

ALGORİTMİK YÖNETİM ALGISININ İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞ ÖZERKLİĞİNİN ARACILIK ROLÜ: PLATFORM EKONOMİSİ ÇALIŞANLARI*

The Mediating Role of Job Autonomy in the Effect of Perceptions of Algorithmic Management on Intention to Leave: Platform Economy Employees

Ahmet ERKASAP** 

Öz

Bu çalışma, beyaz yakalı çalışanların algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ve bu ilişkide iş özerkliğinin aracılık rolünü nicel bir model çerçevesinde incelemektedir. Dijital platformlarda karar alma, görev atama ve performans izlemenin yazılım temelli mekanizmalarla yürütülmesi, çalışanların kontrol ve özerklik deneyimini dönüştürmekte; bu dönüşümün ayrılma eğilimini artırabileceği değerlendirilmektedir. Araştırmada kesitsel anket tasarımı kullanılmış; algoritmik yönetim algısı ve iş özerkliği çok maddeli Likert ölçekleriyle, işten ayrılma niyeti ise kısa işten ayrılma niyeti ölçeğiyle ölçülmüştür. Ölçüm modelinin geçerliği doğrulayıcı faktör analiziyle test edilmiş, aracılık etkisi bootstrap temelli yol analiziyle değerlendirilmiştir. Bulgular, algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyetini anlamlı ve pozitif yönde; iş özerkliğini ise negatif yönde etkilediğini göstermektedir. Ayrıca iş özerkliğinin, algoritmik yönetim algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü üstlendiği saptanmıştır. Sonuçlar, algoritmik karar süreçlerinde şeffaflığın güçlendirilmesi ve görev/zamanlama/performans kriterlerine ilişkin özerklik alanlarının genişletilmesinin, ayrılma niyetini azaltmaya yönelik önemli destek noktaları olduğuna işaret etmektedir.

* Araştırma kapsamında İstanbul Gedik Üniversitesi Sosyal Bilimler Etik Kurulunun 08.01.2026 tarih ve E-25155520-050.04-2025.173337.95 sayılı kararı ile etik kurul izni onaylanmıştır.

** İstanbul Ticaret Üniversitesi, İşletme (İng.) Bölümü, aerkasap@ticaret.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6239-1700

How to cite this article/Atıf için: Erkasap, A. (2026). Algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde iş özerkliğinin aracılık rolü: Platform ekonomisi çalışanları. *Öneri Dergisi*, 21(66). DOI: 10.14783/maruoneri.1892378

Anahtar Kelimeler: Algoritmik Yönetim Algısı; İşten Ayrılma Niyeti; İş Özerkliği; Platform Ekonomisi; Dijital Emek

Abstract

This study investigates the effect of perceived algorithmic management on turnover intention among platform-economy workers and examines the mediating role of job autonomy within a quantitative framework. As digital platforms increasingly rely on software-driven decision-making, task allocation, and performance monitoring, workers' experiences of control and autonomy are reshaped, potentially influencing their intention to leave. A cross-sectional survey design was employed. Perceived algorithmic management and job autonomy were measured with multi-item Likert-type scales, while turnover intention was assessed using a brief turnover intention scale. Construct validity was evaluated through confirmatory factor analysis, and the mediation effect was tested via bootstrap-based path analysis. The findings indicate that perceived algorithmic management significantly and positively predicts turnover intention, while it negatively predicts job autonomy. In addition, job autonomy partially mediates the relationship between perceived algorithmic management and turnover intention. Overall, the results suggest that increasing transparency in algorithmic decision processes and strengthening autonomy over tasks, scheduling, and performance criteria may serve as key support points to mitigate turnover intention in platform-based work settings.

Keywords: Perceived Algorithmic Management; Turnover Intention; Job Autonomy; Platform Economy; Digital Labor

1. Giriş

İşletmelerde dijital platformların ve veri temelli karar sistemlerinin yaygınlaşmasıyla birlikte çalışma süreçleri giderek “algoritmik yönetim” olarak adlandırılan bir rejim altında yeniden örgütlenmektedir. Algoritmik yönetim, iş süreçlerinde insan yöneticilerin yerine veya onlarla birlikte, yazılım temelli kurallar ve veri akışları aracılığıyla işin koordinasyonunu, performans değerlendirmesini ve denetimini yürütür; sürekli gözetim, puanlama, teşvik ve yaptırımlar yoluyla işi gerçek zamanlı yönlendirir. Bu dönüşüm, özellikle platform temelli çalışmada daha görünür hale gelmekte; görev atama, derecelendirme ve hesap/erişim kararlarının otomatikleşmesi üzerinden çalışan deneyimini, kontrol algısını ve işin icra biçimini dönüştürmektedir (Kellogg, Valentine ve Christin, 2020: 366–374). Platformlar bir yandan esneklik vaadiyle çekicilik üretirken diğer yandan düşük ücret, düzensiz çalışma saatleri, sosyal izolasyon ve belirsizlik gibi olumsuz çıktılar yaratabilmekte; işin sürekli izlenmesi ve otomatik kararlarla yürütülmesi çalışan özerkliğini yeniden tanımlayabilmektedir.

Çalışmanın gerekçesi, bu yeni yönetim rejiminin çalışanların işten ayrılma niyeti gibi kritik iş-güç çıktılarıyla ilişkisini, özellikle de bu ilişkinin hangi mekanizmalar üzerinden işlediğini açıklama ihtiyacından doğmaktadır. Algoritmik yönetim; performansın sürekli izlenmesi, puanlama ve teşvik/ceza düzenekleriyle davranış şekillendirebildiği gibi, emir-talimat ilişkisinin algoritmalarla icrası ve tek taraflı fesih/hesap kapatma pratikleri üzerinden iş güvencesi ve özerklik alanlarında kırılğanlıklar da üretebilmektedir (Oral, 2024: 169–170, 93). Bu bağlamda algoritmik yönetim algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin yalnızca “var/yok” düzeyinde değil, çalışanların bu sistemi nasıl

deneyimlediği ve hangi iş tasarımı koşullarında ayrılma eğiliminin güçlendiği perspektifiyle ele alınması gerekmektedir.

Literatürde algoritmik yönetim–işten ayrılma niyeti ilişkisine dair nicel bulguların arttığı görülmektedir. Son dönem çalışmalar, algoritmik kontrolün işten ayrılma niyetini artırabildiğini ve bu ilişkinin belirli boyutlar üzerinden şekillendiğini göstermektedir. Algoritmik yönetimin; platform kontrolü, etkileşimsel değerlendirme ve özerklik gibi boyutlarda farklılaştığı; yüksek talep–düşük kontrol konfigürasyonlarının tükenmişlik ve geri çekilmeyi artırarak ayrılma niyetini yükseltebileceği ileri sürülmektedir (Zou & Cui, 2024: 2–3; Mateescu & Nguyen, 2019: 1–3). Ancak bu ilişkinin “nasıl” oluştuğu, yani algoritmik yönetimin ayrılma niyetini hangi psikolojik ve yapısal kanallar üzerinden etkilediği konusu özellikle platform ekonomisi bağlamında daha fazla kuramsal açıklama ve ampirik sınama gerektirmektedir.

Bu noktada iş özerkliği, hem iş tasarımı yazınında merkezi bir kaynak hem de platformlaşan çalışmada tartışmalı bir bileşen olarak öne çıkmaktadır. Klasik iş tasarımı yaklaşımları özerkliğin birçok olumlu sonuçla ilişkili olduğunu; ancak özerklik–çıktı bağlarının bağlamsal koşullara göre değiştiğini ve bazı bulguların tutarsızlaşabildiğini rapor etmiştir (Humphrey, Nahrgang & Morgeson, 2007: 1332–1334). Özerkliğin işten ayrılma niyetini azaltıcı etkisine ilişkin kanıtlar bulunmakla birlikte, bu etkinin her bağlamda aynı güçte ortaya çıkmadığı; platform temelli çalışmada ise “biçimsel özerklik” ile “algılanan özerklik” arasındaki ayrışmanın daha keskinleştiği belirtilmektedir. Türkiye örnekleminde de özerkliğin işten ayrılma niyetiyle ilişkisine dair bulgular, sektörel ve örgütsel koşulların önemine işaret etmektedir (Seyrek & İnal, 2017: 63–66, 71–74). Buna ek olarak, algoritmik yönetimin özerkliği kısıtlama mekanizmalarıyla (kısıtlama, kayıt, derecelendirme ve ödül/ceza) çalıştığına dair sentez, ayrılma niyetine giden yolun “özerklik kaybı” üzerinden işletilebileceğini kuramsal olarak gerekçelendirmektedir (Kellogg, Valentine & Christin, 2020: 366–367). Dolayısıyla kuramsal boşluk, algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyetine etkisinin, iş özerkliği gibi bir iş kaynağı üzerinden kısmen açıklanıp açıklanamayacağını; özellikle platform çalışanları ve Türkiye bağlamında nicel olarak sınanmasıdır.

