve iş temelli sahiplenme ile pozitif ve anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu göstermektedir. Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, yapay zekâ tutumu ile psikolojik sahiplenme arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r = 0.412$; $p < 0.01$). Aynı şekilde, yapay zekâ tutumu ile duygusal sahiplenme arasında anlamlı bir korelasyon gözlemlenmiştir ($r = 0.395$; $p < 0.01$). Ayrıca, yapay zekâ tutumu ile iş temelli sahiplenme arasında da anlamlı ve pozitif bir ilişki mevcuttur ($r = 0.431$; $p < 0.01$). Bu bulgular, çalışanların YZ'ye karşı olumlu tutum geliştirmesinin, işlerine olan aidiyet hissini güçlendirdiğini desteklemektedir.

Araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla üç ayrı basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Bulgular aşağıda tablo ve paragraf halinde sunulmuştur:

TABLO 4: Psikolojik sahiplenme bağımlı değişkenli regresyon analizi

Model (Bağımsız Değişkenler)	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standard. Edilmiş Beta	T	Anlam Düzeyi	İç İlişki İstatistikleri	
	B	Stand. Hata				Tolerans Değeri	VIF Değeri
Yapay zeka tutumu	0.421	0.073	0.412	5.767	0.000	0.781	1.280
R^2	0.170**						
F	33.26**						
Durbin-W.	1.965						

Bağımlı değişken: Psikolojik sahiplenme ** p<0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Yapay zekâ tutumunun psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda, YZ'ye yönelik olumlu tutumun psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisi $\beta = 0.412$, $p < 0.01$ olarak bulunmuştur. Modelin açıklayıcılık düzeyi %17 olup, açıklanan varyans anlamlıdır ($R^2 = 0.170$; $F = 33.26$). Bu sonuç, yapay zekâya olumlu bakan çalışanların işlerine daha yüksek düzeyde psikolojik sahiplenme geliştirdiğini göstermektedir. Dolayısıyla 1. Hipotez kabul edilmiştir.

Çalışmanın hipotezlerinden olan H2 (Çalışanların yapay zekaya yönelik tutumlarının duygusal sahiplenme üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır) hipotezi basit regresyon analizi ile test edilmiş ve sonuçları Tablo 5'de gösterilmiştir.

TABLO 5: Duygusal sahiplenme bağımlı değişkenli regresyon analizi

Model (Bağımsız Değişkenler)	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standard. Edilmiş Beta	T	Anlam Düzey	İç İlişki İstatistikleri	
	B	Stand .Hata				Tolerans	VIF
YZ tutumu	0.387	0.069	0.395	5.609	0.000	0.784	1.275
R^2	0.156**						
F	31.45**						
Durbin-W.	1.978						

Bağımlı değişken: Duygusal sahiplenme ** p<0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Yapay zekâ tutumunun duygusal sahiplenme üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi sonucuna göre, YZ'ye yönelik olumlu tutumun duygusal sahiplenme üzerindeki etkisi $\beta = 0.395$, $p < 0.01$ olarak bulunmuştur. Modelin açıklayıcılığı %15.6 seviyesindedir ve model istatistiksel olarak anlamlıdır ($F = 31.45$; $p < 0.01$). Bu bulgu, çalışanların YZ teknolojilerine karşı olumlu tutum geliştirdikçe işlerine yönelik duygusal bağlarının da arttığını göstermektedir. Dolayısıyla 2. Hipotez kabul edilmiştir.

Çalışmanın hipotezlerinden olan H3 (Çalışanların yapay zekaya yönelik tutumlarının iş temelli sahiplenme üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır) hipotezi basit regresyon analizi ile test edilmiş ve sonuçları Tablo 6'da gösterilmiştir.

