

Research Article | Araştırma Makalesi

Geliştiricilerin de desteğe ihtiyacı var: Akıllı teknolojiler, yapay zekâ, robotik ve algoritmalar (ATYZRA) farkındalığının bilişim sektörü çalışanlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal bağlılığın düzenleyici (moderatör) rolü

Hamran Amirli | Dr. Öğr. Üyesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, hamran.amirli@gmail.com, [0000-0003-3619-6562](https://orcid.org/0000-0003-3619-6562)

Corresponding author/Sorumlu yazar: Hamran Amirli

Öz

Bu araştırmanın amacı Akıllı Teknolojiler, Yapay Zekâ, Robotik ve Algoritmalar (ATYZRA) farkındalığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal bağlılığın düzenleyici (moderatör) rolünün belirlenmesidir. Bu amaçla, nicel araştırma yöntemine başvurulmuş çalışmanın örneklemini Türkiye’de bilişim sektöründe çalışan 607 alt, orta ve üst düzey yöneticiden oluşmaktadır. Araştırmanın verileri anket aracılığıyla elde edilmiştir. Verilerin analizinde SPSS 25.0 ve SmartPLS 4.0 paket programları kullanılmıştır. Hipotez testlerinden elde edilen sonuçlar incelendiğinde, ATYZRA farkındalığının işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca, duygusal bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Ancak, ATYZRA farkındalığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal bağlılığın düzenleyici (moderatör) rolünün anlamlı olmadığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: ATYZRA Farkındalığı, İşten Ayrılma Niyeti, Duygusal Bağlılık **JEL Kodları:** M10, M12, M15

Developers need support, too: The moderating role of affective commitment on the impact of smart technologies, artificial intelligence, robotics, and algorithms (STARA) awareness on turnover intention of IT sector employees

Abstract

This study aims to determine the moderating role of affective commitment in the effect of Smart Technologies, Artificial Intelligence, Robotics, and Algorithms (STARA) awareness on turnover intention. For this purpose, the study sample, which utilized the quantitative research method, consists of 607 junior, middle, and upper-level managers working in the IT sector in Türkiye. The study data were obtained through a questionnaire. SPSS 25.0 and SmartPLS 4.0 package programs were used to analyze the data. When the results obtained from the hypothesis tests are analyzed, it is seen that STARA awareness has a positive and significant effect on turnover intention. In addition, affective commitment has a negative and significant effect on turnover intention. However, the moderator role of affective commitment in the effect of STARA awareness on turnover intention was insignificant.

Keywords: STARA Awareness, Turnover Intention, Affective Commitment **JEL Codes:** M10, M12, M15

Extended Summary

This study was conducted to determine the effect of STARA awareness on turnover intention in the IT sector and to reveal the moderating role of affective commitment in this effect. In this context, it is thought that the research makes various contributions to the literature. Previous studies have been conducted in various countries such as New Zealand, the USA, Australia, Nigeria, Nigeria, Indonesia, and Türkiye to determine the effect of STARA awareness on turnover intention. In Türkiye, a detailed study has been conducted on hotel employees. However, the hotel industry is labor-intensive, and technology integration is mostly used to support operational processes. On the other hand, the IT sector is a direct technology-oriented sector, and employees are generally developers. Therefore, examining the effect of STARA awareness on turnover intention in a technology-intensive sector is thought to bring a different perspective to the literature. In addition, the fact that no research in the literature deals with the

How to cite this article / Bu makaleye atıf vermek için:

Amirli, H. (2025). Geliştiricilerin de desteğe ihtiyacı var: Akıllı teknolojiler, yapay zekâ, robotik ve algoritmalar (ATYZRA) farkındalığının bilişim sektörü çalışanlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal bağlılığın düzenleyici (moderatör) rolü. *KOCATEPEİİBFD*, 27(2), 268-282. <https://doi.org/10.33707/akuibfd.1655062>

moderating role of affective commitment in the effect of STARA awareness on turnover intention adds a different originality to the current study.

The study population consists of the top 50 companies operating in the IT sector in Türkiye. According to the results of the Informatics 500 survey published by BT Haber, the top 50 companies are mainly located in Istanbul, Izmir, and Ankara. The anonymous survey link was sent to the participants via LinkedIn social network. A maximum of 13 participants from a single company were included in the research to ensure equal distribution in the context of companies. In the study, which used the convenience sampling method, data were obtained from 607 junior, middle, and senior managers in August and September 2024.

The results obtained within the scope of the research were analyzed through Smart-PLS software, and the moderator effect was determined by creating a structural equation model. The model shows that STARA awareness has a positive and significant effect on turnover intention ($\beta=0.301$). As employees' awareness levels about smart technology, artificial intelligence, robotics, and algorithms increase, their turnover intention also increases. This result may indicate that awareness of STARA may create job insecurity concerns among employees. Namely, depending on the awareness of STARA, employees may perceive these automation-oriented systems as a threat to their jobs by worrying that these systems may lead to changes in their job roles, workflows, and required competencies, which may lead to increased turnover intentions. In addition, this result may also reflect that employees with high awareness of STARA may consider leaving their jobs to find a job in more technologically advanced companies if their current organization lags behind in this regard.

Affective commitment negatively and significantly affects turnover intention ($\beta=-0.564$). As employees' level of affective commitment increases, their turnover intention decreases. However, the decrease in affective commitment increases turnover intention.

In the model, it is seen that affective commitment does not moderate the effect of STARA awareness on turnover intention. There may be several reasons for this result, such as the dominant effect of STARA awareness, rational decision-making, job security, lack of control over technological transformation, and possible context-specific factors. For example, if employees perceive STARA as a threat rather than an opportunity for job security or career stability, their concerns may take precedence over their affective commitment to the organization, and they may tend to leave regardless of their level of commitment. In addition, although employees may be highly emotionally committed, they may feel that technological changes are beyond their control, leading them to seek external opportunities rather than relying on their current organization. In this context, it is expected that a trust-based and mutual emotional bond between the organization and employees should be created rather than a one-sided one. However, in the IT, finance, and manufacturing sectors, job roles are changing faster than in other sectors due to developments in smart technology, artificial intelligence, robotics, and algorithms. Therefore, employees in these sectors may prioritize career compatibility over affective attachment.

This study, which examines the effect of STARA awareness on turnover intentions of lower, middle, and upper-level managers in the IT sector and the moderating role of affective commitment in this effect, has some limitations. First, since the research was conducted with convenience sampling, it is impossible to generalize it completely. Longitudinal studies can be conducted instead of a cross-sectional study to determine the causality relationship and observe changes over time. In addition, the fact that the study only deals with the IT sector in Türkiye is also a limitation. In this context, managers from different cultures and with different identities can be included in the future research population. Finally, different models can also be created that test the moderating role of variables such as job security, learning agility, digital transformation, and perceived organizational support in the effect of STARA awareness on turnover intention.

Giriş

Son yıllarda, Akıllı Teknolojiler, Yapay Zeka, Robotik ve Algoritmalar (ATYZRA) bilişim sektörünü hızla dönüştürmektedir. Özellikle, COVID-19 salgını zamanı işletmelerin operasyonları kolaylaştırmaya ve esnekliği artırmaya çalışması ile bilişim sektöründe yapay zeka, akıllı teknoloji, robotik ve algoritmaların benimsenmesi hız kazanmaya başlamıştır. Bu durum çalışanların işlerini önemli ölçüde etkileyebilir. Örneğin, yapay zeka destekli araç ve teknolojiler, işleri otomatikleştirerek bilişim sektöründeki çalışanların daha stratejik girişimlere odaklanmasını sağlayabilir. Ancak, bu fırsatlardan yararlanmak için bilişim sektörü çalışanlarının bu teknolojileri etkili bir şekilde kullanacak bilgi ve becerileri geliştirmeleri gerekmektedir (Manoharan vd., 2024, s. 590). Bununla birlikte, Akıllı Teknolojiler, Yapay Zeka, Robotik ve Algoritmalar (ATYZRA) alanındaki gelişmelerden kaynaklı azalan bakım maliyetleri ve bu teknolojiye kolay ulaşma olanakları, insan odaklı geleneksel istihdam için önemli zorluklar da oluşmaktadır (Brougham ve Haar, 2018, s. 239; Jabeen vd., 2022, s. 1047). Örneğin, İngiliz telekomünikasyon devi BT (British Telecom) Group, 2030 yılına kadar 10.000 çalışanını yapay zeka ve daha az bakım gerektiren iyileştirilmiş ağlar ile değiştirmeyi hedeflemektedir (Mc Dade ve Sundar, 2023). Buna ek olarak, yapay zekanın 2030 yılına kadar dünya çapında yaklaşık 800 milyon işin yerini alabileceği öngörülmektedir (Seo.Ai, 2023). Ayrıca, Stephen Hawking ve Bill Gates gibi önde gelen bilim ve iş insanları da ATYZRA olarak

adlandırdığımız Akıllı Teknoloji, Yapay Zeka, Robotik ve Algoritmaların yükselişi nedeniyle kitlesel işsizlik konusunda uyarılarda bulunmuşlardır (Bort, 2014; Lynch, 2015). McKinsey & Company Türkiye (2020)'nin McKinsey Global Enstitüsü ile birlikte hazırlamış olduğu rapora göre ise 2030 yılına kadar Türkiye'de otomasyon ve dijitalleşmenin etkisi ile 7,6 milyon işin kaybolarak yeni işlere dönüşebileceği ve 8,9 milyon yeni iş ortaya çıkabileceği öngörülmektedir.

Mevcut durumda ATYZRA, çalışanlara yardımcı olan ve performanslarını artıran teknolojiler olarak düşünülebilir (Başer, 2025, s. 533). Örneğin, Coleman Parks Research tarafından yapılan küresel bir araştırmada, Birleşik Krallık da dahil olmak üzere birçok ülkede saat ücretli ve maaşlı çalışana yapay zeka gibi yeni teknolojilerin geleceği iyileştirmek için nasıl kullanılması gerektiğini konusunda düşünceleri sorulmuştur. Araştırma sonuçlarına göre, "her beş çalışandan dördü, yapay zekayı işyeri deneyimlerini iyileştirmek için potansiyel olarak faydalı gördüklerini" söylemiştir (Smith, 2019, s. 17). Ancak, ATYZRA teknolojilerinden kaynaklanan belirsizlik, çalışanların işlerine ve kariyer beklentilerine ilişkin olumsuz duygular geliştirmesine de neden olabilir (Başer, 2025, s. 533). Bu nedenle Brougham ve Haar (2018), çalışanların ATYZRA'nın kariyerlerini nasıl etkileyeceğine dair bakış açılarını ifade eden ATYZRA farkındalığı kavramını ortaya atmış ve bir ölçek geliştirmiştir.