Bu çalışmanın amacı, algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan etkisini ve bu ilişkide iş özerkliğinin olası aracılık rolünü nicel bir modelle test etmektir. Daha somut olarak araştırma, algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyetini nasıl etkilediğini, iş özerkliğinin bu ilişkiyi hangi ölçüde açıkladığını ve Türkiye örnekleminde platformlaşan sektörlerde bu mekanizmanın işleyişini değerlendirmeyi hedeflemektedir. Çalışmanın önemi, yaygınlığı giderek artan algoritmik yönetim araçlarının ve bu araçların yarattığı belirsizlik ile öngörülemezliğin çalışanların psikososyal iyilik halini ve bağlılığını zayıflatabilmesiyle ilişkilidir (OECD, 2025: 9–10, 29–30; Möhlmann ve Zalmanson, 2017: 12–14; Wood ve ark., 2019: 5–7). Bu nedenle algoritmik yönetim algısı–işten ayrılma niyeti ekseninde özerkliğin konumunu açıklığa kavuşturmak hem kuramsal tartışmalara hem de insan kaynakları ve düzenleyici politika tasarımlarına doğrudan katkı sağlayacaktır.

Çalışmanın özgün değeri, iki düzeyde yeniden konumlandırılmaktadır. Birincisi, uluslararası literatürde algoritmik yönetimin çalışan özerkliği üzerindeki etkisinin bağlama bağlı olarak hem artırıcı hem de kısıtlayıcı olabildiği ortaya konmuştur (Wood ve ark., 2019: 14–16; Kellogg, Valentine ve Christin, 2020: 366–372). Ancak bu ikili yapının, farklı kurumsal ve çalışma alanlarında nasıl şekillendiği henüz yeterince açıklığa kavuşturulmamıştır. İkincisi, Türkiye örnekleminde yapılan çalışmalar iş özellikleri ve işten ayrılma niyeti ilişkisine odaklanmakla birlikte, algoritmik yönetim–özerklik–ayrılma niyeti ilişkisini bütüncül bir aracılık modeli içerisinde ve şartlara bağlı dinamikleri dikkate alarak ele alan ampirik çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir (Akın, 2019: 4–6; Seyrek ve İnal, 2017: 63–67; Oral, 2024: 174–176). Bu çalışma, algoritmik yönetim algısının iş özerkliği üzerinden işten ayrılma niyetine etkisini Türkiye örnekleminde inceleyerek, söz konusu ilişkinin bağlamsal olarak nasıl farklılaştığını ortaya koymayı ve uluslararası tartışmalara ampirik katkı sunmayı amaçlamaktadır.

Çalışmanın bilime olan katkısı üç başlıkta özetlenebilir. İlk olarak, algoritmik yönetim ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş özerkliğinin aracı mekanizma olarak sınanması, platform çalışmada biçimsel esneklik ile algoritmik denetim arasındaki gerilimi ampirik olarak ortaya koymaktadır. İkinci olarak, Türkiye örnekleminde üretilecek kanıtlar, algoritmik yönetim etkilerinin ülkeye özgü çalışma koşulları, kurumsal yapı ve iş gücü dinamikleri çerçevesinde nasıl şekillendiğini tartışmaya açarak uluslararası literatürdeki genellenebilirlik iddialarını sınamaya katkı sunacaktır. Üçüncü olarak, bulguların yönetsel uygulamalar ve düzenleyici çerçeveler açısından, özellikle şeffaflık, itiraz mekanizmaları ve özerklik alanlarının tasarımı gibi uygulamaları tartışmaya açması beklenmektedir.

Makalenin içeriği şu şekilde yapılandırılmıştır: Giriş bölümünü izleyen Literatür Taraması kısmında algoritmik yönetimin kuramsal temelleri ile işten ayrılma niyeti ve iş özerkliği yazını bütünleştirilerek araştırma modeli ve hipotez geliştirme ele alınmıştır. Yöntem bölümünde örneklem, ölçme araçları ve analiz planı sunulmakta; Bulgular bölümünde ölçüm modeli ve yapısal model sonuçları raporlanmaktadır. Tartışma bölümünde bulgular, algoritmik kontrol–özerklik gerilimi ve platform emeği bağlamında yorumlanmakta; sonuç ve öneriler kısmında kuramsal, yöntemsel ve uygulamaya dönük çıkarımlar aktarılmaktadır.

2. Literatür Taraması

2.1. Algoritmik Yönetim Algısı

Algoritmik yönetim algısı çalışanların iş süreçlerinde kararların, koordinasyonun, gözetimin ve performans değerlendirmesinin hangi ölçüde yazılım/algoritmalar tarafından yürütüldüğüne ve bu düzenin kendileri üzerinde nasıl bir kontrol rejimi oluşturduğuna ilişkin değerlendirmelerinin bütünü şeklinde tanımlanmaktadır (Oral, 2024: 170–176; Gürgeç vd., 2023: 32–33). Bu algı, yalnızca “otomasyon var mı?” sorusuna indirgenmez; çalışanların algoritmik kararların kapsamını, gerekçesini, şeffaflığını, hatalara karşı düzeltilebilirliğini, itiraz kanallarını ve insan gözetimi düzeyini nasıl

gördüklerini de içerir (Kellogg vd., 2020: 366–372). Dolayısıyla kavram, teknik bir mimarının örgütsel kontrol ve iş tasarımı sonuçlarına çalışan gözünden yansıyan, çok boyutlu bir değerlendirme çerçevesi olarak ele alınır.

Algoritmik yönetim algısının kavramsal kapsamı, platform temelli çalışmayla sınırlı olmayıp kurum içi iş yükü tahsisi, vardiya planlama, performans puanlama gibi süreçlerde de görünür hale gelebilir (Gürgeç vd., 2023: 32–33). Bununla birlikte platform ekonomisinde algı daha keskinleşir; çünkü görev eşleştirme, derecelendirme, erişim/hesap kısıtları ve ücret/bonus mekanizmaları çoğu zaman otomatik karar zincirleriyle yürütülür (Wood vd., 2019: 60–69; Rosenblat ve Stark, 2016: 3763–3768). Bu bağlamda çalışan, işin ne zaman, nasıl ve hangi ölçütlere göre yürütüldüğünü doğrudan algoritmalar üzerinden deneyimler; bu durum, kontrol ile özerklik arasındaki dengeyi algı düzeyinde belirgin hale getirir (Möhlmann ve Zalmanson, 2017: 12–14).

Algoritmik yönetim algısı kavramsallaştırmasının temel amacı, örgütlerde ve platformlarda algoritmaların yönlendirme, değerlendirme ve disipline etme kapasitesinin “çalışan deneyimi” düzeyinde ölçülebilir hale getirilmesidir (Kellogg vd., 2020: 367–375). Bu amaç, iki yönden önem taşır: (i) teknik kapasite ile fiili iş deneyimi arasındaki boşluğu (ör. şeffaflık/opaklık, insan müdahalesi, itiraz kanalları) görünür kılmak; (ii) bu boşluğun iş tasarımı ve iş tutumlarına (özellikle özerklik ve ayrılma niyeti gibi çıktılara) nasıl yansıdığını analitik olarak test edebilmektir (Wood vd., 2019: 60–72; OECD, 2025: 29–33). Böylece algı ölçümleri, hem akademik açıklama (nedensel yollar) hem de politika/uygulama tasarımı (şeffaflık, hesap verebilirlik, adalet) için bir “köprü değişken” işlevi görür (OECD, 2025: 37–46).

Algoritmik yönetim algısının önemi, çağdaş kontrol rejimlerinin “insan yöneticiden” ziyade veriye ve yazılıma dayalı biçimde kurulmasıyla, çalışan-örgüt ilişkisinde güven, adalet ve özerklik deneyiminin yeniden şekillenmesidir (Kellogg vd., 2020: 366–372). Algoritmik kontrolün “6R” mekanizmaları—kısıtlama (restricting), önerme (recommending), kaydetme (recording), derecelendirme (rating), ödüllendirme (rewarding) ve ikame (replacing)—çalışanın işini sadece izlemekle kalmayıp davranışı aktif biçimde yönlendirebildiği için, algı düzeyindeki küçük sapmalar bile iş tutumlarında büyük sonuçlar doğurabilir (Kellogg vd., 2020: 367–375). Özellikle puanlama/sıralama rejimleri ve opak karar kuralları, çalışanlarda “yetkisizleştirme” ve “dijital despotizm” benzeri değerlendirmelere yol açarak örgütsel bağlılığı zayıflatabilir (Wood vd., 2019: 60–69; Rosenblat ve Stark, 2016: 3763–3768).

Öte yandan algı, yalnızca riskleri değil, yararları da içerir: kuralların tutarlı uygulanması, hızlı koordinasyon, hataların azalması, kaynak tahsisinde verimlilik ve iş sağlığı-güvenliğinde erken uyarı gibi faydalar, şeffaflık ve güvence düzeyi yüksek olduğunda çalışan tarafından olumlu değerlendirilebilir (OECD, 2025: 38–42; Oral, 2024: 170–172). Bu nedenle algoritmik yönetim algısı, “teknoloji iyi/kötü” ikiliğinin ötesine geçerek, hangi tasarım ve yönetim koşullarında kabulün arttığını açıklamada kritik bir değişken olarak görülür (OECD, 2025: 43–46).