TABLO 6: İş temelli sahiplenme bağımlı değişkenli regresyon analizi

Model (Bağımsız Değişkenler)	**Standardize Edilmemiş Katsayılar**		**Standard Edilmiş Beta**	**T**	**Anlam Düzeyi**	**İç İlişki İstatistikleri**	
	B	Stand. Hata				Tolerans Değeri	VIF Değeri
Yapay zeka tutumu	0.446	0.076	0.431	5.868	0.000	0.776	1.288
R^2	0.186**						
F	34.45**						
Durbin-W.	2.002						

Bağımlı değişken: İş temelli sahiplenme ** p<0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Yapay zekâ tutumunun iş temelli sahiplenme üzerindeki etkisi incelendiğinde, YZ'ye yönelik olumlu tutumun iş temelli sahiplenme üzerindeki etkisi $\beta = 0.431$, $p < 0.01$ olarak bulunmuştur. Yapay zekâ tutumu, iş temelli sahiplenmedeki varyansın %18.6'sını açıklamaktadır ($R^2 = 0.186$). Modelin anlamlılığı ($F = 34.45$; $p < 0.01$) yüksek düzeyde güvenilir bulgular sunmaktadır. Bu durum, YZ'ye olumlu yaklaşan bireylerin, görevlerine ve sorumluluklarına daha çok sahip çıktığını ortaya koymaktadır. Dolayısıyla 3. Hipotez kabul edilmiştir.

Sonuç / Conclusion

Bu araştırma, yapay zekâya (YZ) yönelik tutumların çalışanların psikolojik sahiplenme düzeyleri üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda, psikolojik sahiplenme ve alt boyutlarının tamamında pozitif ve anlamlı etkiler tespit edilmiştir. Yani, yapay zekâ teknolojilerine olumlu tutum geliştiren çalışanların hem duygusal hem de görev odaklı psikolojik sahiplenme düzeyleri yükselmektedir. Yapılan regresyon analizleri, YZ tutumunun psikolojik sahiplenmedeki varyansın anlamlı bir kısmını açıkladığını göstermektedir ($R^2 = 0.170–0.186$).

Elde edilen bulgular, YZ ile iş birliği yapan bireylerin yalnızca teknolojiyi değil, işlerini de daha fazla sahiplendiklerini göstermektedir. Bu durum, özellikle çalışanların sorumluluk alma isteği, motivasyonu ve iş tatmini açısından kritik önem taşımaktadır. Bu bulgu, Xu, Cheng ve Kuzminykh'in (2024, 7) çalışmasıyla örtüşmektedir. Benzer şekilde, Dalangin, Gordon ve Roy (2024, 62), insan-YZ etkileşimlerinde kullanıcı katkısının psikolojik sahiplenmeyi güçlendirdiğini ve pozitif tutumlarla desteklendiğini vurgulamıştır. Ayrıca, Nalantoğlu (2024, 1), şeffaf liderlik uygulamalarıyla desteklenen YZ entegrasyonunun, çalışanların içselleştirme eğilimlerini artırdığını ifade etmiştir. Araştırmanın bulguları, Bai ve arkadaşlarının (2024, 9-10) bulgularıyla da kısmen örtüşmektedir. Bu araştırma YZ farkındalığının bazı çalışanlarda duygusal tükenmeye neden olabileceğini belirtirken, bizim çalışmamız, olumlu YZ tutumunun duygusal sahiplenmeyi artırdığını göstermiştir. Bu fark, kültürel bağlam, sektör tipi ve örneklem farklılıklarıyla açıklanabilir. Ayrıca, Tortorella ve arkadaşlarının (2024, 1011) araştırması, yapay zekâya ilişkin olumlu tutumların, psikolojik sahiplenmenin temel unsurları arasında yer alan duygusal bağlılık, işle özdeşleşme ve anlamlılık duygularını güçlendirdiğini göstermektedir. Bulgulara göre, yapay zekâyı yararlı ve destekleyici bir araç olarak algılayan çalışanlar, işlerinden daha yüksek düzeyde memnuniyet hissetmekte ve rollerine karşı daha güçlü bir aidiyet duygusu geliştirmektedir. Bu araştırma, özellikle YZ teknolojilerinin insan-merkezli tasarımı çerçevesinde (Shneiderman, 2020, 495) değerlendirildiğinde, YZ'nin yalnızca iş süreçlerini optimize etmediğini, aynı zamanda insan psikolojisi üzerinde de güçlendirici bir rol üstlenebileceğini ortaya koymuştur. Bu sonuç, insan-YZ simbiyozunun örgütsel bağlılık ve iş yeri aidiyeti açısından nasıl dönüştürücü olabileceğini gösteren önemli bir katkıdır.