Bu araştırma, bilişim sektöründe ATYZRA farkındalığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemek ve bu etkide duygusal bağlılığın düzenleyici (moderatör) rolünü ortaya çıkarmak amacıyla yapılmıştır. Bu bağlamda araştırmanın literatüre çeşitli katkılar sağladığı düşünülmektedir. Daha önce ATYZRA farkındalığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik Yeni Zelanda (Brougham ve Haar, 2018; Brougham ve Haar, 2020), ABD (Brougham ve Haar, 2020; Bakir vd., 2025), Avustralya (Brougham ve Haar, 2020), Nijerya (Ogbeibu vd., 2022), Endonezya (Mukhlis vd., 2023) ve Türkiye (Başer vd., 2025) gibi çeşitli ülkelerde çalışmalar yapılmıştır. Başer vd. (2025) tarafından Türkiye'de otel çalışanları üzerine bu konuda detaylı bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Ancak, otelcilik sektörü emek yoğun bir sektör olup teknoloji entegrasyonu daha çok operasyonel süreçleri desteklemek amacıyla kullanılmaktadır. Bilişim sektörü ise doğrudan teknoloji odaklı bir sektör olup çalışanlar genellikle geliştirici konumunda olan bireylerden oluşmaktadır. Bu nedenle, ATYZRA farkındalığının işten ayrılma niyetine etkisini teknoloji yoğun bir sektörde incelemek literatüre farklı bir perspektif kazandıracakı düşünülmektedir.

Sosyal kimlik teorisyenlerine göre duygusal bağlılık, çalışanların örgütlerine gönüllü olarak bağlanma arzusu olarak ifade edilmektedir (Lam ve Liu, 2014, s. 322). Bir önceki paragrafta da belirtildiği üzere daha önce yapılmış olan çalışmalara göre, çalışanların ATYZRA farkındalığı işten ayrılma niyetlerini attırmaktadır (Brougham ve Haar, 2020; Ogbeibu vd. 2022; Mukhlis vd., 2023; Başer vd., 2025; Bakir vd., 2025). Ancak, çalışanların duygusal bağlılık düzeyleri yüksek olduğunda, örgütsel değişimlere ve teknoloji kaynaklı dönüşümlere karşı daha fazla dirençli ve uyumlu davranış gösterebilirler. Bu nedenle bu çalışmada, ATYZRA farkındalığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal bağlılığın düzenleyici (moderatör) bir rol üstlenebileceği düşünülmektedir. Ayrıca, literatürde ATYZRA farkındalığının işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal bağlılığın düzenleyici (moderatör) rolünü ele alan herhangi bir araştırmanın yapılmaması mevcut çalışmaya özgünlük katmaktadır.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Akıllı Teknoloji, Yapay Zekâ, Robotik ve Algoritmalar (ATYZRA) Farkındalığı

Teknolojik unsurlar her geçen gün çalışma hayatının merkezine doğru bir ilerleme ve gelişim göstermektedir. Bu kapsamda Frey ve Obsarne (2017, s. 254), "işler bilgisayarlaşmaya ne kadar duyarlı?" sorusunu sorarak teknolojik ilerlemenin meslekler ve işler üzerindeki etkisine odaklanmışlardır. Yazarlar bu doğrultuda, risk altındaki işlerin sayısı ve bir mesleğin bilgisayarlaşma potansiyeli, ücretler ve eğitim seviyeleri arasındaki ilişki de dahil olmak üzere, Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'deki işgücü piyasası sonuçları üzerindeki beklenen etkilerini ortaya koymaktadırlar. Araştırma bulgularına göre, ABD istihdamının yaklaşık 47%'si yüksek riskli grup altında toplanmaktadır (2017, s. 268). Bu durum bilgisayarlaşmanın diğer bir ifade ile ATYZRA (Brougham ve Haar, 2018, s. 240)'nın var olan işlerin bir kısmının yerine geçmeye aday olduğunu göstermektedir. ATYZRA'nın benimsenmesi iş uygulamalarında değişikliklere işaret ediyor, iş ve çalışanlar için risk ve belirsizlik getiriyor. En belirgin risklerden biri çalışanlara olan bağımlılığın azalması olacaktır (Tan vd., 2024, s. 2152). Üniversite öğrencilerinin yapay zekâ (YZ) kullanımı üzerine Freeman (2025, ss. 1-12) tarafından yapılan bir başka araştırma ile YZ kullanımının öğrenciler arasında geçen yıllara oranla arttığını, öğrenciler kullanım nedenleri arasında zaman kaybını büyük oranda önlediği ve çalışmaların kalitesini arttırdığını ifade edilmektedir. YZ, algoritmalara görevleri yerine getirme ve aynı pozisyonda akıllı bir insan gerektirecek çıkarımlar yapma yeteneği kazandırma fikrini ifade etmektedir (Riedl, 2019, ss. 33-36). ATYZRA teknolojileri hem çalışma hem de kişisel hayatta bireylerin yetkinlikleri ve alışkanlıkları üzerinde olumlu ve olumsuz birçok değişikliğe sebep olmaktadır. Brougham ve Haar (2018) tarafından Akıllı Teknoloji, Yapay Zeka, Robotik ve Algoritmalar (ATYZRA) olarak adlandırılan, potansiyel olarak çok çeşitli düşük ve yüksek beceri gerektiren mesleklerin yerini alabilecek otomatik teknolojiler koleksiyonunu ifade eder (Kang vd., 2023). Bu doğrultuda Ding (2021, ss. 2961-2962)'e göre çalışanların ATYZRA farkındalığı hem zorlayıcı hem de engelleyici olarak değerlendirilebilse de teknoloji odaklı değişen çalışma ortamına yönelik bilişsel yargıları, olumlu kariyer geliştirme vizyonlarını korkuyla birleştirmektedir. Bununla birlikte, teknoloji benimsemesini kariyer hedeflerinde uzun vadeli faydaları olan bir fırsat olarak değerlendiren çalışanlar, oldukça motive olmuş durumdadır ve hem tutum hem de davranışlarında değişen çalışma ortamıyla başa çıkmak için çaba göstermektedirler. Bir başka

bakış açısı ile Acemoglu ve Restrepo (2020, ss. 2188-2244) robotlar üzerine ele aldıkları çalışmada robotların istihdam ve ücretler üzerinde önemli ölçüde olumsuz sonuçlar ortaya çıkardığını ifade etmektedirler. Bu olumsuz sonuçların aksine ATYZRA teknolojileri çalışanlara iş hızı, üretkenlik, verimlilik veya azaltılmış iş yükü açısından faydalar da sağlayabilir (Başer vd., 2025, s. 544). Yang ve Jiang (2024, ss. 217-222) ATYZRA farkındalığı ile çalışanların proaktif çalışma davranışları arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında, ATYZRA farkındalığının zorluk değerlendirmesi yoluyla yaklaşım iş şekillendirmesini olumlu şekilde teşvik ettiğini ve ayrıca tehdit değerlendirmesi yoluyla kaçınma iş şekillendirmesini olumlu şekilde öngördüğünü ifade etmektedirler. Bununla birlikte ATYZRA farkındalığının engel olarak görülmesi proaktif müşteri hizmetleri performansını azalttığını ortaya koymaktadır. Bu kapsamda iş güvencesizliği yaşayan çalışanlarda tanımlanmış iş rollerinin ötesinde müşteri odaklı hizmetlere katılma konusunda isteksiz olmalarına yol açabilir (Teng vd., 2025, ss. 14-15).

1.2. Duygusal Bağlılık

Çalışanlar çeşitli biçimlerde ve düzeylerde örgütlerine karşı bağlılık duyabilmektedirler. Örgütsel bağlılık olarak ifade edilen bu durum genel anlamda, çalışan ile kurumu arasındaki ilişkiyi karakterize eden psikolojik bir güçtür. Bu güç çalışanları kurumun bir üyesi olarak devam etmeye ya da vazgeçmeye zorlamaktadır (Meyer ve Allen, 1991, s. 67). Örgütsel bağlılık, örgütsel etkinliği ve ayrıca çalışanların mutluluğunu etkiler (Çetinkaya, 2011, s. 154). Örgütsel bağlılık üç boyuta ayrılabilir: (1) duygusal bağlılık, bir çalışanın örgüte olan duygusal bağlılığını ifade eder; (2) devam bağlılığı, örgütten ayrılmanın beraberinde getirdiği maliyetlere dayanır ve son olarak (3) normatif bağlılık, ahlaki yükümlülük duygusundan kaynaklanır (Allen ve Meyer, 1990, ss. 1-18). Duygusal bağlılık, insanların bir organizasyona karşı güçlü bir duygusal bağ hissetmeleri, onunla özdeşleşmeleri, içinde yer almaları ve bir üyesi olmaktan zevk almalarıdır (Meyer ve Allen, 1991, ss. 61-89). Duygusal bağlılık diğer bağlılık türlerine kıyasla daha fazla örgütsel bağlılık bulundurmaktadır. Örgütsel çaba konusunda gönüllük esas olan duygusal bağlılık, mevcut kurumunda kariyerini devam ettirmeye odaklı ve kurumun amaç ve değerleri ile özdeşleşmiştir (Çekmecelioğlu, 2010, s. 296). Örgütsel bağlılığın bir alt boyutu olarak görülen duygusal bağlılık, çalışan canlılığı, özverisi ve yoğunlaşması ile olumlu biçimde ilişkilidir (Scrima, 2014, ss. 2169-2170). Çünkü, duygusal bağlılığa sahip bir çalışan, kendini kurumun bir parçası olarak gördüğü ve bu durumdan mutlu olduğu için işten ayrılmayı düşünmez (Erat vd., 2017, s. 224). Bununla birlikte, çalışanların duygusal bağlılık düzeyleri iş performansları ile ilişkilidir (Çankır, 2019, s. 173; Özutku, 2008, s. 92).