Algoritmik yönetim algısının tarihçesi, örgütsel kontrolde ölçümleme ve standardizasyon eğilimlerinin dijitalleşmeyle hızlanmasına dayanır; ancak görünür sıçrama, 2000’lerin ikinci yarısından itibaren çevrimiçi platformların kitleselleşmesi ve mobil uygulama tabanlı iş koordine araçlarının yaygınlaşmasıyla gerçekleşmiştir (Wood vd., 2019: 56–60). 2010’ların ortasında platform emeğine odaklanan saha çalışmaları, bir yandan “esneklik” vaatlerini, diğer yandan yoğun izleme, derecelendirme ve erişim kısıtları üzerinden kurulan denetimi birlikte tartışarak algının iki kutuplu doğasını belirginleştirmiştir (Rosenblat ve Stark, 2016: 3763–3770; Möhlmann ve Zalmanson, 2017: 12–14). Bu ampirik dalga, aynı dönemde yayımlanan kuramsal sentezlerle algoritmaların örgütsel kontrolde yeni bir “tartışmalı alan” yarattığı tezine bağlanmış; kontrolün mekanizmaları ve çatışma başlıkları sistematikleştirilmiştir (Kellogg vd., 2020: 366–372). 2020’lerin ortasında uluslararası politika belgeleri, algoritmik yönetimin yaygınlığını, iş koşullarına etkilerini ve düzenleyici/yönetişim ihtiyaçlarını daha net biçimde çerçevelemiştir (OECD, 2025: 9–10, 29–33). Böylece tarihçe, (i) platformlaşmayla görünürleşen yoğun veri toplama ve puanlama rejimleri; (ii) kuramsal sentez ve ölçüm çabalarının derinleşmesi; (iii) politika ve kurumsal yönetim çerçevelerinin olgunlaşması şeklinde üç evreli bir çizgide okunabilir (Kellogg vd., 2020: 367–375; OECD, 2025: 37–46).

Uluslararası literatürde, platformlarda algoritmik kontrolün somut pratiklerini görünür kılan saha temelli çalışmalarla güç kazanmıştır. Rosenblat ve Stark’ın Uber sürücülerini üzerine çalışması, bilgi asimetrisi ve derecelendirme süreçlerinin ücret, erişim ve davranış üzerinde nasıl bir kontrol mekanizmasına dönüştüğünü ayrıntılandıran erken örneklerdendir (Rosenblat ve Stark, 2016: 3763–3768). Möhlmann ve Zalmanson ise sürücülerin “otonomi” deneyimini, platformun otomatik tahsis ve puanlama yapılarıyla birlikte ele alarak, algoritmik yönetim altında özerkliğin nasıl yeniden tanımlandığını açıklayan kurucu çerçevelerden biri olarak öne çıkar (Möhlmann ve Zalmanson, 2017: 12–14). Wood vd. (2019) çok-ülkeli gig ekonomisi verisiyle, özerklik ve algoritmik kontrolün birlikte var olabildiğini; ancak bu dengenin iş kalitesi çıktılarıyla güçlü biçimde ilişkili olduğunu karşılaştırmalı olarak göstermiştir (Wood vd., 2019: 60–72). Kuramsal sentez tarafında Kellogg, Valentine ve Christin’in derlemesi, algoritmaların kontrol alanını nasıl dönüştürdüğünü, çatışma başlıklarını ve “6R” mekanizmaları üzerinden kontrolün mimarisini sistematikleştiren ilk özgün katkılar arasında değerlendirilir (Kellogg, Valentine ve Christin, 2020: 372–375). Türkiye bağlamında ise platform emek ilişkileri, kurumsal bağlamlar ve hukuk/hesap verebilirlik tartışmaları üzerinden kavramın yerleştiği; platformlarda otomatik eşleştirme ve puanlama pratiklerinin yanı sıra kurumsal iç süreçlerde algoritmik tahsis kararlarının da algıyı beslediği vurgulanır (Oral, 2024: 170–176; Gürgeç vd., 2023: 32–33; Oğuz, 2024: 1879–1882; Polat, 2024: 210–213).

İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyetinin tanımı: örgütsel davranış yazınında işgücü devri sürecinin “davranışa en yakın bilişsel belirleyeni” olarak ele alınmakta ve örgütten ayrılma davranışını önceleyen bilinçli ve kasıtlı bir ayrılma isteği/iradesi şeklinde yapılmaktadır (Tett ve Meyer, 1993: 262). Bu yaklaşım, niyet–davranış bağıını açıklayan Planlanmış Davranış Kuramı ile uyumludur; söz konusu kuramda

niyet, belirli bir davranışı gerçekleştirmeye dönük kararın ve çabanın düzeyini temsil eden odak değişkendir (Ajzen, 2019: 1–2). Dolayısıyla işten ayrılma niyeti, çalışanın mevcut işinden ayrılmaya yönelik değerlendirilmiş iradi yönelimi olup, fiili ayrılma davranışına giden süreçte en yakın bilişsel adımı ifade eder (Hom ve Griffeth, 1995: 118–119).

Kavramsal olarak niyet; işten ayrılma davranışının kendisinden (örgütle fiili bağın kesilmesi) ayrışır ve “ayrılmayı düşünme” ya da “alternatif arama” gibi daha genel geri çekilme bilişlerinden daha bağlayıcı bir irade beyanı niteliği taşır (Tett ve Meyer, 1993: 262; Hom ve Griffeth, 1995: 118–119). Türkçe yazında da kavram, çoğunlukla davranışa en yakın biliş olarak konumlandırılır; örneğin Demirbaş (2015: 141) işten ayrılma niyetini çalışanın işini bırakma niyeti olarak yalın biçimde tanımlamaktadır (Akçakanat ve Uzunbacak, 2019: 216–217; Demirbaş, 2015: 141).

İşten ayrılma niyeti kavramının temel amacı, işgücü devrini gerçekleşmeden önce öngörebilmek ve ayrılma riskini erken aşamada izlenebilir kılmaktır. Bu nedenle niyet, örgütlerin insan kaynakları planlaması, kritik yetenek kaybının önlenmesi ve hedefli müdahale tasarımı için “erken uyarı” girdisi olarak kullanılmaktadır (Hom ve Griffeth, 1995: 13–20). Ayrıca niyet ölçümü; iş tatmini, örgütsel bağlılık, adalet algısı ya da alternatif fırsat algısı gibi tutumsal değişkenlerin, ayrılma davranışına hangi mekanizmalarla aktarıldığını test etmeye olanak vererek nedensel yolların görünür kılınmasını sağlar (Tett ve Meyer, 1993: 270; Ajzen, 2019: 6–7).

İşten ayrılma niyetinin önemi, yüksek öngörü gücü ve maliyet azaltıcı potansiyeli üzerinden belirlenmektedir. Meta-analitik bulgular, niyetin gerçek ayrılmayı açıklayan güçlü bir bilişsel belirleyici olduğunu ve tutumlar ile davranış arasındaki “köprü değişken” işlevini doğruladığını göstermektedir (Tett ve Meyer, 1993: 262; Griffeth, Hom ve Gaertner, 2000: 463–465). Bu nedenle niyetin sistematik takibi; ayrılma davranışı gerçekleşmeden önce riskin saptanması, kaynak planlaması ve hedefli iyileştirme aksiyonlarının geliştirilmesi açısından kritiktir (Hom ve Griffeth, 1995: 13–20). Bununla birlikte niyet düzeylerinin yükselmesi, yalnızca yaklaşan ayrılmanın habercisi değildir; gecikme, devamsızlık, iş arama, görevden kaçınma gibi geri çekilme tepkilerini artırarak verimlilik ve hizmet kalitesini aşındırabilir (Griffeth, Hom ve Gaertner, 2000: 480–483). Türkiye örneklemleri bulgular, yüksek niyetin performans planlamasını zorlaştırdığını ve iş akışında aksamalar doğurabildiğini göstermektedir (Zincirkıran vd., 2015: 126–128; Çekmecelioğlu, 2006: 154–156).

İşten ayrılma niyetinin tarihçesi, literatürünün erken dönem kuramsallaştırmasında, gönüllü ayrılmanın “hareketin kolaylığı” ve “örgütsel çekicilik/arzulanırılık” ekseninde açıklanması dikkat çeker; dış iş olanakları ve tatminin ayrılma davranışındaki rolüne teorik temel sağlayan yaklaşım March ve Simon’a dayandırılır (March ve Simon, 1958: 84–111). Bunu izleyen süreçte Mobley’nin modeli, iş tatmini–ayrılma ilişkisinde bilişsel ara halkaları (ayrılmayı düşünme → iş arama → ayrılma niyeti) görünür kılarak niyetin süreç içindeki konumunu güçlendirmiştir (Mobley, 1977: 237–240). Daha sonra meta-analitik yol analizleri, niyetin ayrılmaya en yakın belirleyici olduğunu ve tatmin/bağlılık gibi tutumların etkilerinin büyük ölçüde niyet üzerinden aktarıldığını göstermiştir (Tett ve Meyer, 1993: 262–270; Griffeth, Hom ve Gaertner, 2000: 463–468). Kuramsal çizgi, yalnızca

kademeli tatminsizlik yolunu değil, “şoklar” ve senaryolarla hızlanan ayrılma yollarını da kapsayacak biçimde genişlemiştir. Özellikle Unfolding Model, gönüllü ayrılmanın farklı karar yollarıyla gerçekleşebileceğini ve bu yolların niyetin oluşum biçimlerinde farklılaşma yaratacağını ileri sürer (Lee, Mitchell, Wise ve Fireman, 1996: 5–10). Ayrıca “job embeddedness” yaklaşımı, bireyin örgüt ve toplulukla kurduğu uyum, bağlar ve fedakârlık türü bağların niyeti bastırabildiğini veya erteleyebildiğini vurgular (Mitchell, Holtom, Lee, Sablinsky ve Erez, 2001: 1102–1108).