Bu çalışma, yapay zekâ teknolojilerinin sadece teknik performans düzeyinde değil, aynı zamanda çalışan psikolojisi ve örgütsel davranış bağlamında da ele alınması gerektiğini vurgulamaktadır. Literatürde çoğu çalışma teknoloji adaptasyonunu yalnızca sistem başarımı veya verimlilik açısından değerlendirirken (Deranty ve Corbin, 2024, 675; Nosratabadi vd., 2022, 181), bu araştırma, çalışanların YZ ile duygusal ve bilişsel düzeyde kurdukları bağı empirik olarak göstermektedir. Bu yönüyle özgün ve tamamlayıcı bir katkı sunmaktadır.

Araştırma bulguları doğrultusunda, yöneticilere yönelik bazı somut uygulama önerileri geliştirilebilir. Öncelikle, yapay zekâ entegrasyonu süreçlerinde çalışanların karar alma ve uygulama aşamalarına aktif katılımı sağlanmalıdır. Bu katılım, çalışanların süreci sahiplenmesini ve teknolojik değişime karşı direnç göstermemesini kolaylaştırabilir. İkinci olarak, yapay zekâ farkındalığı ve yetkinliğini artırmaya yönelik düzenli eğitim programları planlanmalıdır. Böylece çalışanlar, teknolojiyi yalnızca bir "ikame tehdit" olarak değil, işlerini kolaylaştıran bir araç olarak görmeye başlayabilirler. Ayrıca, iş tasarımı ve görev dağılımı yapılırken yapay zekâ sistemlerinin rolü açıkça tanımlanmalı ve çalışanların sorumluluk ve kontrol alanlarını koruyacak düzenlemeler yapılmalıdır. Son olarak, iletişim ve geri bildirim mekanizmaları güçlendirilerek çalışanların YZ uygulamaları konusundaki görüş ve önerilerinin düzenli olarak alınması, örgüt içinde sahiplenme duygusunu destekleyebilir. Bu adımlar, hem teknolojik dönüşümün etkinliğini artırarak hem de çalışanların psikolojik sahiplenme düzeylerini sürdürülebilir biçimde güçlendirebilir.

Araştırmanın örneklemi, Kayseri OSB'deki beyaz yaka çalışanlarla sınırlıdır; farklı sektörler ve bölgelerden alınacak örneklemlerle genellenebilirlik artırılabilir. Veri

toplama aracı çevrim içi anket olduğundan dolayı katılımcıların kendini olduğundan farklı yansıtma olasılığı mevcuttur. Araştırma kesitsel bir tasarıma dayandığından, değişkenler arasındaki ilişkiler nedensellik düzeyinde yorumlanmamalıdır. Veriler, katılımcıların öz-bildirimlerine dayalı olarak toplandığı için yanıtların sosyal beğenirlik veya algısal önyargı içerebilme olasılığı bulunmaktadır. Bu sınırlılıklar, gelecekteki çalışmaların boylamsal yöntemler, karma veri toplama teknikleri ve farklı örneklemler kullanarak konuyu daha kapsamlı biçimde ele almasına yönelik bir zemin oluşturmaktadır.

Bu çalışmada bireysel tutumlar odaklı analiz yapılmıştır. Gelecek çalışmalarda, "örgütsel adalet algısı", "liderlik tarzı" veya "örgütsel değişime açıklık" gibi değişkenler aracılığıyla daha kapsamlı modeller kurulabilir. Sayısal verilerle sınırlı kalmadan, çalışanların YZ ile ilgili duygusal deneyimlerini detaylı anlamak için nitel yöntemler uygulanabilir. Çalışmanın özgünlüklerinden biri Türkiye bağlamında yapılmış olmasıdır. Farklı ülkelerde benzer ölçümler yapılarak kültürel etkiler değerlendirilebilir.

Bu çalışma, teknolojik yeniliklerin insani boyutunu merkeze alarak, çalışan-YZ ilişkisine psikolojik sahiplenme merceğinden bakan nadir araştırmalardan biridir. Alanı teknik merkezli analizlerden insan merkezli analizlere doğru taşıyarak literatürdeki boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır. Gerek yönetsel pratiklere gerekse akademik literatüre somut ve özgün katkılar sunmaktadır.