1.3. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, çalışanların mevcut pozisyonlarından gönüllü olarak ayrılmalarını içeren çok aşamalı bir süreçtir (Takase, 2010, s. 9). Bununla birlikte işten ayrılma ise genellikle bir çalışanın bir organizasyondan ayrılması olarak tanımlanır (Coomber ve Barriball, 2007, s. 298). Çalışanları bu eyleme veya eğilime yönelten birçok unsur bulunmaktadır. Ayrıca çalışanların neden işlerini bıraktıklarını anlamak, özellikle de amaç bunun olmasını önlemek olduğunda hem işverenler hem de politika yapıcılar için hayati önem taşımaktadır (Lazzari vd., 2022, s. 279). Sun ve Wang (2017, s. 1126)'a göre algılanan iş fırsatlarının mevcudiyeti, işten ayrılma eğiliminin belirgin göstergelerinden biridir. Liu ve Onwuegbuzie (2012, ss. 166-169) ise öğretmenler üzerine yaptıkları çalışmalarında işten ayrılma niyetlerinin olası nedenlerinin yüksek stres seviyesi, düşük maaş, yetersiz molalar ve tatiller, ağır iş yükü gibi durumlar olduğunu belirtmişlerdir. Çen (2006, ss. 276-275) tarafından havayolu çalışanları üzerine yapılan bir başka araştırma ise örgütsel bağlılığın iki boyutunun (normatif bağlılık ve devamlılık bağlılığı) ve iş tatmininin, uçuş görevlilerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde önemli ölçüde olumsuz etkiye sahip olduğunu ifade etmektedir.

2. Kavramlararası İlişki ve Hipotez Geliştirme

2.1. Akıllı Teknoloji, Yapay Zekâ, Robotik ve Algoritmalar (ATYZRA) Farkındalığı ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Yapay zeka (YZ), bir sistemin öğrenmeyi yönlendirmek için harici verileri uygun şekilde yorumlama ve bunları koşullara göre uyarlarlarken belirli hedeflere ve görevlere ulaşmak için kullanma yeteneğini yansıtmaktadır (Khaliq vd., 2022, s. 3). Robotlar ise üretim sürecine dahil edilen ve daha önce çalışanlar tarafından gerçekleştirilen görevleri yerine getirebilen herhangi bir makinedir (Pham vd., 2018, s. 126). Yapay Zeka (YZ) ve robot teknolojilerinin çeşitli amaçlar için dünya çapında devasa bir işbirliği kazandırdığı iyi bilinen bir gerçektir (Shaukat vd., 2020, s. 50). Artan talep ve robotların öne çıkması iş yaşamını son derece kolaylaştırmaktadır. Bu durum, araba imalatındaki kaynak işlemleri gibi bazı sert, sağlıksız veya tehlikeli işleri ortadan kaldırmaya yardımcı olmaktadır. Öte yandan, üretim sürecine dahil edilen tüm makineler gibi robotların da çalışanlar üzerinde olumsuz etkileri vardır (Pham vd., 2018, s. 126). Şöyle ki, robotlar üretkenliği arttırmakla birlikte istihdam olanaklarını azaltmaktadır (Shaukat vd., 2020, s. 50). Robotlar tam da bazı görevleri otomatik olarak yerine getirebildikleri için, daha önce bu görevleri yerine getiren çalışanların işlerini kaybetmesine neden olmaktadır (Pham vd., 2018, s. 126). Robotlar mavi yakalı işlerin tamamını ele geçirmiş durumda olup beyaz yakalı çalışanlar da yakın bir zamanda işlerini robotlara devredebilir. Bütün bunlara ek olarak, gelecekte robot öğretmenlerin görülmesi de mümkündür (Shaukat vd., 2020, s. 50).

ATYZRA farkındalığının olumsuz sonuçlarına odaklanan Lingmont ve Alexiou (2020), ATYZRA farkındalığının çalışanların iş güvencesizliğini arttırdığını ortaya koymuştur. Brougham ve Haar (2018), ATYZRA'nın bir kişinin genel kariyer gelişimini tehdit ettiğini ve bireysel ihtiyaçların karşılanmasını daha zor hale getirdiğini savunmuş ve bu nedenle ATYZRA farkındalığının çalışanların

örgütsel bağlılığını ve kariyer memnuniyetini olumsuz yönde etkilediğini ve çalışanların işten ayrılma niyetini, sinizmini ve depresyonunu olumlu yönde etkilediğini öne sürmüştür. Benzer şekilde Li vd. (2019), yapay zeka ve robot farkındalığının çalışanların işten ayrılma niyetlerini olumlu yönde etkilediğini belirtmiştir. Otel çalışanları üzerine araştırma yapan Khaliq vd. (2022) de yapay zeka ve robot tehditleri ile karşı karşıya kaldıklarında çalışanların işten ayrılma niyetlerinin arttığını tespit etmiştir. Literatürde ATYZRA farkındalığının işten ayrılma niyetini arttırdığı sonucuna ulaşan diğer araştırmalar (Brougham ve Haar, 2020; Ogbeibu vd. 2022; Mukhlis vd., 2023; Başer vd., 2025; Bakir vd., 2025) da bulunmaktadır. Bu bilgiler doğrultusunda araştırmanın H₁ hipotezi geliştirilmiştir;

H₁: ATYZRA farkındalığının işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

2.2. Duygusal Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Psikologlar, gerçek işten ayrılma yerine çalışanların işten ayrılma niyetlerinin incelenmesini önermişlerdir. Çünkü bu durum işten ayrılmanın ikinci son adımı olup İK yöneticileri tarafından çözülmesi gerekmektedir (Islam vd., 2015, s. 422). Bu nedenle, çalışanların işten ayrılma niyetlerini olumlu ve olumsuz anlamda etkileyen bir çok konu üzerine araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırmalardan birçoğu örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetini azalttığını ortaya koymuştur. Meyer vd. (2002) tarafından tüm sektörleri kapsayan bir meta-analiz, bağlılığın işten ayrılma ile negatif ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Loi vd. (2006), Hong Kong'daki hukuk firmalarında çalışan avukatlar üzerinde yaptıkları araştırmada, örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetiyle negatif ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının işten ayrılma niyetleri üzerinde doğrudan negatif bir etkisi vardır (Gökaslan, 2018). Tourangeau ve Cranley (2006) örgütsel bağlılığın hemşirelerin işte kalma niyetinin istatistiksel olarak anlamlı bir belirleyicisi olduğunu bulmuşlardır. De Gieter vd. (2011), Belçika'daki hemşirelerden oluşan bir örneklem üzerinde yaptıkları araştırmada, örgütsel bağlılığın hemşirelerin işten ayrılma niyetini önemli ölçüde yordadığını tespit etmişlerdir. Benzer sonuçlar diğer araştırmacılar (Lum vd., 1998; Kim vd., 2005; Beheshtifar ve Allahyary, 2013; Kang vd., 2015; Karavardar, 2015; Sökmen ve Şimşek, 2016; Xia vd., 2023) tarafından da bulunmuştur. Ancak, bağlılığın nasıl oluştuğu ve neyi hedeflediği iş tutumlarını ve işle ilgili davranışları anlamak açısından son derece önemlidir (Solinger vd., 2008, S. 80). Duygusal bağlılığın işten ayrılma niyetini diğer bağlılık boyutlarından daha fazla etkilediği ve işten ayrılma niyeti ile negatif bir ilişki içinde olduğu çok sayıda çalışma ile ortaya konulmuştur (Sabuncuoğlu, 2007; Yang, 2008; Jang ve Kandampully, 2018; Ramalho Luz vd., 2018; Guzeller ve Celiker, 2020). Öte yandan, devam bağlılığı ile işten ayrılma niyeti arasından pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşan araştırmacılar da bulunmaktadır (Sabuncuoğlu, 2007; Karataş, 2016; Şahin vd., 2021). Ayrıca, duygusal bağlılığı diğer örgütsel bağlılık boyutları olmadan ele alan araştırmacılar işten ayrılma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir (Ahmad ve Omar, 2010; Poon vd., 2012; Islam vd., 2015; A'yunnissa ve Saptoto, 2015; Wong ve Wong, 2017; Perreira vd., 2018; Lee vd., 2021; Akinyemi vd., 2022). Literatürdeki bu bulgulara dayanarak H₂ hipotez geliştirilmiştir;

H₂: Duygusal bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

2.3. Akıllı Teknoloji, Yapay Zekâ, Robotik ve Algoritmalar (ATYZRA) Farkındalığı ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Duygusal Bağlılığın Düzenleyici Rolü

Teknolojik gelişmeler son yıllarda katlanarak büyümektedir. Bununla birlikte, modern teknoloji, istihdam ilişkilerine zarar vermek, yüksek iş güvensizliği ve gelecekteki kariyer gelişimi hakkında belirsizlik yaratmak gibi iş ile ilgili çeşitli olumsuz sonuçları da beraberinde getirmektedir (Brougham ve Haar, 2018, s. 249). Günümüz çalışanları yalnızca günlük iş yerlerinin normal streslerini tolere edebilmekle kalmamalı, aynı zamanda teknolojinin sürekli değişen etkileriyle de başa çıkabilmelidir. Bu durum, çalışanların kendilerini sürekli tehdit altında hissetmelerine bağlı olarak yüksek düzeyde kaygı, üzüntü ve hayal kırıklığı yaşamalarına neden olmaktadır (Li vd., 2019, s. 174). Singh vd. (2022) çalışanların gelecek kariyer kaygılarının çalışma kültüründe köklü değişikliklere yol açtığını ve bu duruma bağlı olarak işten ayrılmayı düşündüklerini tespit etmişlerdir. Performansa bağlı işyeri kaygısının artması çalışanların işten ayrılma niyetlerini de arttırmaktadır (Lin vd., 2017, s. 1717). Li vd. (2019), yönetim ve iş sağlığı hizmetlerinin, çalışanlara tatmin edici çalışma koşulları sağlamaya daha fazla önem vermek amacıyla, işle ilgili duygusal stresi önlemek ve/veya azaltmak için bu olumsuz çevresel koşulların ortadan kaldırılmasına yardımcı olması gerektiğini belirtmiş ve yapay zeka ve robot farkındalığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin düzenleyici (moderatör) rolünü incelemişlerdir. Araştırmacılar yapay zeka ve robot farkındalığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin düzenleyici bir etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir (Li vd., 2019, s. 178).