2.2. İş Özerkliği

İş özerkliğinin tanımı: iş tasarımı yazınında çalışana işi “nasıl, ne zaman ve hangi araçlarla” yapacağına ilişkin anlamlı bir serbestlik ve takdir alanı tanınması; dolayısıyla çalışanın işi üzerinde algıladığı kontrol ve bağımsızlık derecesi olarak ifade edilir (Hackman ve Oldham, 1974: 8). İş Özellikleri Kuramı’nda özerklik; beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü, görevin önemi ve geri bildirim ile birlikte işin beş çekirdek boyutundan biridir ve “iş sonuçlarından sorumluluk” psikolojik durumunu tetikleyen temel bir iş niteliğidir (Hackman ve Oldham, 1976: 257–260). Bu yaklaşımda özerklik, yönetim kontrolünün gevşetilmesi ya da “kontROLSÜZLÜK” değildir; amaçlar ve standartlar tanımlıyken, yöntem ve süreç üzerinde çalışana anlamlı kontrol verilmesidir (Hackman ve Oldham, 1976: 272–273). Çağdaş iş tasarımı çalışmalarında ise özerklik, işin motivasyon potansiyelini artıran rasyonel bir yetki devri mekanizması olarak ele alınır; yani özerklik, iş gerekleri ile bireysel takdir arasındaki kurumsal tasarımın bir çıktısıdır (Morgeson ve Humphrey, 2006: 1323).

İş özerkliğinin temel amacı, çalışanın işi “sahiplenmesini”, kararlarının sonuçları üzerinde sorumluluk hissetmesini ve içsel motivasyonunu güçlendirmesini sağlayan bir çalışma düzeni oluşturmaktır (Hackman ve Oldham, 1976: 257–260). Bu çerçevede özerklik, çalışanın yalnızca uygulayıcı değil; planlayan, yöntem seçen ve gerektiğinde çözüm üreten bir aktör olarak konumlanmasına imkân verir. Özerkliğin psikolojik gerekçesi, öz-belirleme kuramının öngördüğü “gönüllülük” ve “eylem sahipliği” deneyimiyle de örtüşür; kişi, davranışlarının kaynağını kendinde gördüğünde içsel güdülenme ve iyi oluş artar (Ryan ve Deci, 2000: 68–71). Dolayısıyla iş özerkliği, hem iş tasarımının motivasyonel bir girdisi hem de çalışanların özerklik gereksinimini karşılayan bir psikososyal çalışma koşulu olarak iki yönlü işleve sahiptir (Ryan ve Deci, 2000: 71).

İş özerkliğinin önemi, örgütler açısından “yüksek kaldıraçlı” bir iş tasarımı değişkenidir; çünkü motivasyon, performans ve refah sonuçlarını eşzamanlı etkileyen bir kaynak üretir. Literatür, özerkliğin (i) içsel motivasyon ve sorumluluk hissini güçlendirdiğini (Hackman ve Oldham, 1976: 257–260; Ryan ve Deci, 2000: 68–71), (ii) performans kalitesi ve verimliliği artırabildiğini (Morgeson ve Humphrey, 2006: 1326–1330; Kaya ve Dinç Elmalı, 2021: 126–129), (iii) iyi oluşu destekleyip tükenmişliği tamponlayabildiğini (Karasek, 1979: 285–289), (iv) işe bağlanmayı yükseltip ayrılma niyetini düşürebildiğini (Hackman ve Oldham, 1976: 258–260; Koçak, 2020: 700–702) rapor etmektedir. Bu sonuçlar, özerkliğin yalnızca “çalışma konforu” değil; sürdürülebilir performans ve çalışan deneyimi için stratejik bir tasarım ilkesi olduğunu göstermektedir.

İş özerkliğinin tarihsel gelişimi üç eksenle izlenebilir:

- sosyo-teknik köken ve otonom ekip uygulamaları (Trist, 1981: 9-12),
- İş Özellikleri Kuramı ile çekirdek iş boyutları ve psikolojik durumlar modeli (Hackman ve Oldham, 1976: 257-260; Hackman ve Oldham, 1974: 4-6),
- öz-belirleme kuramı ve çok boyutlu ölçme araçlarıyla ihtiyaç temelli ve alt boyutlu ölçümsel derinleşme (Ryan ve Deci, 2000: 68-71; Morgeson ve Humphrey, 2006: 1322-1323).

Kurucu yazın iki ana damar üzerinde yükselmektedir. Birincisi, sosyo-teknik yaklaşımın öncü saha çalışmalarıdır: Trist ve Bamforth'un kömür madenciliğinde yürüttükleri klasik araştırma, standartlaştırmanın artmasıyla işçilerin yerel karar alanlarının daralmasının hem verimlilik hem esenlik üzerinde olumsuz sonuçlar doğurabildiğini göstermiş; "otonom iş grupları" fikrinin temelini oluşturmuştur (Trist ve Bamforth, 1951: 6-12; 20-24). Trist'in kavramsal çerçevesi, sosyo-teknik sistemlerin evriminde otonomi ve yerel karar hakkının teknik zorunluluklarla dengeli tasarlanması gerektiğini kuramlaştırmıştır (Trist, 1981: 9-12; 20-24; 22-23). İkinci damar, İş Özellikleri Kuramı ve ölçümsel araçlarıdır: Job Diagnostic Survey'in (JDS) geliştirilmesine ilişkin teknik rapor ve izleyen çalışmalar, özerkliği motivasyonel potansiyelin çekirdek belirleyeni olarak modellemiş ve ölçeklemiştir (Hackman ve Oldham, 1974: 4-6; Hackman ve Oldham, 1975: 159-170; Hackman ve Oldham, 1976: 250-253). Üçüncü bir tamamlayıcı çizgi, karar serbestisini "decision latitude" üzerinden ele alarak yüksek talep-düşük kontrol bileşiminde gerilimin arttığını gösteren iş stresi yaklaşımıdır (Karasek, 1979: 285-289).

Türkiye'de yapılan araştırmalar da bu çizgiyi izleyerek özerkliği yerel bağlamda iş doyumu, performans, işe bağlanma ve profesyonel esenlik gibi çıktılarla ilişkilendirmiş; böylece kavram hem kuramsal hem ölçümsel hem uygulamalı boyutlarda olgunlaşmıştır (Bilgiç, 2008: 70-75; Koçak, 2020: 700-702; Kaya ve Dinç Elmalı, 2021: 127-129; Şentürken ve Oğuz, 2020: 3268-3270; Mert, Bekmezci ve Eroğlu, 2018: 11-12).

İş özerkliği literatürü, kavramın (i) kuramsal olarak motivasyon ve sorumluluk mekanizmalarına bağlandığını (Hackman ve Oldham, 1976: 257-260; Ryan ve Deci, 2000: 68-71), (ii) çok boyutlu bir karar hakları mimarisi olarak ele alınması gerektiğini (Breaugh, 1985: 555-560; Morgeson ve Humphrey, 2006: 1322-1323) ve (iii) bağlama duyarlı biçimde performans, iyi oluş ve ayrılma niyeti gibi sonuçlarla ilişkilendiğini (Karasek, 1979: 285-289; Koçak, 2020: 700-702; Şentürken ve Oğuz, 2020: 3268-3270) göstermektedir. Bu nedenle iş özerkliği, özellikle kontrolün dijital/algoritmik araçlarla sıkılaştığı çalışma düzenlerinde, çalışan tutumlarını açıklamada kritik bir ara mekanizma (ör. aracılık kanalı) olarak konumlanmaya elverişlidir.

3. HİPOTEZ GELİŞTİRME

3.1. Algoritmik Yönetim Algısı – İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Algoritmik yönetim, iş süreçlerinde karar alma, izleme, performans değerlendirme ve ödüllendirme/cezalandırma gibi yönetsel fonksiyonların veri temelli ve otomasyona dayalı biçimde yürütülmesiyle, çalışan deneyimini doğrudan yeniden yapılandıran bir kontrol mimarisi üretmektedir. Platform ekonomisinde bu mimari; performans puanları, görev/iş dağıtımı, görünürlük ve gelir fırsatlarının algoritmik ölçütlerle belirlenmesi nedeniyle, çalışanlarda “belirsizlik” ve “şeffaflık eksikliği” algısını güçlendirebilmektedir (Zhang vd., 2022: 1, 56–62; Wotschack vd., 2024: 4–5). Bu koşullarda, algoritmik değerlendirmenin yoğunluğu ve karar gerekçelerinin anlaşılabilir olmaması, iş yükü ile kaynaklar arasındaki dengeyi çalışan aleyhine çevirebilmekte; tükenmişlik, yabancılaşma ve güvensizlik gibi süreçler üzerinden ayrılma niyetini yükseltebilmektedir (Zhang vd., 2022: 1–2, 157–162). Türkiye bağlamında da “görünmez yöneticilik” şeklinde kavramsallaştırılan algoritmik denetim pratiklerinin, özellikle denetimin yoğunlaştığı ve itiraz mekanizmalarının zayıf olduğu koşullarda işten ayrılma niyetini tetikleyebilen bir bağlam ürettiği vurgulanmaktadır (Oral, 2024: 175–178; Oral, 2024: 180–182). Benzer biçimde, hukuk ve çalışma ilişkileri tartışmalarında da algoritmik yönetimin şeffaflık, öngörülebilirlik ve adalet sorunları üzerinden çalışanların ayrılma eğilimlerini artırabilecek riskler taşıdığı ifade edilmektedir (Çelebi Demir, 2025: 206–209; 215–218).