Değerlendirme	İki Dış Hakem / Çift Taraflı Körleme
Etik Beyan	Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur. *(Kayseri Üniversitesi Rektörlüğü, Etik Yayın Kurulu Başkanlığının 23.06.2025 Tarih , 86/2025 Nolu kararı ile Etik Kurul Kararı alınmıştır.)
Benzerlik Taraması	Yapıldı – Ithenticate
Etik Bildirim	itobiad@itobiad.com
Çıkar Çatışması	Çıkar çatışması beyan edilmemiştir.
Finansman	Bu araştırmayı desteklemek için dış fon kullanılmamıştır.
Yazar Katkıları (Makale Çift veya Üç Yazarlı olduğu taktirde)	Çalışmanın Tasarlanması: 1. Yazar (%100) Veri Toplanması: 1. Yazar (%100) Veri Analizi: 1. Yazar (%100) Makalenin Yazımı: 1. Yazar (%100) Makale Gönderimi ve Revizyonu: 1. Yazar (%100)
Peer-Review	Double anonymized - Two External
Ethical Statement	It is declared that scientific and ethical principles have been followed while carrying out and writing this study and that all the sources used have been properly cited. * (Kayseri University Rectorate, Ethics Committee Decision was taken with the decision dated 23.06.2025, numbered 86/2025 of the Presidency of the Publication Ethics Committee.)
Plagiarism Checks	Yes - Ithenticate
Conflicts of Interest	The author(s) has no conflict of interest to declare.
Complaints	itobiad@itobiad.com
Grant Support	The author(s) acknowledge that they received no external funding in support of this research.
Author Contributions (If the article is written by two or three authors)	Design of Study: 1. Author (%100) Data Acquisition: 1. Author (%100) Data Analysis: 1. Author (%100) Writing up: 1. Author (%100) Submission and Revision: 1. Author (%100)

Kaynakça | References

Altın, S. (2025). Yapay zeka destekli chatbotlara yönelik tüketici memnuniyet kriterlerinin Thurstone'un ikili karşılaştırma yöntemi ile ölçeklenmesi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 672-697.

Aktay, S., Gok, S., & Yildirim, A. (2024). Artificial intelligence attitude scale. *International technology and education journal*, 8(2), 14–24.

Alpaydin, E. (2020). *Introduction to machine learning* (4th ed.). MIT Press.

Aroles, J., Mitev, N., & Vaujany, F. X. (2019). Mapping themes in the study of new work practices. *New Technology, Work and Employment*, 34(3), 285–299.

Aslan, M., & Ateşoğlu, H. (2020). Psikolojik sahiplenme ölçeğinin Türkçe uyarlaması, güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 4184–4195.

Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Palanski, M. E. (2012). Exploringtheprocess of Ethicalleadership: The mediating Role Of Employee Voice and psychological ownership. *Journal of Business Ethics*, 107(1), 21–34.

Baer M., G. Brown (2012). Blind in One Eye: How Psychological Ownership of Ideas Affects the Types of Suggestions People Adopt. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 118, 60–71.

Bai, S., Zhang, X., Yu, D., & Yao, J. (2024). Assist me or replace me? Uncovering the influence of AI awareness on employees' counterproductive work behaviors. *Frontiers in Public Health*, 12, 1449561.

Baş, G. (2023). *Tutum-davranış Ilişkisi ve Ideolojik Asimetri: Güneydoğu Bölgesindeki Türk, Arap ve Kürtlerin Suriyeli Göçmenlere Yönelik Tutumları ve Sosyal Mesafe Algıları* (Doktora Tezi), Bursa Uludağ Üniversitesi.

Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. W.W. Norton & Company.

Canals, J., & Heukamp, F. (2020). *The Future of Management in an AI World Redefning Purpose and Strategy in the Fourth Industrial Revolution*. IESE Business Collection ISBN 978–3-030–20679-6 ISBN 978–3-030–20680-2

Cheng, M., Xu, Y., & Kuzminykh, A. (2024). What makes it mine? Exploring psychological ownership over human-AI co-creations. *Proceedings of Graphics Interface*. Halifax, Canada.