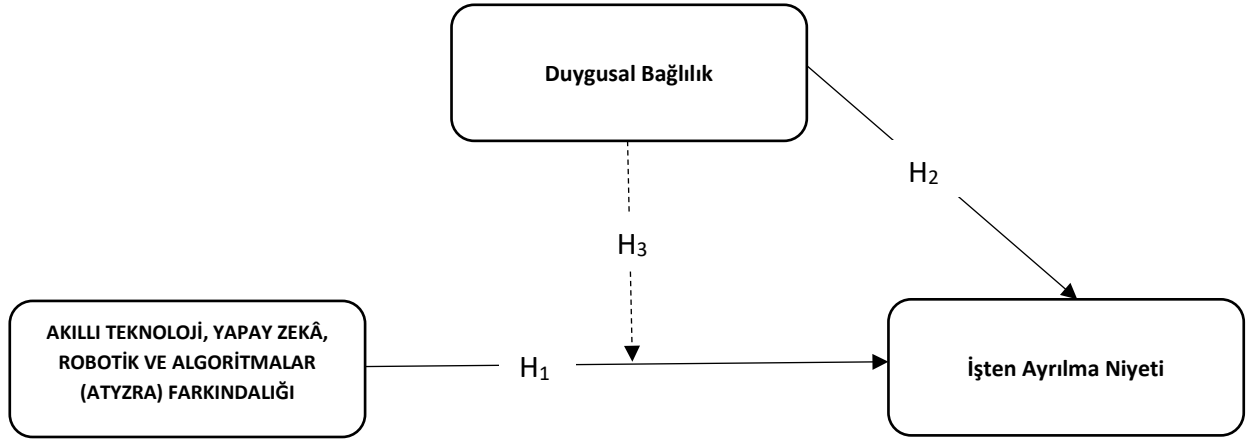
Duygusal bağlılık, çalışanların örgütlerine duygusal olarak bağlanmalarını, örgütleriyle özdeşleşmelerini ve örgütlerine dahil olmalarını ifade etmektedir (Allen ve Meyer, 1996, s. 253). Duygusal bağlılığı daha yüksek olan çalışanların iş rollerine yatırım yapmaları ve kurumun hedef ve değerlerini içselleştirmeleri daha olasıdır (Mayer ve Schoorman, 1992, s. 671). Ayrıca, bu bireyler, akıllı teknoloji, yapay zekâ, robotik ve algoritmalarla yönelik farkındalıklarının artmasına rağmen çalıştıkları kurumun ortaya çıkabilecek dönüşüm sürecinde kendilerini destekleyeceğine inanarak işten ayrılma niyetlerini daha düşük düzeylerde tutabilirler. Duygusal bağlılığın bu anlamda düzenleyici bir diğer önemi de çalışanların sadece akıllı teknoloji, yapay zekâ, robotik ve algoritmalarla yönelik farkındalıklarını arttırmakla kalmayıp bu alanlarda kendilerini geliştirmesine yardımcı olabilir. Bu nedenle

araştırmanın H₃ hipotezi geliştirilmiştir;

H₃: ATYZRA farkındalığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal bağlılığın düzenleyici (moderatör) rolü vardır.

Söz konusu bu hipotezler doğrultusunda Şekil 1’de yer alan araştırma modeli oluşturulmuştur.

Şekil 1. Araştırma Modeli



Kaynak: Şekil yazar tarafından tasarlanmıştır.

3. Yöntem

Bu bölümde araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve demografik bilgiler sunulmaktadır.

3.1. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini Türkiye’de bilişim sektöründe faaliyet gösteren ilk 50 firma oluşturmaktadır. BT Haber (BT Haber, bthaber.com, 2022) tarafından yayınlanan Bilişim 500 araştırma sonuçlarına göre, ilk 50 de bulunan firmaların ağırlıklı olarak İstanbul, İzmir ve Ankara illerinde bulunduğu görülmektedir. Cohen vd. (2007), 500.000 kişilik bir araştırma evreni için 272 katılımcının yeterli olduğunu öne sürmüşlerdir. Ayrıca, Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004), araştırma evreninin tam olarak bilinmediği ya da çok büyük olduğu durumlarda örneklem sayısının %95 güven aralığı ve %5 hata payıyla en az 384 olması gerektiğini belirtmişlerdir. Araştırma için “Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulunun” 20.09.2024 Tarih ve 2024-19 Sayılı oturumunda 348907 numaralı etik kurulu onayı alınmıştır. Anonim çevrimiçi anketin bağlantısı LinkedIn sosyal ağı yoluyla katılımcılara ulaştırılmıştır. Firmalar bağlamında eşit dağılım sağlanması amacıyla araştırmada tek bir firmadan en fazla 13 katılımcıya yer verilmiştir. Kolayda örneklem yöntemi kullanılan araştırmada, 2024 Eylül ve Ekim aylarında 607 alt, orta ve üst düzey yöneticiden veri elde edilmiştir. Katılımcıların demografik bilgileri Tablo 1’de sunulmaktadır.

Tablo 1. Demografik Bilgiler

		n	%
Cinsiyet	Kadın	204	33,6
	Erkek	403	66,4
Yaş	20 ve altı	5	0,8
	21-30	191	31,5
	31-40	233	38,4
	41-50	141	23,2
	51-60	37	6,1
Eğitim Düzeyi	Lisans Öncesi	96	15,8
	Lisans	397	65,4
	Lisansüstü	114	18,8
Meslekteki Çalışma Süresi	1 Yıldan az	39	6,4
	1-5 Yıl	132	21,7
	6-10 Yıl	138	22,7
	11-15 Yıl	160	26,4
	16-20 Yıl	68	11,2
	20 Yıl ve üstü	70	11,5
Firmadaki Çalışma Süresi	1 Yıldan az	126	20,8
	1-5 Yıl	242	39,9
	6-10 Yıl	135	22,2
	11-15 Yıl	83	13,7
	16-20 Yıl	11	1,8
	20 Yıl ve üstü	10	1,6
Firmanın Bulunduğu İl	İstanbul	344	56,7
	İzmir	111	18,3
	Ankara	110	18,1
	Diğer	42	6,9

Katılımcıların demografik bilgilerine bakıldığında; katılımcıların büyük çoğunluğunun erkek (%66,4), yaşlarının çoğunlukla 21-30 (%31,5), 31-40 (%38,4) ve 41-50 (%23,2) aralıklarında ve eğitim durumlarının çoğunlukla lisans mezunu (%65,4) olduğu görülmektedir. Katılımcıların 26,4'ünün mesleki deneyimlerinin 11 ile 15 yıl arası olduğu, 39,9'u ise 1 ile 5 yıl arası mevcut firmada çalışmaktadır. Araştırmada yer alan firmaların 56,7'si İstanbul'da faaliyet göstermektedir.

3.2. Veri Toplama Araçları

Akıllı Teknoloji, Yapay Zekâ, Robotik ve Algoritmalar (ATYZRA) Farkındalığı. Bu çalışmada Brougham ve Haar (2018) tarafından geliştirilen "Akıllı Teknoloji, Yapay Zekâ, Robotik ve Algoritmalar Farkındalığı Ölçeği" ($\alpha=0.85$) kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye çevirisinde "çevri/tersine çevri" formülü uygulanmış ve uzman bireylere kontrol ettirilmiştir. Toplam 4 önerme ve tek boyuttan oluşan ölçek, "1-Kesinlikle Katılmıyorum/5-Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde derecelendirilmektedir.

Duygusal Bağlılık. Bu çalışmada, katılımcıların duygusal bağlılık algılarını ölçmek için Meyer vd. (1993) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması ($\alpha=0.73$) Dağlı vd. (2018) tarafından yapılan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği"nin duygusal bağlılık alt boyutundan faydalanılmıştır. Ölçek 6 önermeden oluşup, "1-Kesinlikle Katılmıyorum/5-Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde derecelendirilmektedir.

İşten Ayrılma Niyeti. Bu çalışmada kullanılan İşten Ayrılma Ölçeği, Rosin ve Korabik (1995) tarafından geliştirilmiştir ($\alpha=0.82$). Ölçeğin Türkçe uyarlaması Tanrıöver (2005) tarafından gerçekleştirilmiştir ($\alpha=0.93$). Ölçek 4 önerme ve "1-Kesinlikle Katılmıyorum/5-Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde derecelendirilen tek boyuttan oluşmaktadır.

Kontrol değişkenleri. Katılımcıların sosyo-demografik bilgilerini belirlemek amacıyla "yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, meslekte ve firmada çalışma süresi ve firmanın bulunduğu il" gibi sorulara yer verilmiştir.

4. Bulgular

4.1. Ölçüm Modeli

Araştırmada yer alan ölçeklerin güvenilirlik ve geçerliliğini test etmek amacıyla Smart PLS-SEM programında ölçümler yapılmıştır. Smart PLS-SEM, örgütsel yönetim (Sosik vd., 2009) ve insan kaynakları yönetimi (Ringle vd., 2020) dahil olmak üzere sosyal bilim disiplinlerindeki akademisyenler tarafından sıklıkla kullanılmaktadır. Bu durumun birden çok nedeni vardır; Smart PLS-SEM algoritmasının teori oluşturma ve teori test etmede kullanıldığı, modelin karmaşık olduğu ve modelin birçok gösterge ve yapıdan oluştuğu ve örneklem yetersizliği ve normallik varsayımı gibi durumlarda kullanılmaktadır (Hair vd., 2017). Araştırmada kullanılan ölçeklerin faktör yükleri ile AVE değerinin 0,50, Cronbach Alfa ile Birleşik Güvenirlik (CR) değerlerinin ise 0,70'in üzerinde olması beklenmektedir (Hair vd., 2017). Ölçeklerin faktör yükleri, geçerlik ve güvenirlik değerleri Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2. Ölçeklerin Faktör Yükleri, Güvenirlik ve Geçerliliği

Ölçek	Cronbach's a	Önerme	Faktör Yükleri	Composite Reliability (CR)	AVE
Akıllı Teknoloji, Yapay Zekâ, Robotik ve Algoritmalar (ATYZRA) Farkındalığı	0.928	1. İşimin yerini akıllı teknoloji, yapay zekâ, robotik ve algoritmaların alabileceğini düşünüyorum.	0.839	0.949	0.824
		2. Bireysel olarak şu anda yaptığım işlerin yerini akıllı teknoloji, yapay zekâ, robotik ve algoritmaların alabileceğinden endişe duyuyorum.	0.927		
		3. Akıllı teknoloji, yapay zekâ, robot ve algoritmaların çalışanların yerini alması nedeniyle çalıştığım kurumumda geleceğim konusunda endişeliyim.	0.934		
		4. Akıllı teknoloji, yapay zekâ, robot ve algoritmaların çalışanların yerini alması nedeniyle çalıştığım sektördeki geleceğim konusunda endişeliyim.	0.927		
Duygusal Bağlılık	0.948	1. Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu işletmede geçirmek beni çok mutlu eder.	0.870	0.959	0.794
		2. Bu işletmenin problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.	0.875		
		3. İşletmeye karşı güçlü bir aidiyet hissediyorum.	0.918		
		4. Bu işletmeye karşı duygusal bağlılık hissediyorum.	0.889		
		5. Bu işletmede kendimi "ailenin bir parçası" gibi görüyorum.	0.885		
		6. Bu işletmenin benim için çok özel bir yeri vardır.	0.909		
İşten Ayrılma Niyeti	0.955	1. Eğer imkânım olsaydı işimden ayrıldım.	0.943	0.968	0.882
		2. Son zamanlarda işimden ayrılmayı daha sık düşünüyorum.	0.939		
		3. Aktif olarak yeni bir iş arıyorum.	0.928		
		4. İşimden ayrılmayı düşünüyorum.	0.946		