Bu ilişkinin kuramsal temeli, İş Talepleri–Kaynaklar Modeli çerçevesinde açıklanabilir. Bu modele göre, iş taleplerinin artması ve bu talepleri dengeleyici iş kaynaklarının yetersiz kalması, çalışanlarda tükenmişlik, stres ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz sonuçlara yol açmaktadır (Bakker & Demerouti, 2007, s. 312–315). Algoritmik yönetim, sürekli izleme, performans baskısı ve belirsiz değerlendirme ölçütleri aracılığıyla iş taleplerini artırarak çalışan üzerindeki yükü yoğunlaştırmaktadır. Bunun yanı sıra, örgütsel adalet yaklaşımı çerçevesinde değerlendirildiğinde, algoritmik karar süreçlerinin şeffaf olmaması ve itiraz mekanizmalarının sınırlı kalması, çalışanların adalet algısını zayıflatmakta ve bu durum işten ayrılma niyetini artırabilmektedir (Colquitt vd., 2001, s. 427–430). Ayrıca kontrol temelli yaklaşımlar, çalışan üzerindeki yoğun denetim ve gözetimin özerklik kaybına yol açarak psikolojik baskıyı artırdığını ve örgütten uzaklaşma eğilimlerini güçlendirdiğini ileri sürmektedir (Sewell & Barker, 2006, s. 947–950). Bu kuramsal çerçeve doğrultusunda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H1: Algoritmik yönetim algısı arttıkça, çalışanların işten ayrılma niyeti artar.

3.2. Algoritmik Yönetim Algısı ve İş Özerkliği İlişkisi

Algoritmik yönetim algısının iş özerkliği üzerindeki etkisi, platform ekonomisinde en görünür biçimde “kural temelli gözetim” ve “davranışsal yönlendirme” üzerinden ortaya çıkmaktadır. Algoritmik yönetim; veri toplama, kayıt altına alma ve performansı derecelendirme fonksiyonlarıyla, işin nasıl ve ne zaman yapılacağına ilişkin karar alanlarını daraltarak çalışanların yöntem ve zamanlama

takdirini azaltabilmektedir (Kellogg, Valentine ve Christin, 2020: 366-370; Kellogg vd., 2020: 367-368). Özellikle Uber gibi örneklerde sürücülerin ücret, talep ve “kabul oranı” gibi göstergeler üzerinden sürekli izlenmesi; görev kabul/ret davranışının dolaylı biçimde cezalandırılması ve belirsiz algoritmik eşiklerin varlığı, özerklik hissini zayıflatabilmektedir (Rosenblat ve Stark, 2016: 3760-3768; Rosenblat ve Stark, 2016: 3770-3778). Ayrıca sürücünün iş akışına dair takdir alanının, “uygulamanın önerdiği/öngördüğü” rotalar ve görev atamalarıyla yönlendirildiği; böylece özerkliğin fiilen “yazılım kuralları” içinde sınırlandırıldığı belirtilmektedir (Möhlmann ve Zalmanson, 2017: 3-6). Bununla birlikte, algoritmik yönetimin özerklik üzerindeki etkisinin tek yönlü olmadığı; bazı durumlarda görev planlaması, bilgi sağlama veya gelir optimizasyonu gibi işlevlerle özerkliği destekleyebileceği; ancak bu olumlu etkinin sistemin şeffaflığına ve çalışanların kararlara itiraz/geri bildirim kapasitesine duyarlı olduğu ifade edilmektedir (Kellogg vd., 2020: 386-390; Kellogg vd., 2020: 388-392). Türkiye odağındaki çalışmalarda da dijital emek platformlarında algoritmik yönetimin “asimetrik bilgi” ve “kısıtlayıcı kontrol” yoluyla iş özerkliğini aşındırabildiği, bunun da platform işinin sürdürülebilirliğini olumsuz etkileyebileceği vurgulanmaktadır (Kaytan ve Erdoğan, 2025: 112-115; Arslantaş, 2024: 15; 183-184).

Bu ilişkinin kuramsal temeli, Emek Süreci kuramına göre açıklanabilir. Emek süreci kuramına göre, yönetim sistemleri üretim sürecini daha öngörülebilir ve denetlenebilir hale getirmek amacıyla çalışanların iş üzerindeki kontrol alanını sınırlandırma eğilimindedir. Dijitalleşme ile birlikte bu kontrol biçimi, algoritmik sistemler aracılığıyla daha görünmez ve sürekli hale gelmiştir. Algoritmik yönetim, çalışan davranışlarını veri temelli izleme, performansı sürekli değerlendirme ve görev akışını yönlendirme yoluyla standartlaştırarak, işin nasıl ve ne zaman yapılacağına ilişkin karar alanlarını daraltmaktadır (Kellogg, Valentine & Christin, 2020, s. 370-375). Bu durum, çalışanların iş süreçleri üzerindeki takdir yetkisini azaltarak özerklik algısını zayıflatmaktadır. Ayrıca teknolojik kontrol yaklaşımları, dijital gözetim ve algoritmik yönlendirme mekanizmalarının çalışanlar üzerinde dolaylı fakat güçlü bir disiplin etkisi yarattığını ve bu durumun özerklik kaybına yol açtığını ileri sürmektedir (Rosenblat & Stark, 2016, s. 3763-3768). Emek süreci kuramının klasik tartışmaları da yönetim kontrolünün artmasının çalışan özerkliğini sistematik biçimde daralttığını vurgulamaktadır (Braverman, 1974, s. 79-82). Bu kuramsal çerçeve doğrultusunda, algoritmik yönetim algısının artmasının çalışanların iş özerkliği algısını azaltacağı öngörülmektedir.

H2: Algoritmik yönetim algısı arttıkça, çalışanların iş özerkliği algısı azalır.

3.3. İş Özerkliği ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

İş özerkliği, çalışanların işin yürütülme biçimine ilişkin kontrol algısını güçlendirerek, hem stresörlerin etkisini azaltan hem de motivasyon ve bağlılığı artıran bir kaynak işlevi görür. Özellikle rol stresi ve tükenmişlik bağlamında, özerkliğin çalışanların işi üzerinde “kontrol” deneyimini artırarak ayrılma niyetini düşürebildiği gösterilmiştir (Kim & Stoner, 2008: 1, 16). Bu bulgular, özerkliğin yalnızca bir “konfor” unsuru olmadığını; psikolojik yıpranmayı sınırlayarak işte kalmayı destekleyen bir iş kaynağı olduğunu düşündürmektedir. Farklı sektör örneklerinde de benzer örüntü raporlanmıştır.

Satış ve pazarlama çalışanlarıyla yürütülen çalışmalarda özerklik algısının ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir azaltıcı etkiye sahip olduğu; ayrıca içsel motivasyonun bu ilişkide güçlendirici rol oynadığı belirtilmektedir (Shahzad, 2016: 2884–2885; Galletta, Portoghese & Battistelli, 2011: 10–11). Sosyal hizmet çalışanları üzerinde yapılan araştırmalarda da özerkliğin, iş-aile zenginleşmesi ve iş doyumu gibi süreçlerle birlikte değerlendirildiğinde ayrılma niyetini düşürmeye katkı verdiği ifade edilmektedir (Wang, Law, Zhang & Shieh, 2020: 2–3, 6–7). Türkiye bağlamında ise özerkliğin işten ayrılma niyetiyle ilişkisi genel eğilimle uyumlu bulunmakla birlikte, sektörel farklılıklar ve örgütsel uygulamaların (ör. güçlendirme, performans izleme) bu etkileşimi biçimlendirebildiği vurgulanmaktadır (Seyrek & İnal, 2016: 1, 7; Kitapçı, Aksu & İşler, 2013: 13, 17; Akın, 2019: 5).

Bu ilişkinin kuramsal temeli, İş Talepleri–Kaynaklar Modeli çerçevesinde açıklanabilir. Bu modele göre, iş taleplerinin artması ve bu talepleri dengeleyici iş kaynaklarının yetersiz kalması, çalışanlarda tükenmişlik, stres ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz sonuçlara yol açmaktadır (Bakker & Demerouti, 2007, s. 312–315). İş özerkliği ise çalışanların iş süreçleri üzerinde kontrol sahibi olmasını sağlayarak bu olumsuz etkileri dengeleyen temel bir iş kaynağı işlevi görmektedir. Bunun yanı sıra, öz belirleme kuramı çerçevesinde değerlendirildiğinde, özerklik bireylerin temel psikolojik ihtiyaçlarından biri olarak kabul edilmekte ve bu ihtiyacın karşılanması, içsel motivasyon ve örgütsel bağlılık düzeyini artırarak işten ayrılma niyetini azaltabilmektedir (Deci & Ryan, 2000, s. 227–229). Ayrıca kontrol temelli yaklaşımlar, çalışanların iş üzerindeki kontrol algısının güçlenmesinin psikolojik baskıyı azaltarak örgütten uzaklaşma eğilimlerini zayıflattığını ileri sürmektedir (Sewell & Barker, 2006, s. 947–950). Bu kuramsal çerçeve doğrultusunda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H3: İş özerkliği arttıkça, çalışanların işten ayrılma niyeti azalır.