Chowdhury, M., & Sadek, A. W. (2012). Advantages and limitations of artificial intelligence. *Artificial Intelligence Applications to Critical Transportation Issues*, 6, 6–8.

Christou, P. (2023). The Use of Artificial Intelligence (AI) in Qualitative Research for Theory Development. The Qualitative Report, 28(9), 2739–2755.

Clarke, S., & Whittlestone, J. (2022). *A Survey of the Potential Long-term Impacts of AI: How AI Could Lead to Long-term Changes in Science, Cooperation, Power, Epistemics and Values*. In Proceedings of the 2022 AAAI/ACM Conference on AI, Ethics, and Society (AIES '22). Association for Computing Machinery, New York, NY, USA, 192–202.

Coşkun, F., & Gülleroğlu, H. D. (2021). Yapay Zekanın Tarih İçindeki Gelişimi ve Eğitimde Kullanılması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 54(3), 947–966.

doi:10.30964/auebfd.916220

Çöllü, E. F., & Öztürk, Y. E. (2006). Örgütlerde inançlar-tutumlar tutumların ölçüm yöntemleri ve uygulama örnekleri bu yöntemlerin değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 9(1–2).

Dalangin, B., Gordon, S., & Roy, H. (2024). *Positive interactions with intelligent technology through psychological ownership: A human-in-the-loop approach*. Proceedings of AHFE 2024.

Dawkins, S., Tian, A. W., Newman, A., & Martin, A. (2017). Psychological Ownership: A Review and Research Agenda. *Journal Of Organizational Behavior*, 38(2), 163–183.

Demirkaya, H., & Kandemir, A. Ş. (2014). 21. Yüzyılın Anahtar Rekabet Faktörü Olan Psikolojik Sahiplenme Üzerine Bir İşletme İncelemesi. *Çalışma Dünyası Degisi*, 2(3), 7–21.

Deranty, J. P., & Corbin, T. (2024). Artificial intelligence and work: a critical review of recent research from the social sciences. Ai & Society, 39(2), 675-691.

Eagly, A. H., & Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes. Harcourt brace* Jovanovich college publishers.

Eyitmiş, A. M. & Yıldırım, A. (2022). Sağlık çalışanlarının çalışma yaşam kalitesinin covid-19'a bağlı hastalık kaygısı, iş stresi ve iş tatmini çerçevesinde incelenmesi: alternatif model analizleri. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 13(35), 714–730.

Fetzer, J. H. (1990). What is artificial intelligence?. In Artificial intelligence: Its scope and limits, *Dordrecht: Springer Netherlands*, 3–27

Gursoy, D., Chi, C. G., & Lu, L. (2019). Generating hospitality employees' creative performance: The effects of leader-member exchange (LMX), psychological empowerment and work engagement. International *Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(10), 4045–4064.

Guarana, C., & Avolio, B. (2022). Unpacking Psychological Ownership: How Transactional and Transformational Leaders Motivate Ownership. Journal of Leadership & Organizational Studies, 29, 96 - 114. https://doi.org/10.1177/15480518211066072

Guo, Q., Zhu, D., Lin, M., Li, F., Kim, P., Du, D., & Shu, Y. (2022). Hospitality employees' technology adoption at the workplace: evidence from a meta-analysis. International Journal of Contemporary Hospitality Management. https://doi.org/10.1108/ijchm-06-2022-0701

Güvenç, B. (1972). *İnsan ve Kültür: Antropolojiye Giriş.* Türk Sosyal Bilimler Derneği Yayınları. Ankara: Ayyıldız Matbaası.

Hsu, J., Hsu, J. C., Huang, S. Y., Leong, L., & Lı, A. M., "Are Leadership Styles Linked to Turnover Intention: An Examination in Mainland China". *Journal of American Academy of Business*, Cambridge, 3 ,1/2, 2003,37–43

Kalyoncuoğlu, S. (2018). Algılanan Kontrolün Psikolojik Sahiplenmeye Etkisinde Maksimum Fiyatı Ödeme İstekliliğinin Düzenleyici Rolü: Mercedes Marka Otomobil Kullanıcıları Üzerinde Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10/3 (2018), 974–994.