Tablo 2’deki bulgular incelendiğinde; ölçeklerin Cronabach Alfa (0,928 ile 0,955 arasında) ve Birleşik Güvenirlik (CR) (0,949 ile 0,968 arasında) değerlerinin önerilen minimum 0,70 değerinden daha büyük olduğu; AVE değerlerinin 0,50’nin ve önermelere ilişkin faktör yüklerinin ise 0,60’ın üzerinde olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, ölçeklerin iyi bir güvenilirliğe ve içsel tutarlılığa sahip olduğu söylenebilir. Ölçekler arasındaki ayrışma geçerliliğinin hesaplanmasında, Fornell ve Larcker (1981) tarafından önerilen ölçüt kullanılmaktadır. Fornell ve Larcker (1981) göre, araştırmada yer alan AVE değerlerinin karekökü, diğer yapılar arasındaki korelasyon değerlerinden daha yüksek olmalıdır. Fornell-Larcker ölçütüne ek olarak Henseler vd. (2015), “Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)” görüşü adı verilen yeni bir ayrışma geçerliliği analizi önermişlerdir. Henseler vd. (2016)’ne göre, 0,90’nın üzerindeki HTMT değerlerinin ayrışma geçerliliği sorunlarını ortaya çıkarmaktadır. Tablo 3’te Fornell-Larcker ve HTMT değerleri sunulmaktadır. Tablodaki değerler incelendiğinde; Fornell-Larcker kriterlerinin sağlandığı ve HTMT değerlerinin eşik değerin (0,90) altında olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Fornell-Larcker ve HTMT Değerleri

Fornell-Larcker Değerleri			HTMT Değerleri		
	ATYZRA	DB	İAN		
ATYZRA	0.908			ATYZRA	
DB	-0.100	0.891		DB	0.101
İAN	0.357	-0.594	0.939	İAN	0.377
					0.623

Model uyum iyiliği değerlerine Tablo 4’te yer verilmektedir. Tablodaki değerler incelendiğinde, Standartlaştırılmış Ortalama Hataların Karekökü (SRMR) değerinin 0,037 (SRMR<0,080), d_ULS değerinin 0,143, d_G değerinin 0,126, Ki-Kare değerinin 462.962 (Ki-Kare<5) ve Normlaştırılmış Uyum İndeksi (NFI) değerinin 0,946 (NFI>0,80) olduğu görülmektedir. Byrne (2016)’ye göre bu değerler literatürde uygun kabul edilmektedir. Bu bağlamda, modelin iyi uyum değerlerine sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 4. Araştırma Modeli Uyum İyiliği Değerleri

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.037	0.037
d_ULS	0.143	0.143
d_G	0.126	0.126
Chi-square	462.962	462.962
NFI	0.946	0.946

4.2. Yapısal Model Değerlendirme (Hipotez Testi)

Çalışmanın bu bölümünde araştırma modelindeki değişkenler arasındaki ilişki yol analizi kullanılarak incelenmiştir. Yol analizi, Smart PLS-SEM programı kullanılarak 5000 önyükleme örneği ile gerçekleştirilmiştir. Yapısal modeli değerlendirmeden önce, modelde yer alan değişkenler arasında doğrusallık sorununun olup olmadığı belirlemek amacıyla VIF değerleri incelenmelidir. Hair vd. (2019)’ne göre, her bir öngörücü yapı için VIF değerleri 3.0’dan küçük olması gerekmektedir. VIF değerleri kabul edilebilir ise, bir sonraki adım R² katsayılarını incelemektir (Hair vd., 2019). Hair vd. (2022), “R²’nin bir modelin açıklayıcı gücünün ölçütü” olduğunu ifade etmişlerdir. R² katsayıları 0 ile 1 arasında değişmekte olup (0.75<R²=güçlü; 0.50<R²=orta; 0.25<R²=zayıf) daha büyük değerler daha güçlü açıklamaları göstermektedir. Tablo 5, VIF ve R² testi ile ilgili değerleri göstermektedir.

Tablo 5. VIF ve R² Katsayıları

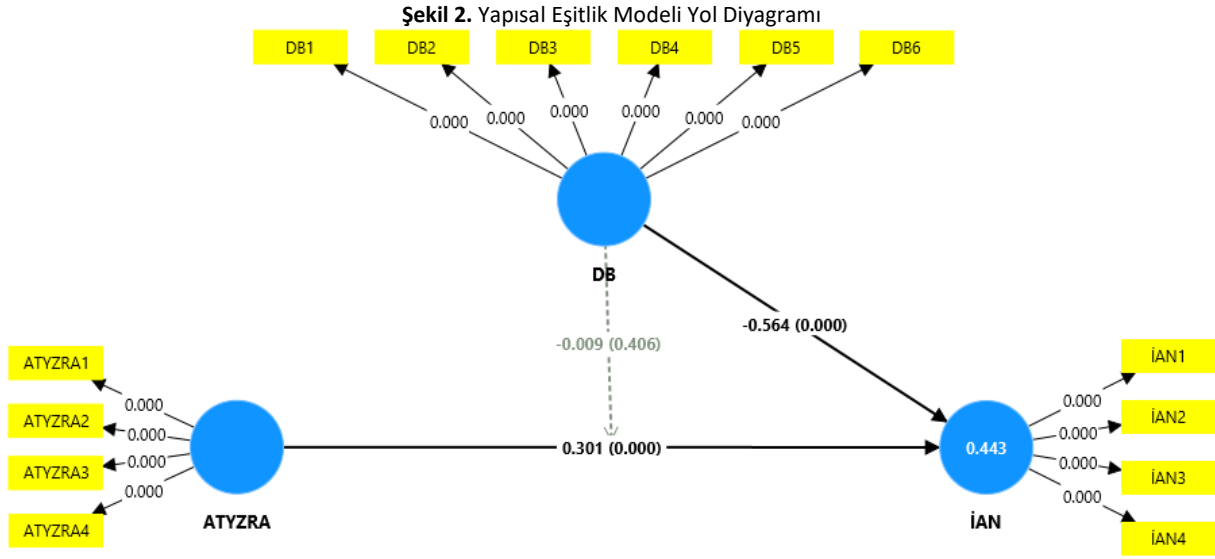
VIF	R ² Katsayıları		
ATYZRA -> İAN	1.000	R ²	Düzeltilmiş R ²
DB -> İAN	1.000	İAN	0.443
			0.441

Tablo 5 incelendiğinde; VIF değerlerinin 3.0’dan küçük olduğu görülmekte olup, modelde yer alan değişkenler arasında doğrusallık sorunun olmadığı söylenebilir. Ayrıca, tabloda görüldüğü üzere işten ayrılma niyeti 0.25’ten büyük bir R² değerine sahiptir.

Tablo 6 ve Şekil 2, yapısal modelin hipotez testi katsayılarını göstermektedir. Sonuçlara göre, ATYZRA farkındalığının işten ayrılma niyeti (β=0,301; p<0,01) üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca, duygusal bağlılığın işten ayrılma niyeti (β=-0,564; p<0,01) üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, H₁ ve H₂ desteklenmiştir. Araştırmanın bir diğer hipotezi, ATYZRA farkındalığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal bağlılığın düzenleyici (moderatör) etkisini belirlemek amacıyla oluşturulmuştur. Baron ve Kenny (1986, s. 1174)’e göre düzenleyici (moderatör) değişken, “bağımsız değişkenle bağımlı değişken arasındaki ilişkinin gücünü ve yönünü etkileyen bir değişken”dir. Düzenleyici etkiyi inceleyen sonuçlar incelendiğinde, ATYZRA farkındalığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal bağlılığın düzenleyici (moderatör) bir etkisinin olmadığı (p>0,05) görülmüştür. Bu nedenle, H₃ hipotezi desteklenmemiştir. Düzenleyici (moderatör) etkinin anlamlı çıkması durumunda basit eğilim (simple slope) grafiklerinin incelenmesi gerekir (Yılmaz vd., 2024, s. 125). Basit eğilim (simple slope) grafikleri düzenleyici (moderatör) etkinin doğasının daha iyi anlamaya yardımcı olmaktadır (Aiken ve West, 1991). Araştırmada düzenleyici (moderatör) etkinin anlamlı çıkması nedeniyle basit eğilim (simple slope) grafikleri incelenmemiştir.

Tablo 6. Hipotez Testi Sonuçları

	Beta (β)	t-değeri	p-değeri	5%	95%	Sonuç
H1: ATYZRA → İAN	0.301	7.953	0.000	0.237	0.364	Desteklendi
H2: DB → İAN	-0.564	16.748	0.000	-0.619	-0.509	Desteklendi
H3: DB x ATYZRA → İAN	-0.009	0.242	0.406	-0.069	0.048	Desteklenmedi



Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada, bilişim sektöründe çalışan bireylerin işten ayrılma niyetlerinde ATYZRA farkındalığının ve duygusal bağlılığın etkilerini tespit etmek amaçlanmıştır. Ayrıca, ATYZRA farkındalığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal bağlılığın düzenleyici (moderatör) rolünün olup olmadığının ortaya konulması da araştırmanın bir diğer amacını oluşturmaktadır. İşten ayrılma niyeti ve duygusal bağlılık kavramları sıklıkla araştırılan olgular olduğu ifade edilebilir. Ancak, ATYZRA farkındalığının literatüre yeni kazandırılmış bir kavram olduğunu söyleyebiliriz. Literatür incelendiğinde ATYZRA farkındalığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini araştıran çalışmaların olduğu görülmektedir (Brougham ve Haar, 2018; Brougham ve Haar, 2020; Ogbeibu vd. 2022; Mukhlis vd., 2023; Başer vd., 2025; Bakir vd., 2025). Çalışmanın özgünlüğü açısından duygusal bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini inceleyen birçok çalışma bulunmakla (Ahmad ve Omar, 2010; Poon vd., 2012; İslam vd., 2015; A'yunnissa ve Saptoto, 2015; Wong ve Wong, 2017; Perreira vd., 2018; Lee vd., 2021; Akinyemi vd., 2022) birlikte ATYZRA farkındalığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal bağlılık değişkeninin düzenleyici (moderatör) rolünü inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Araştırma kapsamında elde edilen sonuçlar Smart-PLS yazılımı aracılığıyla analiz edilmiş ve yapısal eşitlik modeli oluşturularak düzenleyici (moderatör) etkisi belirlenmiştir. Modelde ATYZRA farkındalığının işten ayrılma niyeti ($\beta=0,301$) üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Çalışanların akıllı teknoloji, yapay zekâ, robotik ve algoritmalar ile ilgili farkındalık düzeyleri arttıkça, işten ayrılma niyetleri de artmaktadır. Bu sonuç, ATYZRA farkındalığının çalışanlarda iş güvencesizliği endişeleri yaratabileceğini gösterebilmektedir. Şöyle ki, ATYZRA farkındalığına bağlı olarak çalışanlar, otomasyon odaklı bu sistemlerin iş rollerinde, iş akışlarında ve gerekli yetkinliklerinde değişikliklere yol açabileceğinden endişe ederek işlerine karşı bir tehdit olarak algılayabilirler. Bu durum da işten ayrılma niyetlerini arttırabilir. Ayrıca bu sonuç, ATYZRA farkındalıkları yüksek olan çalışanların, mevcut kurumları bu anlamda geri kalıyorsa teknolojik açıdan daha gelişmiş şirketlerde iş bulma amacıyla işten ayrılmayı düşünebileceklerini de yansıtabilmektedir. Brougham ve Haar (2018) Yeni Zelanda'da 120 çalışan üzerine yapmış olduğu araştırma sonucunda, ATYZRA farkındalığının işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit etmişlerdir. Yazarlar ayrıca, bu çalışmadaki katılımcıların çoğunun bu teknolojilerdeki gelişmelerden habersiz olduğunu; dolayısıyla, ATYZRA'nın işyerindeki işleri devralması fikrine çok az inanıldığını belirtmişlerdir. Ogbeibu vd. (2022) lider ATYZRA yetkinliğinin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu belirşemişlerdir. Bakir vd. (2025) ATYZRA kullanım niyetinin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yazarlar ayrıca, daha fazla ATYZRA yetkinliğine sahip çalışanların ATYZRA kullanım niyetinin arttığını, mevcut kurumları ile uyumsuzluk hissettiklerini ve işten ayrılma eğiliminde olduklarını belirtmişlerdir.

İşten ayrılma niyeti üzerinde, duygusal bağlılığın negatif ve anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir ($\beta=-0.564$). Çalışanların duygusal bağlılık düzeyleri arttıkça, işten ayrılma niyetleri azalmaktadır. Bununla birlikte, duygusal bağlılığın azalması işten ayrılma niyetini arttırmaktadır. Bu sonuç, çalışanların alternatif iş fırsatları arama eğilimlerini de düşürebilir ve Ahmad ve Omar (2010), Poon vd. (2012), İslam vd. (2015), Wong ve Wong (2017), Perreira vd. (2018), Lee vd. (2021) ve Akinyemi vd. (2022) çalışmaları ile

uyumludur. Ayrıca, duygusal bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde negatif bir etkisi olduğu sonucuna ulaşan A'yuninnisa ve Saptoto (2015) bağlılığın kurumda kalmayı tercih edeneler ile ayrılmayı düşünler arasında ayırım yapmada önemli bir değişken olduğunu ifade etmişlerdir.

Modelde ATYZRA farkındalığının işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde duygusal bağlılığın düzenleyici (moderatör) bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Bu sonucun ATYZRA farkındalığının baskın etkisi, rasyonel karar alma, iş güvencesi, teknolojik dönüşüm üzerinde kontrol eksikliği ve bağlama özgü olası faktörler gibi birkaç sektörel ve kültürel nedeni olabilir. Örneğin, çalışanlar ATYZRA'yı iş güvencesi veya kariyer istikrarı açısından bir fırsat olarak değil de tehdit olarak algılamaları durumunda, endişeleri kuruma olan duygusal bağlılıklarından daha öncelikli hale gelebilir ve bağlılık düzeylerine bakmaksızın işten ayrılma eğiliminde olabilirler. Ayrıca, çalışanların duygusal açıdan bağlılıklarının yüksek olmasına rağmen, teknolojik değişikliklerin kendi kontrolleri dışında olduğunu hissedebilir ve bu da mevcut kurumlarına güvenmek yerine dış fırsatlar aramalarına neden olabilir. Bu bağlamda, kurum ile çalışanlar arasında tek taraflı değil, güvene dayalı ve karşılıklı duygusal bağın oluşturulması beklenmektedir. Bununla birlikte, bilişim, finans ve üretim sektörlerinde akıllı teknoloji, yapay zekâ, robotik ve algoritmalarındaki gelişmelere bağlı olarak iş rolleri diğer sektörlerde göre daha hızlı değişiklik göstermektedir.

Li vd. (2019) Çin'de otel çalışanları üzerine yapmış oldukları bir araştırmada, yapay zeka ve robotik farkındalığının çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin algılanan örgütsel destek ve rekabetçi psikolojik iklim tarafından zayıflatıldığı tespit edilmiştir. Bu bulgular doğrultusunda, ATYZRA farkındalığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin zayıflatılmasında duygusal bağlılığın tek başına yeterli olmadığını, çalışanlara aktif destek sağlanmasının ve rekabetçi psikolojik iklimin oluşturulmasının daha belirleyici olduğu söylenebilir. Ancak, mevcut çalışma hem kültür hem de sektör olarak farklı özellikler taşımaktadır. Yüksek belirsizlikten kaçınma eğiliminde olan toplumlarda, çalışanlar belirsizliğe yol açan teknolojik değişimlerden rahatsız olabilirler. Bu durum, çalışanların duygusal bağlılıklarına bakılmaksızın, işten ayrılma kararlarını hızlandırabilir. Dolayısıyla, farkındalığın daha net bir şekilde ortaya konulabilmesi için, kavramların tamamını kapsayan kültürel ve sektörel açılardan karşılaştırmalı bir araştırmanın yapılması faydalı olacaktır.

Teoriye Yönelik Katkıları

Bilişim sektöründe faaliyet gösteren işletmelerdeki yöneticilerin Akıllı Teknoloji, Yapay Zekâ, Robotik ve Algoritmalar (ATYZRA) farkındalıklarının işten ayrılma niyetlerine etkisinde duygusal bağlılığın düzenleyici (moderatör) rolünün olup olmadığı araştırmanın sorusunu oluşturmaktadır. Bu bağlamda, mevcut çalışma işten ayrılma niyetini Akıllı Teknoloji, Yapay Zekâ, Robotik ve Algoritmalar (ATYZRA) farkındalığı perspektifinden inceleyerek gelecekte yapılacak olan çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Elde edilen sonuç, bilişim sektöründeki yönetici konumundaki çalışanların teknolojik dönüşüme karşı farkındalıkları işten ayrılma niyetlerini arttırdığını göstermektedir. Bu durum, insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış alanlarında, daha iyi teknolojik uyum süreçlerinin geliştirilmesine ilişkin yeni teorik çalışmalara zemin hazırlayabilir. Ayrıca, çalışma sonuçlarının da ortaya koyduğu gibi, duygusal bağlılık ATYZRA farkındalığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde düzenleyici (moderatör) bir role sahip değildir. Bu durum, klasik örgütsel bağlılık teorilerinin teknoloji odaklı değişim konusunda tekrardan gözden geçirilmesi gerekliliğini ortaya koymuştur. Literatürde, genellikle yapay zeka ve algoritma farkındalığının işten ayrılma niyeti üzerinde etkisini belirlemeye yönelik çalışmalar mevcuttur. Ancak, ATYZRA farkındalığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik çalışmalar (Brougham ve Haar, 2018; Brougham ve Haar, 2020; Ogbeibu vd. 2022; Mukhlis vd., 2023; Başer vd., 2025; Bakir vd., 2025) ise son yıllarda yapılan birkaç araştırma ile sınırlıdır. ATYZRA farkındalığının işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde duygusal bağlılığın düzenleyici (moderatör) rolünü inceleyen herhangi bir çalışmaya ise rastlanmamıştır. Bu nedenle, çalışmanın modeli doğrultusunda ortaya çıkan sonuçlarının literatürdeki boşlukları dolduracağı ve Akıllı Teknoloji, Yapay Zekâ, Robotik ve Algoritmalar (ATYZRA) farkındalığı alanında yerli ve yabancı literatürü genişletmeye katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Uygulamaya Yönelik Katkıları

ATYZRA farkındalığının işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koyan bu çalışma, İK yöneticileri için uygulamaya yönelik çeşitli çıkarımlar sağlamaktadır. Öncelikle, yöneticiler bu çıkarımların işletmeye yönelik fayda ve zararlarının farkında olmalıdır (Başer vd., 2025, s. 544). Bu bağlamda, İK yöneticileri ATYZRA farkındalığının işletmeler üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak için çeşitli stratejiler izleyebilirler. İlk olarak, seçim ve işe alım süreçlerinde bu durum test edilmelidir (Bakir vd., 2025, s. 14). Adayların teknolojik yeniliklere karşı belirsizlik, endişe ve teknolojik yatkınlık düzeyleri belirlenip duruma göre karar verilebilir. Bir diğeri, yöneticilerin teknolojik kaygı, endişe ve belirsizliği azaltacak stratejiler geliştirmesi gerekliliğidir. Şöyle ki, çalışanların teknolojik yeniliklere ayak uydurması ve teknolojik anlamda olumsuz düşüncelerini azaltmak için yapay zeka, robotik ve algoritmalar gibi konularda sürekli eğitim programları düzenlenebilir. Bu eğitim programları aracılığıyla çalışan ve yönetici konumundaki tüm kurum üyelerine teknolojinin "insansız bir ortamda işlevsiz olduğu", "çalışması için her zaman insanlara ihtiyaç duyulduğu", "insanlara rakip olarak görülmemesi gerektiği", "verimliliği artırdığı" ve "insanlarla birlikte çalışmayı kolaylaştıran araçlar olduğu" gibi mesajlar verilebilir. Ancak, otomasyon ve yapay zeka nedeniyle bazı iş rollerinin değişeceği veya

ortadan kaybolacağı açık bir şekilde bilinmektedir. Bu nedenle, çalışanların ATYZRA farkındalığına bağlı olarak teknolojik endişe, kaygı ve belirsizlik hissi ile işten ayrılma eğiliminde olmamaları için iş güvencesi algıları güçlendirilebilir. Bu amaçla çalışanlara yeni roller sunarak veya kariyer geçiş süreçlerinde eğitim destekleri verilerek iş güvencesi sağlanabilir.