3.4. Algoritmik Yönetim Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde İş Özerkliğinin Aracılık Rolü

Aracılık beklentisinin mantığı, iki ampirik-kuramsal bulgunun birleşimine dayanır: (i) algoritmik yönetimin kontrolü yoğunlaştırarak iş özerkliğini zayıflatabilmesi ve (ii) özerkliğin azalmasının ayrılma niyetini yükseltebilmesi. Platform bağlamında kontrolün yazılım kuralları ve veri temelli derecelendirmeler üzerinden yoğunlaşması, çalışanların karar alanlarını daraltarak özerklik kaybı yaratabilmekte; bu kaybın da işte kalma motivasyonunu aşındırdığı belirtilmektedir (Oral, 2024: 171–176; Kaytan ve Erdoğan, 2025: 112–115). Öte yandan, özerklik kaybının stresörleri güçlendirip tükenmişliği artırması ve bunun ayrılma niyetini yükseltmesi beklenen bir mekanizma olarak ortaya konmaktadır (Kim ve Stoner, 2008: 18–20; Galletta vd., 2011: 9–11). Bu çerçevede, algoritmik yönetim algısının ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin önemli bir bölümünün, özerkliği azaltması üzerinden dolayı biçimde gerçekleşmesi beklenir. Ancak aracılık etkisinin büyüklüğü bağlama duyarlıdır: şeffaflık, itiraz mekanizmaları, geri bildirim kanalları ve tasarım ilkeleri geliştikçe, algoritmik yönetimin özerklik üzerindeki olumsuz etkisi zayıflayabilir; dolayısıyla dolaylı etki de küçülebilir (Oral, 2024: 174–178). Bu nedenle modelde “kısmi aracılık” varsayımı, algoritmik yönetimin ayrılma niyeti

üzerindeki doğrudan etkilerini bütünüyle dışlamadan, özerklik kanalının belirgin bir açıklayıcı yol olacağını ileri sürer (Kitapçı vd., 2013: 60–62; Akın, 2019: 4–5).

Bu aracılık ilişkisinin kuramsal temeli, Kaynakların Korunumu Kuramı ve Sosyal Değişim Kuramı çerçevesinde açıklanabilir. Kaynakların Korunumu Kuramı'na göre bireyler sahip oldukları kaynakları koruma ve artırma eğilimindedir; bu kaynakların kaybı ya da tehdit edilmesi ise stres, tükenmişlik ve olumsuz iş tutumlarını tetiklemektedir (Hobfoll, 1989, s. 513–515). İş özerkliği, çalışanlar açısından temel bir psikolojik ve işlevsel kaynak olarak değerlendirildiğinden, algoritmik yönetim yoluyla bu kaynağın daralması, kaynak kaybı algısını güçlendirerek işten ayrılma niyetini artırabilmektedir. Buna ek olarak, Sosyal Değişim Kuramı çerçevesinde değerlendirildiğinde, çalışanların örgüte kurduğu ilişki karşılıklılık ilkesine dayanmaktadır; çalışanlar kendilerine sağlanan kontrol, özerklik ve adil çalışma koşulları karşılığında örgüte bağlılık ve devamlılık göstermektedir (Blau, 1964, s. 117–120). Algoritmik yönetim uygulamalarının çalışan özerkliğini sınırlaması ise bu karşılıklılık dengesini zayıflatarak çalışanların örgütten uzaklaşma eğilimini güçlendirebilmektedir. Bu kuramsal çerçeve doğrultusunda, algoritmik yönetimin iş özerkliği üzerinden işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin dolaylı bir mekanizma aracılığıyla gerçekleşmesi beklenmektedir. Bu kuramsal çerçeve doğrultusunda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H4: Algoritmik yönetim algısı, iş özerkliği algısını azaltarak çalışanların işten ayrılma niyetini artırır; iş özerkliği, bu ilişkide kısmi aracı rol oynar.

4. Yöntem

Bu araştırma, algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ve bu ilişkide iş özerkliğinin aracılık rolünü incelemek amacıyla nicel araştırma yaklaşımı çerçevesinde tasarlanmıştır. Çalışma, değişkenler arasındaki ilişkilerin ve dolaylı etki mekanizmalarının test edilmesine olanak tanıyan kesitsel ve ilişkisel bir araştırma desenine dayanmaktadır. Araştırmada, kuramsal çerçeveye dayalı olarak geliştirilen hipotezlerin sınanması hedeflenmiş; bu doğrultuda veri toplama tekniği olarak sosyal bilimlerde yaygın biçimde kullanılan anket yöntemi tercih edilmiştir.

Araştırma sürecinde sahadan elde edilen veriler, katılımcıların algoritmik yönetim algıları, iş özerkliği düzeyleri ve işten ayrılma niyetlerine ilişkin öz-bildirimlerine dayalı olarak toplanmıştır. Ölçümlerde, daha önce geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış çok maddeli Likert tipi ölçekler kullanılmıştır. Elde edilen veriler üzerinden önce ölçüm modelinin geçerliği ve güvenilirliği test edilmiş, ardından değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkiler istatistiksel analizler aracılığıyla incelenmiştir. Araştırma modeli, algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan etkisini ve bu ilişkide iş özerkliğinin aracı rolünü içeren bir yapısal çerçeveye dayalı olarak analiz edilmiştir.

Bu bağlamda çalışma, algoritmik yönetim algısı–işten ayrılma niyeti ilişkisini yalnızca betimsel düzeyde ele almakla sınırlı kalmayıp, söz konusu ilişkinin hangi mekanizma üzerinden işlediğini

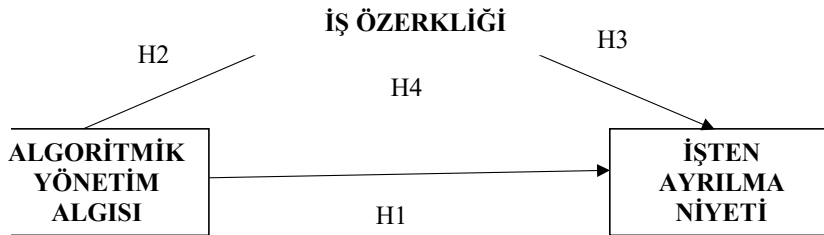
açıklamayı amaçlayan açıklayıcı (explanatory) bir nicel araştırma niteliği taşımaktadır. Uygulanan istatistiksel analizler sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda, geliştirilen hipotezlerin desteklenme durumu değerlendirilmiş ve araştırma modelinin ampirik geçerliliği test edilmiştir.

4.1. Araştırma Modeli

Bu araştırmada geliştirilen model, algoritmik yönetim algısının çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ve bu ilişkide iş özerkliğinin aracı rolünü incelemek üzere kurgulanmıştır. Modelde, algoritmik yönetim algısı bağımsız değişken, iş özerkliği aracı değişken ve işten ayrılma niyeti ise bağımlı değişken olarak ele alınmaktadır. Araştırma kapsamında, algoritmik yönetim uygulamalarının çalışanların iş tasarımıyla ilişkin algılarını, özellikle de özerklik düzeylerini nasıl etkilediği ve bu etkinin ayrılma niyetine nasıl yansıdığı açıklanmaya çalışılmaktadır.

Araştırma modeli çerçevesinde, algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyetini doğrudan etkilediği; bunun yanı sıra, algoritmik yönetim algısının iş özerkliği üzerindeki etkisi aracılığıyla işten ayrılma niyetini dolaylı olarak da etkilediği varsayılmaktadır. İş özerkliği, çalışanların işin yürütülme biçimine ilişkin sahip oldukları karar serbestliğini temsil etmekte olup, algoritmik kontrol mekanizmalarının yoğunlaşmasıyla birlikte bu özerklik alanının daralabileceği öngörülmektedir. Bu daralmanın, çalışanların örgütten ayrılma eğilimlerini artıran bir mekanizma olarak işlev görebileceği kabul edilmektedir.

Bu doğrultuda oluşturulan araştırma modeli, algoritmik yönetim algısı, iş özerkliği ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri bütüncül bir çerçevede ele almakta olup, söz konusu değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkiler Şekil 1’de gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırma modeli

4.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini, İstanbul ilinde hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde çalışan bireyler oluşturmaktadır. Hizmet sektöründe istihdamın yapısal olarak dinamik olması, çalışan sirkülasyonunun yüksekliği ve özellikle platform temelli ve esnek çalışma biçimlerinin yaygınlığı nedeniyle evren büyüklüğü kesin olarak belirlenmemektedir. Bununla birlikte, saha gözlemleri

ve sektörel istihdam verileri dikkate alındığında, evreni oluşturan kişi sayısının 5.000'in üzerinde olduğu varsayılmaktadır. Evren büyüklüğünün 5.000'den fazla olduğu durumlarda, %95 güven düzeyi ve %5 örnekleme hatası esas alındığında asgari örneklem büyüklüğünün 385 olması gerektiği belirtilmektedir (Sümbüloğlu & Sümbüloğlu, 2005). Bu doğrultuda araştırmada, söz konusu alt sınırı karşılayacak büyüklükte bir örneklem oluşturulması hedeflenmiştir.

Araştırmada olasılıksız örnekleme yöntemlerinden kartopu örnekleme tekniği kullanılmıştır. Kartopu örnekleme, özellikle evren sınırlarının net olarak belirlenemediği, erişimi güç ve dağınık yapıya sahip grupların incelenmesinde yaygın olarak tercih edilen bir yöntemdir. Bu yöntemde, araştırmaya dâhil edilen ilk katılımcılardan, araştırmanın kapsadığı özelliklere sahip diğer bireylere ulaşılması talep edilmekte; böylece örneklem, katılımcı referansları yoluyla aşamalı olarak genişletilmektedir. Hizmet sektöründe çalışanların farklı işletmelere ve çalışma biçimlerine dağılmış olması nedeniyle, bu yöntemin araştırma amacına uygun olduğu değerlendirilmiştir.