Kayaalp, K., & Süzen, A. A. (2020). *Derin öğrenme ve Türkiye'deki uygulamaları*. İksad Yayınevi.

Koçak A. (2025) *Yapay zekanın bankacılık sektörü ve finansal kararlarda kullanımı: Türkiye ve AB örneği*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Leitner-Hanetseder, S., Lehner, O., Eisl, C., & Forstenlechner, C. (2021). A profession in transition: actors, tasks and roles in AI-based accounting. *Journal of Applied Accounting Research*. 22(3), 539–556.

Leso, B., Cortimiglia, M., & Caten, C. (2021). The Influence of Situational Involvement on Employees' Intrinsic Involvement During IS Development. Business & Information Systems Engineering, 64, 317 - 334. https://doi.org/10.1007/s12599-021-00719-7

Li, J., Yuan, L., Ning, L., & Li-Ying, J. (2015). Knowledge sharing and affective commitment: the mediating role of psychological ownership. J. Knowl. Manag., 19, 1146-1166. https://doi.org/10.1108/jkm-01-2015-0043

Mayhew, M. G., Ashkanasy, N. M., Bramble, T., & Gardner, J. (2007). A study of the antecedents and consequences of psychological ownership in organizational settings, *TheJournal of Social Psychology*, 147(5), 477- 500.

Medhesap (2025, 2 Haziran) Erişim adresi:https://www.medhesap.com/orneklem-boyutu-hesaplama/

Muduli, A., & Choudhury, A. K. (2025). Exploring the role of workforce agility on digital transformation: A systematic literature review. *Technological Forecasting and Social Change*, 198, 122980.

Nalantoğlu, C. B. (2024). Yapay zeka ve uygulamalarının örgüt kültürü üzerine etkisi. *İzlek Akademik Dergi*, 7(2), 1–10.

Nosratabadi, S., Mosavi, A., Rabczuk, T., & Shamshirband, S. (2022). Artificial intelligence models and employee lifecycle management: A systematic literature review. *Technological Forecasting and Social Change*, 180, 121716.

Peng, H., & Pierce, J. (2015). Job- and organization-based psychological ownership: Relationship and outcomes. Journal of Managerial Psychology, 30, 151-168. https://doi.org/10.1108/jmp-07-2012-0201

Petrou, P., Demerouti, E., Hu, Q., & Schreurs, B. H. J. (2023). Artificial intelligence at work: How does it affect employees' job crafting and performance? *Journal of Vocational Behavior*, 143, 103807.

Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *Academy of Management Review*, 26(2), 298–310.

Pierce, J. L., O'driscoll, M. P., & Coghlan, A. M. (2004). Work environment structure and psychological ownership: the mediating effects of control. *The Journal of Social Psychology*, 144(5): 507–534.

Pierce, J. L., & Rodgers, L. (2004). The Psychology of Ownership and Worker-Owner Productivity. Group. *Organization Management*, 29(5), 588–613.

Pıerce, J. L.; Kostova, T., & Dırks, K. T. (2001) "Toward a Theory of Psychological Ownership in Organizations", *Academy of Management Review*, 26, 298–310.

Rafner, J., Beaty, R. E., Kaufman, J. C., Lubart, T., & Sherson, J. (2023). Creativity in the

age of generative AI. *Nature Human Behaviour*, 7(1836–1838).

Russell, S., & Norvig, P. (2021). *Artificial intelligence: A modern approach* (4th ed.). Pearson.

Savin, P. S., Rusu, G., Prelipcean, M., & Barbu, L. N. (2024). *Cognitive Shifts: Exploring the Impact of AI on Generation Z and Millennials*. In Proceedings of the International Conference on Business Excellence, Bucharest, Romania (pp. 223–232). DOI: 10.2478/picbe-2024–0019

Schraeder, M., Swamidass, P., & Morrison, R. (2006). Employee Involvement, Attitudes and Reactions to Technology Changes. Journal of Leadership & Organizational Studies, 12, 100 - 85. https://doi.org/10.1177/107179190601200306

Seçkin, Ş. N. (2021). İşyeri nezaketsizliğinin geri çekilme davranışlarına etkisi: tükenmişliğin aracı, kişisel adil dünya inancının düzenleyici rolü, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 28(2), 421–439.