Kısıtlar

Bilişim sektöründe alt, orta ve üst kademedeki yer alan yöneticilerin işten ayrılma niyetlerinde Akıllı Teknoloji, Yapay Zekâ, Robotik ve Algoritmalar (ATYZRA) farkındalığının etkisini ve bu etkide duygusal bağlılığın düzenleyici (moderatör) rolünü inceleyen bu çalışma, bir takım kısıtlar bulundurmaktadır. Öncelikle araştırma kolayda örneklem uygulaması ile yapıldığı için genelleştirilebilmesi tam anlamı ile mümkün değildir. Nedensellik ilişkisinin belirlenmesinde ve zaman içinde gerçekleşen değişimleri gözlemlemek açısından kesitsel bir araştırma yerine boylamsal araştırmalar yapılabilir. Ayrıca, araştırmanın sadece Türkiye’deki bilişim sektörünü ele alması da bir kısıttır. Bu bağlamda, farklı kültür ve kimliklerden yönetici bireyler gelecekte yapılacak olan araştırma evrenine eklenebilir. Son olarak, ATYZRA farkındalığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde bireysel (psikolojik dayanıklılık, dijital dönüşüme yönelik tutum, iş güvencesi, kariyer uyumu vb.), örgütsel (liderlik tarzı, örgütsel değişime açıklık, inovasyon iklimi vb.) ve demografik değişkenlerin (yaş ve nesil farklılıkları, çalışma şekli vb.) düzenleyici (moderatör) rolünü test eden farklı modeller de oluşturulabilir.



This research article has been licensed with Creative Commons Attribution - Non-Commercial 4.0 International License. Bu araştırma makalesi, Creative Commons Atıf - Gayri Ticari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.

Yazar Katkıları

Yazar, çalışmayı tek başına hazırladığını beyan etmiştir.

Teşekkür Beyanı

Yazar(lar), çalışma için teşekkür beyanında bulunmamışlardır.

Destek Beyanı

Yazar(lar), çalışma için herhangi bir destekleyen beyanında bulunmamışlardır.

Çıkar Çatışması

Yazar(lar), çalışma için herhangi bir çıkar çatışması beyanında bulunmamışlardır.

Etik Beyanı

Yazar(lar), çalışma için Etik Kurul Onayı alındığını beyan etmişlerdir: Bu çalışma, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi’nden alınan 20.09.2024 tarihli ve 348907 sayılı Etik Kurul Onayı çerçevesinde hazırlanmıştır.

Kaynakça/References

- Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2020). Robots and jobs: Evidence from US labor markets. *Journal of Political Economy*, 128(6), 2188-2244. <https://doi.org/10.1086/705716>
- Ahmad, A., & Omar, Z. (2010). Perceived family-supportive work culture, affective commitment and turnover intention of employees. *Journal of American Science*, 6(12), 839-846.
- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. SAGE Publications, Inc.
- Akinyemi, B., George, B., & Ogundele, A. (2022). Relationship between job satisfaction, pay, affective commitment and turnover intention among registered nurses in Nigeria. *Global Journal of Health Science*, 14(2), 37. <https://doi.org/10.5539/gjhs.v14n2p37>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>
- A'yunnisa, R. N. A., & Saptoto, R. (2015). The effects of pay satisfaction and affective commitment on turnover intention. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 4(2), 57-70. <https://doi.org/10.5861/ijrsp.2015.1055>
- Bakir, S., Ayoun, B., Wei, C., & Bilgihan, A. (2025). Understanding employee retention in the age of AI and robotics: a study of technology competencies and turnover intentions in the hotel sector. *Journal of Hospitality and Tourism Technology*. <https://doi.org/10.1108/JHTT-03-2024-0184>
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Başer, M. Y., Büyükbeşe, T., & Ivanov, S. (2025). The effect of STARA awareness on hotel employees' turnover intention and work engagement: the mediating role of perceived organisational support. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 8(2), 532-552. <https://doi.org/10.1108/JHTI-12-2023-0925>

- Beheshtifar, M., & Allahyary, M. H. (2013). Study the relationship among organizational reputation with organizational commitment and employees' turnover intention. *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*, 6(10), 1467-1478.
- Bluedorn, A. C. (1982). A unified model of turnover from organizations. *Human relations*, 35(2), 135-153. <https://doi.org/10.1177/001872678203500204>
- Bort, J. (2014, 13 Mart). *Bill Gates: people don't realise how many jobs will soon be replaced by software bots*. 7 Şubat 2025 tarihinde <https://www.businessinsider.com/bill-gates-bots-are-taking-away-jobs-2014-3> adresinden edinilmiştir.
- Brougham, D., & Haar, J. (2018). Smart technology, artificial intelligence, robotics, and algorithms (STARA): Employees' perceptions of our future workplace. *Journal of Management & Organization*, 24(2), 239-257. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.55>
- Brougham, D., & Haar, J. (2020). Technological disruption and employment: The influence on job insecurity and turnover intentions: A multi-country study. *Technological Forecasting and Social Change*, 161, 120276. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120276>
- Byrne, B. M. (2016). *Structural equation modeling with amos: basic concepts, applications, and programming* (3rd Edition). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315757421>
- Chen, C. F. (2006). Job satisfaction, organizational commitment, and flight attendants' turnover intentions: A note. *Journal of Air Transport Management*, 12(5), 274-276. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2006.05.001>
- Cohen, L., Manion, L. and Morrison, K. (2007). *Research methods in education* (6th ed.). Routledge, New York. <https://doi.org/10.4324/9780203029053>
- Coomber, B., & Barriball, K. L. (2007). Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses: a review of the research literature. *International Journal of Nursing Studies*, 44(2), 297-314. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2006.02.004>
- Çankır, B. (2019). Örgütlerde duygusal bağlılık ve performans ilişkisi. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 155-177. <https://doi.org/10.17336/igusb.620845>
- Çekmecelioğlu, H. G. (2010). Örgüt iklimi, duygusal bağlılık ve yaratıcılık arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi: bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(2), 295-310.
- Çetinkaya, A. Ş. (2011). The impact of employee motivation on emotional commitment: Research undertaken in a five-star hotel. *Journal of Transnational Management*, 16(3), 149-156. <https://doi.org/10.1080/15475778.2011.596756>
- Dağlı, A., Elçiçek, Z., & Han, B. (2018). Örgütsel bağlılık ölçeği'nin türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1788-1800. <https://doi.org/10.17755/esosder.445932>
- De Gieter, S., Hofmans, J., & Pepermans, R. (2011). Revisiting the impact of job satisfaction and organizational commitment on nurse turnover intention: An individual differences analysis. *International Journal of Nursing Studies*, 48(12), 1562-1569. <https://doi.org/10.17755/esosder.445932>
- Ding, L. (2021). Employees' challenge-hindrane appraisals toward STARA awareness and competitive productivity: a micro-level case. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(9), 2950-2969. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-09-2020-1038>
- Erat, S., Kitapçı, H., & Çömez, P. (2017). The effect of organizational loads on work stress, emotional commitment, and turnover intention. *International Journal of Organizational Leadership*, 6, 221-231. <https://doi.org/10.33844/ijol.2017.60304>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Freeman, J. (2025). *Student generative ai survey 2025*. Higher Education Policy Institute, Oxford.
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?. *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254-280. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>
- Gökaslan, M. O. (2018). Öğretmenlerde örgütsel bağlılık, işe gömülmüşlük, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: bir alan çalışması. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 25-46.
- Guzeller, C. O., & Celiker, N. (2020). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research*, 14(1), 102-120. <https://doi.org/10.1108/IJCTHR-05-2019-0094>
- Hair Jr, J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L., & Sarstedt, M. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: updated guidelines on which method to use. *International Journal of Multivariate Data Analysis*, 1(2), 107-123. <https://doi.org/10.1504/IJMDA.2017.087624>
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Los Angeles: Sage. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>

- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Henseler, J., Hubona, G., & Ray, P. A. (2016). Using PLS path modeling in new technology research: updated guidelines. *Industrial Management & Data Systems*, 116(1), 2-20. <https://doi.org/10.1108/IMDS-09-2015-0382>
- Islam, T., Ahmed, I., & Ahmad, U. N. B. U. (2015). The influence of organizational learning culture and perceived organizational support on employees' affective commitment and turnover intention. *Nankai Business Review International*, 6(4), 417-431. <https://doi.org/10.1108/NBRI-01-2015-0002>
- Jabeen, F., Al Zaidi, S., & Al Dhaheri, M. H. (2022). Automation and artificial intelligence in hospitality and tourism. *Tourism Review*, 77(4), 1043-1061. <https://doi.org/10.1108/TR-09-2019-0360>
- Jang, J., & Kandampully, J. (2018). Reducing employee turnover intention through servant leadership in the restaurant context: A mediation study of affective organizational commitment. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 19(2), 125-141. <https://doi.org/10.1080/15256480.2017.1305310>
- Kang, D. Y., Hur, W. M., & Shin, Y. (2023). Smart technology and service employees' job crafting: Relationship between STARA awareness, performance pressure, receiving and giving help, and job crafting. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 73, 103282. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2023.103282>
- Kang, H. J., Gatling, A., & Kim, J. (2015). The impact of supervisory support on organizational commitment, career satisfaction, and turnover intention for hospitality frontline employees. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 14(1), 68-89. <https://doi.org/10.1080/15332845.2014.904176>
- Karataş, A. (2016). Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma (kurum değiştirme) niyeti ilişkisi (kamu kurumlarında çalışan personel üzerinde bir araştırma. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (53), 71-83.
- Karavardar, G. (2015). Örgütsel adaletin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(26), 139-150. <https://doi.org/10.17130/ijmeb.2015.11.26.688>
- Khalique, A., Waqas, A., Nisar, Q. A., Haider, S., & Asghar, Z. (2022). Application of AI and robotics in hospitality sector: A resource gain and resource loss perspective. *Technology in Society*, 68, 101807. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101807>
- Kim, W. G., Leong, J. K., & Lee, Y. K. (2005). Effect of service orientation on job satisfaction, organizational commitment, and intention of leaving in a casual dining chain restaurant. *International Journal of Hospitality Management*, 24, 171-193. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2004.05.004>
- Lam, W. L., & Liu, Y. (2014). The identity-based explanation of affective commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 29(3), 321-340. <https://doi.org/10.1108/JMP-02-2012-0036>
- Lazzari, M., Alvarez, J. M., & Ruggieri, S. (2022). Predicting and explaining employee turnover intention. *International Journal of Data Science and Analytics*, 14(3), 279-292. <https://doi.org/10.1007/s41060-022-00329-w>
- Lee, M. H., Hwang, Y. K., & Lee, C. S. (2021). The Effect of Job Stress, Emotional Commitment, and Job Satisfaction on Child-Care Center Teachers' Turnover Intention: The Moderated Mediation Effect of Grit. *European Journal of Molecular and Clinical Medicine*, 8(2), 1570-1584.
- Li, J. J., Bonn, M. A., & Ye, B. H. (2019). Hotel employee's artificial intelligence and robotics awareness and its impact on turnover intention: The moderating roles of perceived organizational support and competitive psychological climate. *Tourism Management*, 73, 172-181. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2019.02.006>
- Lin, C. P., Tsai, Y. H., & Mahatma, F. (2017). Understanding turnover intention in cross-country business management. *Personnel Review*, 46(8), 1717-1737. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2016-0176>
- Lingmont, D. N., & Alexiou, A. (2020). The contingent effect of job automating technology awareness on perceived job insecurity: Exploring the moderating role of organizational culture. *Technological Forecasting and Social Change*, 161, 120302. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120302>
- Liu, S., & Onwuegbuzie, A. J. (2012). Chinese teachers' work stress and their turnover intention. *International Journal of Educational Research*, 53, 160-170. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2012.03.006>
- Loi, R., Hang-Yue, N., & Foley, S. (2006). Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(1), 101-120. <https://doi.org/10.1348/096317905X39657>
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F., & Sirola, W. (1998). Explaining nursing turnover intent: job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment?. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 19(3), 305-320. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199805\)19:3%3C305::AID-JOB843%3E3.0.CO;2-N](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199805)19:3%3C305::AID-JOB843%3E3.0.CO;2-N)