Veri toplama süreci Kasım 2025–Aralık 2025 döneminde gerçekleştirilmiştir. Bu süreçte, araştırmanın amacı ve içeriği hakkında bilgilendirilen ilk katılımcılar aracılığıyla, İstanbul ilinde hizmet sektöründe çalışan ve araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden bireylere çevrimiçi anket formları ulaştırılmıştır. Toplamda 401 katılımcıya erişilmiş; eksik, tutarsız veya analiz için uygun olmayan 12 yanıt değerlendirme dışı bırakılarak eksiksiz doldurulan 389 anket analizlere dâhil edilmiştir. Böylece nihai örneklem büyüklüğü, önerilen asgari örneklem sayısını karşılayacak düzeyde oluşturulmuştur.

4.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak, daha önce geliştirilmiş, geçerlik ve güvenilirliği kanıtlanmış üç ayrı ölçek kullanılmıştır. Bu ölçekler sırasıyla Algoritmik Yönetim Algısı Ölçeği, İş Özerkliği Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğidir. Tüm ölçekler, anket bütünlüğünün sağlanması ve katılımcı yanıt yükünün azaltılması amacıyla 5'li Likert tipi derecelendirme (1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum) ile uygulanmıştır.

Algoritmik Yönetim Algısı, Parent-Rocheleau, Parker, Bujold ve Gaudet (2023) tarafından geliştirilen Algoritmik Yönetim Ölçeği (Algorithmic Management Questionnaire – AMQ) kullanılarak ölçülmüştür. Ölçek, çalışanların algoritmik sistemlerin iş süreçlerindeki yönetimsel rolüne ilişkin algılarını değerlendirmek amacıyla geliştirilmiş olup, toplam 20 maddeden ve beş alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar; Algoritmik İzleme (Monitoring), Hedef/Kapsam Belirleme ve Görev Atama (Goal Setting), Zamanlama/Çizelgeleme (Scheduling), Performans Değerlendirme (Performance Rating) ve Ücretlendirme (Compensation) olarak tanımlanmaktadır. Ölçeğin orijinal formu 7'li Likert tipi derecelendirme ile uygulanmış olmakla birlikte, bu çalışmada çevrim içi saha koşulları ve anket genelinde ölçekler arası tekbiçimlik sağlamak amacıyla 5'li Likert tipi format tercih edilmiştir. Literatürde, Likert tipi ölçeklerde kategori sayısının azaltılmasının ölçüm güvenilirliğini anlamlı düzeyde zayıflatmadığı, aksine yanıtlayıcı yorgunluğunu ve yüzeysel yanıt verme (satisficing)

eğilimini azalttığı belirtilmektedir. Ölçek uyarlaması sonrasında yapı geçerliği doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiş; iç tutarlılık ve yakınsak/ayrışan geçerlik göstergeleri raporlanmıştır.

İş özerkliği, Morgeson ve Humphrey (2006) tarafından geliştirilen İş Tasarımı Ölçeği (Work Design Questionnaire – WDQ)’nun özerklik boyutları kullanılarak ölçülmüştür. Ölçek, çalışanların işlerini planlama, karar alma ve uygulama süreçlerinde sahip oldukları serbestlik düzeyini değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Bu çalışmada WDQ’nun özerklik boyutlarına ait 9 madde kullanılmış olup, ölçek üç alt boyuttan oluşmaktadır: Çalışma Zamanını Planlama Özerkliği (Work Scheduling Autonomy), Karar Verme Özerkliği (Decision-Making Autonomy) ve Yöntem Seçme Özerkliği (Work Methods Autonomy). Ölçek maddeleri 5’li Likert tipi derecelendirme ile yanıtlanmış; her bir alt boyut için madde ortalamaları hesaplanmış ve genel İş Özerkliği puanı, üç alt boyut ortalamasının ortalaması alınarak elde edilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliği ve güvenilirliği, araştırma örneklemini üzerinde gerçekleştirilen faktör analizi ve iç tutarlılık analizleri ile doğrulanmıştır.

İşten Ayrılma Niyeti, Kelloway, Gottlieb ve Barham (1999) tarafından geliştirilen ölçek kullanılarak ölçülmüştür. Ölçek, çalışanların mevcut işlerinden ayrılma düşüncelerini ve alternatif iş arama eğilimlerini değerlendirmeye yönelik olarak tasarlanmıştır. Tek boyutlu yapıya sahip olan ölçek 4 maddeden oluşmakta ve 5’li Likert tipi derecelendirme ile puanlanmaktadır. Ölçekten elde edilen yüksek ortalama puanlar, çalışanların işten ayrılma niyetinin daha güçlü olduğunu göstermektedir. Ölçeğin daha önce farklı kültürel bağlamlarda geçerlik ve güvenilirliğinin doğrulandığı; kısa ve öz yapısıyla niyet ölçümünde etkili bir araç sunduğu belirtilmektedir.

Araştırmada kullanılan tüm ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik analizleri, çalışma örneklemini üzerinde yeniden test edilmiş ve elde edilen bulgular, ölçüm araçlarının araştırma bağlamında geçerli ve güvenilir olduğunu göstermiştir.

4.4. Verilerin Toplanması

İstanbul Gedik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Etik Kurulunun 08.01.2026 tarih ve E-25155520-050.04-2025.173337.95 sayılı kararı ile araştırma, etik açıdan uygun olarak değerlendirilmiştir. Çalışma, ilgili etik kuruldan onay alındıktan sonra yürütülmüştür. Katılımcılara; araştırmanın amacı, yöntemi ve süreci hakkında bilgi verilmiş ve gönüllü olanlar ankete katılmıştır. Araştırma verileri, gönüllülük esasına dayalı olarak Kasım 2025–Aralık 2025 döneminde toplanmıştır. Veri toplama sürecinde, İstanbul ilinde hizmet sektöründe çalışan bireylere ulaşılması hedeflenmiş ve bu kapsamda anket formu çevrimiçi ortamda hazırlanarak katılımcılara dijital kanallar üzerinden iletilmiştir. Katılımcılar, algoritmik yönetim algısı, iş özerkliği ve işten ayrılma niyetine ilişkin ölçekleri çevrimiçi platformlar aracılığıyla doldurmuştur.

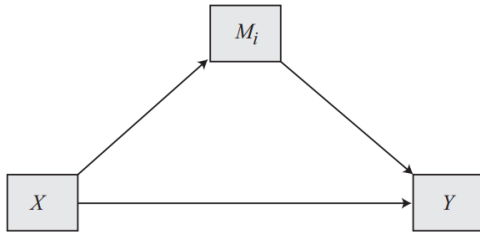
Araştırma kapsamında toplam 401 kişiye anket formu ulaştırılmış ve geri dönüşler toplanmıştır. Veri analizine geçilmeden önce veri seti ön inceleme ve veri temizleme sürecinden geçirilmiştir. Bu aşamada eksik doldurulan, tutarsız yanıt içeren veya analiz için uygun olmadığı değerlendirilen anketler değerlendirme dışı bırakılmış; böylece 12 anket çıkarılarak nihai örneklem büyüklüğü 389

(n=389) olarak belirlenmiştir. Analizler, yalnızca eksiksiz ve değerlendirmeye uygun bulunan bu 389 anket üzerinden yürütülmüştür.

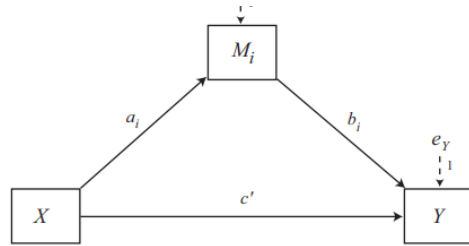
4.5. Verilerin Analizi

İstatistiksel analizler için SPSS 24.0 programı kullanıldı. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotların (Ortalama, Standart Sapma, Medyan, Frekans, Oran, Minimum, Maksimum) kullanıldı. Çalışma kapsamında açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi kullanıldı. Aracı etkisini ölçmek için ise Hayes tarafından geliştirilmiş PROCESS makrosundan yararlanıldı. Anlamlılık $p < 0.01$ ve $p < 0.05$ düzeylerinde değerlendirildi.

Hipotezler ise Hayes (2013) tarafından kavramsallaştırılan Hayes Süreci Makrosu kullanılarak test edilmiştir. Bu araç, araştırmacıların yaklaşık 76 farklı modeli test etmesine olanak tanımakta ve hem aracılık hem de moderatör etkileri olduğu düşünülen farklı modellere bakmak için kullanılabilir (Hayes, 2013; Hayes, Montoyai ve Rockwood, 2017). En küçük kareler tekniğini kullanan Süreç Makrosu, basit eğim analizi yapmak ve ilişkileri görsel olarak tasvir etmek için kullanılmıştır. Bu çalışma özelinde Hayes Process Macro'nun (2013) Model 4'ü kullanılmıştır. Model 4'ün dayanan kavramsal ve istatistiksel diagram Şekil 2 ve Şekil 3'te gösterilmektedir.



Şekil 2: Kavramsal diagram



Şekil 3: İstatistiksel diagram

5. Bulgular

5.1. Demografik Özelliklerin Dağılımı

Cinsiyet dağılımı incelendiğinde katılımcıların %50,1'i (n=195) erkek, %49,9'u (n=194) kadındır. Yaş aralığı açısından katılımcıların %14,1'i (n=55) 18-25 yaş, %37,0'si (n=144) 26-35 yaş, %28,8'i (n=112) 36-45 yaş, %20,1'i (n=78) 46 ve üzeri yaş grubundadır. Eğitim düzeyi dağılımına göre katılımcıların %49,9'u (n=194) lisans, %8,2'si (n=32) lise, %17,2'si (n=67) ön lisans, %24,7'si (n=96) yüksek lisans mezunudur. Kıdem açısından katılımcıların %31,9'u (n=124) 1-5 yıl, %32,6'sı (n=127) 6-10 yıl, %19,5'i (n=76) 11-15 yıl, %15,9'u (n=62) 16 yıl+ kıdeme sahiptir. Gelir düzeyi incelendiğinde

katılımcıların %27,2'si (n=106) 0-22.500 TL, %35,7'si (n=139) 22.501-30.000 TL, %27,8'i (n=108) 30.001-40.000 TL, %9,3'ü (n=36) 40.001 TL ve üzeri gelir düzeyindedir.