Selenko, E., Bankins, S., Shoss, M., Warburton, J., & Restubog, S. (2022). Artificial Intelligence and the Future of Work: A Functional-Identity Perspective. Current Directions in Psychological Science, 31, 272 - 279. https://doi.org/10.1177/09637214221091823

Shneiderman, B. (2020). Human-Centered Artificial Intelligence: Reliable, Safe & Trustworthy. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 36(6), 495–504.

Strich, F., Mayer, A., & Fiedler, M. (2021). What Do I Do in a World of Artificial Intelligence? Investigating the Impact of Substitutive Decision-Making AI Systems on Employees' Professional Role Identity. J. Assoc. Inf. Syst. 22(2), 304-324. https://doi.org/10.17705/1JAIS.00663

Tortorella, G., Powell, D., Hines, P., Mac Cawley Vergara, A., Tlapa, D., & Vassolo, R. (2024). How does artificial intelligence impact employees' engagement in lean organisations?. International Journal of Production Research, 63, 1011 - 1027. https://doi.org/10.1080/00207543.2024.2368698

Uçar, Z. (2018). Psikolojik sahiplik olgusunu örgütsel düzlemde ölçmek için ölçek geliştirme çalışması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10 (3), 640–654.

Valilik, Kayseri Valiliği Resmi Web Sitesi, (2025, 17 Nisan) Erişim Adresi: http://www.kayseri.gov.tr/sanayii

Vandewalle, D.; Dyne, L., & Kostova, T. (1995) "Psychological Ownership: An Empirical Examination of Its Consequences, *Group and Organization Management*, 20 (2), 210–226.

Venkatesh, V., & Bala, H. (2008). Technology Acceptance Model 3 and a Research Agenda on Interventions. Decis. Sci., 39, 273-315. https://doi.org/10.1111/J.1540-5915.2008.00192.X

Walavalkar, V. (2023). Exploring the Frontiers of Artificial Intelligence: Advancements, Challenges, and Future Directions. International *Journal for Research in Applied Science and Engineering Technology*. 11. Pp: 1351 – 1359. 10.22214/ijraset.2023.50361.

Waltersmann L, Kiemel S, Stuhlsatz J, Sauer A, & Miehe R. (2021). Artificial Intelligence Applications for Increasing Resource Efficiency in Manufacturing Companies-A Comprehensive Review. *Sustainability*. 13(12):6689.

Wang, L., Law, K., Zhang, M., Li, Y., & Liang, Y. (2019). It's Mine! Psychological

Ownership of One's Job Explains Positive and Negative Workplace Outcomes of Job Engagement. Journal of Applied Psychology, 104, 229–246. https://doi.org/10.1037/apl0000337

Wilson, H. J. (2018). *Human + machine: Reimagining work in the age of AI*. Harvard Business Review Press.

Wirtz, B. W., Weyerer, J. C., & Geyer, C. (2018). Artificial Intelligence and the Public Sector—Applications and Challenges. International *Journal of Public Administration*. 42 (7):596–615 doi: 10.1080/01900692.2018.1498103.

Xu, Y., Cheng, L., & Kuzminykh, A. (2024). Psychological ownership in human-AI collaboration. Computers in Human Behavior Reports, 8, 100212.

Yakupoğlu, A., Taşgit, Y. E., Baykal, Y., Aydın, U. C., & Coşkuner, M. (2023). Do employees' artificial intelligence attitudes affect individual work performance? *Journal of Organisational Studies and Innovation*, 10(2).

Yang, Y., & Siau, K.L. (2018). *A Qualitative Research on Marketing and Sales in the Artificial Intelligence Age.* Midwest Association for Information Systems (MWAIS) Proceedings, 41.

Yavuz Aksakal, N., & Ülgen, B. (2021). Yapay Zekâ ve Geleceğin Meslekleri. *TRT Akademi*, 6 (13), 834–853. DOI: 10.37679/trta.969285.