- Lynch, C. (2015, 15 Ekim). *Stephen Hawking on the future of capitalism and inequality*. 7 Şubat 2025 tarihinde <https://www.counterpunch.org/2015/10/15/stephen-hawkings-on-the-tuture-of-capitalism-and-inequality/> adresinden edinilmiştir.
- Manoharan, K., Rajan, P., & Rajathi, A. (2024, February). *Weathering the Storm: The Impact of Artificial Intelligence in the IT Industry Post-COVID-19 Epidemic and the Role that Employee Learning and Development Plays in Enhancing Employee Performance-A Mediation Approach*. In 3rd International Conference on Reinventing Business Practices, Start-ups and Sustainability (ICRBSS 2023) (pp. 589-602). Atlantis Press. https://doi.org/10.2991/978-94-6463-374-0_50
- Mayer, R. C., & Schoorman, F. D. (1992). Predicting participation and production outcomes through a two-dimensional model of organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 35(3), 671-684. <https://doi.org/10.2307/256492>
- Mc Dade, A. & Sundar, S. (2023, 20 Mayıs). *BT is cutting 55,000 jobs. Its CEO says AI could replace 10,000 of those by 2030*. 7 Şubat 2025 tarihinde <https://www.businessinsider.com/british-telecom-ceo-ai-replace-jobs-chatgpt-bt-2023-5> adresinden edinilmiştir.
- McKinsey & Company Türkiye (2020, Ocak). *İşimizin Geleceği: Dijital Çağda Türkiye'nin Yetenek Dönüşümü*. 7 Şubat 2025 tarihinde https://www.mckinsey.com/tr/~media/mckinsey/locations/europe%20and%20middle%20east/turkey/our%20insights/future%20of%20work%20turkey/isimizin-gelecegi-mckinsey-turkiye-raporu_ocak-2020.pdf adresinden edinilmiştir.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Mukhlis, I., Kurniawan, D. T., Firmansyah, R., & Prameka, A. S. (2023, August). *How Smart Technology Artificial Intelligence Robotics Algorithms (STARA) Awareness Influence Employee Perception on Companies in East Java, Indonesia?*. In 2023 4th International Conference on Big Data Analytics and Practices (IBDAP) (pp. 1-5). IEEE. <https://doi.org/10.1109/IBDAP58581.2023.10271962>
- Ogbeibu, S., Chiappetta Jabbour, C. J., Burgess, J., Gaskin, J., & Renwick, D. W. (2022). Green talent management and turnover intention: the roles of leader STARA competence and digital task interdependence. *Journal of Intellectual Capital*, 23(1), 27-55. <https://doi.org/10.1108/JIC-01-2021-0016>
- Özutku, H. (2009). Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 79-97.
- Perreira, T. A., Berta, W., & Herbert, M. (2018). The employee retention triad in health care: Exploring relationships amongst organisational justice, affective commitment and turnover intention. *Journal of Clinical Nursing*, 27(7-8), e1451-e1461. <https://doi.org/10.1111/jocn.14263>
- Pham, Q. C., Madhavan, R., Righetti, L., Smart, W., & Chatila, R. (2018). The impact of robotics and automation on working conditions and employment. *IEEE Robotics & Automation Magazine*, 25(2), 126-128. <https://doi.org/10.1109/MRA.2018.2822058>
- Poon, J. M. (2012). Distributive justice, procedural justice, affective commitment, and turnover intention: a mediation-moderation framework 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(6), 1505-1532. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.00910.x>
- Ramalho Luz, C. M. D., Luiz de Paula, S., & de Oliveira, L. M. B. (2018). Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. *Revista de Gestão*, 25(1), 84-101. <https://doi.org/10.1108/REGE-12-2017-008>
- Riedl, M. O. (2019). Human-centered artificial intelligence and machine learning. *Human Behavior and Emerging Technologies*, 1(1), 33-36. <https://doi.org/10.1002/hbe2.117>
- Ringle, C. M., Sarstedt, M., Mitchell, R., & Gudergan, S. P. (2020). Partial least squares structural equation modeling in HRM research. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(12), 1617-1643. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1416655>
- Rosin, H., & Korabik, K. (1995). Organizational experiences and propensity to leave: A multivariate investigation of men and women managers. *Journal of Vocational Behavior*, 46(1), 1-16. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1995.1001>
- Sabuncuoğlu, E. T. (2007). Eğitim, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 7(2), 613-628.
- Scrima, F., Lorito, L., Parry, E. ve Falgaes, G. (2014). The Mediating Role of Work Engagement on the Relationship Between Job Involvement and Affective Commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(15), 2159-2173. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.862289>

- Seo.Ai, (2024, 2 Aralık). *AI Replacing Jobs Statistics: The Impact on Employment in 2025*. 7 Şubat 2025 tarihinde <https://seo.ai/blog/ai-replacing-jobs-statistics> adresinden edinilmiştir.
- Shaukat, K., Iqbal, F., Alam, T. M., Aujla, G. K., Devnath, L., Khan, A. G., ... & Rubab, A. (2020). The impact of artificial intelligence and robotics on the future employment opportunities. *Trends in Computer Science and Information Technology*, 5(1), 050-054. <https://doi.org/10.17352/tcsit.000022>
- Singh, S., & Kaurav, R. P. S. (2022). *Is fear of covid-19 leading to future career anxiety and turnover intentions? Problematic social media use and confidence in the vaccine as a mediator*. *Vision*, 09722629221130831. <https://doi.org/10.1177/09722629221130831>
- Smith, C. (2019). An employee's best friend? How AI can boost employee engagement and performance. *Strategic HR Review*, 18(1), 17-20. <https://doi.org/10.1108/SHR-11-2018-0092>
- Solinger, O. N., Van Olffen, W., & Roe, R. A. (2008). Beyond the three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 70-83. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.70>
- Sosik, J. J., Kahai, S. S., & Piovoso, M. J. (2009). Silver bullet or voodoo statistics? A primer for using the partial least squares data analytic technique in group and organization research. *Group & Organization Management*, 34(1), 5-36. <https://doi.org/10.1177/1059601108329198>
- Sökmen, A., & Şimşek, T. (2016). Örgütsel bağlılık, örgütle özdeşleşme, stres ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: bir kamu kurumunda araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 606-620.
- Sun, R., & Wang, W. (2017). Transformational leadership, employee turnover intention, and actual voluntary turnover in public organizations. *Public Management Review*, 19(8), 1124-1141. <https://doi.org/10.1080/14719037.2016.1257063>
- Şahin, D., Ekici, Z., & Kayral, İ. H. (2021). Doktorların çalışma yaşam kalitesinin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 24(1), 29-42.
- Takase, M. (2010). A concept analysis of turnover intention: Implications for nursing management. *Collegian*, 17(1), 3-12. <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2009.05.001>
- Tan, K. L., Gim, G. C., Hii, I. S., & Zhu, W. (2024). STARA fight or flight: a two-wave time-lagged study of challenge and hindrance appraisal of STARA awareness on basic psychological needs and individual competitiveness productivity among hospitality employees. *Current Issues in Tourism*, 27(13), 2151-2169. <https://doi.org/10.1080/13683500.2023.2224550>
- Tanrıöver, Ü. (2005). *The effects of learning organization climate and self-directed learning on job satisfaction, affective commitment and intention to turnover* [Yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Teng, H. Y., Li, M. W., & Chen, C. Y. (2025). Does smart technology, artificial intelligence, robotics, and algorithm (STARA) awareness have a double-edged-sword influence on proactive customer service performance? Effects of work engagement and employee resilience. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 1-24. <https://doi.org/10.1080/19368623.2025.2449853>
- Tourangeau, A. E., & Cranley, L. A. (2006). Nurse intention to remain employed: understanding and strengthening determinants. *Journal of Advanced Nursing*, 55(4), 497-509. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2006.03934.x>
- Wong, Y. W., & Wong, Y. T. (2017). The effects of perceived organisational support and affective commitment on turnover intention: a test of two competing models. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 8(1), 2-21. <https://doi.org/10.1108/JCHRM-01-2017-0001>
- Xia, G., Zhang, Y., Dong, L., Huang, F., Pu, Y., Luo, J., ... & Lei, Z. (2023). The mediating role of organizational commitment between workplace bullying and turnover intention among clinical nurses in China: a cross-sectional study. *BMC Nursing*, 22(1), 360. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01547-8>
- Yang, C., & Jiang, P. (2025). The effect of employee STARA awareness on job crafting: exploring the moderating role of positive stress mindset. *Journal of Managerial Psychology*, 40(2), 211-225. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2023-0369>
- Yang, J. T. (2008). Effect of newcomer socialisation on organisational commitment, jobsatisfaction, and turnover intention in the hotel industry. *The Service Industries Journal*, 28(4), 429-443. <https://doi.org/10.1080/02642060801917430>
- Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yılmaz, V., Kinaş, Y. & Olgaç, S. (2024). *Smart-Pls 4 ile yapısal eşitlik modellemesi*. Detay Yayıncılık, Ankara.