Tablo 1: Demografik bulgular

		n	%
<i>Cinsiyet</i>	<i>Erkek</i>	195	50.1
	<i>Kadın</i>	194	49.9
<i>Yaş Aralığı</i>	<i>18-25</i>	55	14.1
	<i>26-35</i>	144	37.0
	<i>36-45</i>	112	28.8
	<i>46 ve üzeri</i>	78	20.1
<i>Eğitim Düzeyi</i>	<i>Lisans</i>	194	49.9
	<i>Lise</i>	32	8.2
	<i>Ön Lisans</i>	67	17.2
	<i>Yüksek Lisans</i>	96	24.7
<i>Kıdem</i>	<i>1-5 yıl</i>	124	31.9
	<i>6-10 yıl</i>	127	32.6
	<i>11-15 yıl</i>	76	19.5
	<i>16 yıl+</i>	62	15.9
<i>Gelir Düzeyi</i>	<i>0-22.500 TL</i>	106	27.2
	<i>22.501-30.000 TL</i>	139	35.7
	<i>30.001-40.000 TL</i>	108	27.8
	<i>40.001 TL ve üzeri</i>	36	9.3

5.2. Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktör Analizinin uygulanabilirliğinin ölçümü için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) yeterlilik ölçümüne ve Bartlett's Küresellik testine bakılmıştır. (KMO) ölçümü 1'e ne kadar yakın ise eldeki veri grubuna faktör analizinin yapılmasının uygun olduğu kabul edilmektedir (Živadinović; 2004). Yapılan analizde algoritmik yönetim algısı ölçeği için KMO değeri 0.857, işten ayrılma niyeti ölçeği için 0.761 ve iş özerkliği ölçeği için 0.881 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bulgular veri setinin faktör analizi için uygun olduğuna işaret etmektedir.

Tablo 2: Algoritmik yönetim algısı, işten ayrılma niyeti ve iş özerkliği ölçeklerinin KMO ve Bartlett's test sonuçları

	Algoritmik Yönetim Algısı Ölçeği	İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	İş Özerkliği Ölçeği
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	0.857	0.761	0.881
Sig.	<0.000	<0.000	<0.000
Açımlanan Varyans Oranı	68.643	56.040	69.509
Cronbach's Alpha	0.911	0.736	0.860

Açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre, algoritmik yönetim algısı ölçeğinde toplam varyans açıklama oranı %68.64, işten ayrılma niyeti ölçeğinde %56.04 ve iş özerkliği ölçeğinde %69.509 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bu değerler, sosyal bilimlerde kabul edilen %40–%60 aralığının üzerinde olup faktör yapısının yeterli düzeyde açıklandığını göstermektedir (Karagöz, 2017). Bununla birlikte, analiz sonucunda elde edilen faktör yapısının, ölçeklerin orijinal formlarında yer alan boyutlarla örtüştüğü ve maddelerin beklenen faktörler altında anlamlı yükler aldığı görülmüştür. Bu durum, ölçeklerin yapısal geçerliliğinin korunduğunu göstermektedir. Ayrıca, doğrulayıcı faktör analizi ile elde edilen modelin uyum indekslerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu belirlenmiş ve açımlayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen yapı doğrulanmıştır. Ölçeklerin güvenilirliği kapsamında hesaplanan Cronbach Alpha değerlerinin 0.70 ile 0.99 arasında değiştiği ve bu değerlerin ölçeklerin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu gösterdiği ifade edilebilir (Tavakol & Dennick, 2011).

5.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliğinin tespiti için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmış olup elde edilen uyum değerleri Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3: Uyum değerleri

Uyum Kriteri	χ^2/df	RMSEA	SRMR	NFI	CFI	NNFI
<i>İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği</i>	3.32	0.098	0.077	0.97	0.98	0.97
<i>İş Özerkliği Ölçeği</i>	2.05	0.092	0.034	0.98	0.99	0.98
<i>Algoritmik Yönetim Algısı Ölçeği</i>	2.72	0.091	0.093	0.98	0.97	0.98

Ölçüm modellerinin doğrulanması amacıyla gerçekleştirilen Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) sonuçları, araştırmada kullanılan ölçeklerin genel olarak kabul edilebilir uyum düzeylerine sahip olduğunu göstermektedir. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği için elde edilen χ^2/df değerinin 3.32 olması, modelin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğunu göstermektedir. RMSEA değerinin 0.098 ile üst sınıra yakın olması, model uyumunun orta düzeyde olduğunu düşündürmekle birlikte; SRMR (0.077), NFI (0.97), CFI (0.98) ve NNFI (0.97) değerlerinin yüksek olması, ölçeğin genel uyumunun yeterli düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, kısa ve tek boyutlu ölçeklerde RMSEA'nın görece yüksek çıkabildiğine ilişkin metodolojik beklentilerle uyumludur.

İş Özerkliği Ölçeği için elde edilen DFA sonuçları, üç ölçek arasında en güçlü uyum göstergelerine işaret etmektedir. χ^2/df değerinin 2.05 olması, model uyumunun iyi düzeyde olduğunu göstermektedir. RMSEA değerinin 0.092 olmasına karşın SRMR'nin 0.034 gibi düşük bir değer alması, hataların sınırlı olduğunu ve modelin veriye iyi uyum sağladığını göstermektedir. Ayrıca NFI (0.98), CFI (0.99) ve NNFI (0.98) değerlerinin tamamının önerilen eşiklerin üzerinde olması, iş özerkliği ölçeğinin üç boyutlu yapısının örneklem verisi tarafından güçlü biçimde doğrulandığını ortaya koymaktadır.

Algoritmik Yönetim Algısı Ölçeği için elde edilen χ^2/df değerinin 2.72 olması, modelin kabul edilebilir uyum düzeyinde olduğunu göstermektedir. RMSEA (0.091) ve SRMR (0.093) değerleri görece

yüksek olmakla birlikte, ölçeğin çok boyutlu ve madde sayısının fazla olması dikkate alındığında bu değerler kabul edilebilir sınırlar içerisinde değerlendirilmektedir. Buna karşılık NFI (0.98), CFI (0.97) ve NNFI (0.98) değerlerinin yüksek olması, modelin genel uyumunun güçlü olduğunu ve kuramsal faktör yapısının büyük ölçüde doğrulandığını göstermektedir.

Yapılan analiz sonucu RMSEA, SRMS, NFI, CFI ve GFI ölçümleri uyum değerleri içerisinde yer almaktadır. Buna göre araştırma verilerinin kabul edilebilir ve iyi uyuma sahip olduğunu ve doğrulayıcı faktör analizimizin istatistiksel olarak anlamlı ve geçerli olduğunu göstermektedir (Erkorkmaz vd., 2013).

Doğrulamalı faktör analizi sonuçları, İşten Ayrılma Niyeti ölçeğinin tek boyutlu yapısının araştırma örneklemini üzerinde genel olarak doğrulandığını göstermektedir. Ölçeği oluşturan dört maddenin İşten Ayrılma Niyeti'ni anlamlı düzeyde temsil ettiği görülmektedir. Standartlaştırılmış faktör yükleri 0.55 ile 0.73 arasında değişmekte olup, tüm maddelerin önerilen alt sınır olan 0.50'nin üzerinde yük değerlerine sahip olması, maddelerin ilgili yapıyı yeterli düzeyde temsil ettiğine işaret etmektedir.

Model uyum indeksleri incelendiğinde, ki-kare değerinin $\chi^2 = 6.65$, serbestlik derecesinin $df = 2$ ve ki-kare/df oranının 3.32 olduğu görülmektedir. Bu değer, modelin kabul edilebilir uyum sınırları içerisinde yer aldığını göstermektedir. RMSEA değerinin 0.098 olması, uyumun üst sınıra yakın olduğunu düşündürmekle birlikte; ölçeğin kısa ve tek boyutlu yapısı dikkate alındığında bu değerlerin literatürde kabul edilebilir aralıkta değerlendirildiği bilinmektedir. Ayrıca önceki analizlerde raporlanan CFI, NFI ve NNFI değerlerinin yüksek olması, RMSEA'daki görece yüksek değerin modelin genel geçerliliğini zayıflatmadığını göstermektedir.

İş Özerkliği Ölçeği'nin üç boyutlu yapısına ilişkin doğrulamalı faktör analizi (DFA) sonuçlarına göre iş özerkliği; Çalışma Zamanını Planlama Özerkliği, Karar Verme Özerkliği ve Yöntem Seçme Özerkliği olmak üzere üç boyut üzerinden temsil edilmekte ve her bir boyut, kendisine ait gözlenen maddeler tarafından ölçülmektedir. Elde edilen standartlaştırılmış faktör yüklerinin 0.65 ile 0.78 arasında değiştiği görülmektedir. Bu değerlerin tamamının önerilen alt sınır olan 0.50'nin üzerinde olması, maddelerin ilgili özerklik boyutlarını yeterli düzeyde temsil ettiğini göstermektedir.

Boyutlar arasındaki korelasyonların yüksek ve anlamlı olması, iş özerkliğinin alt boyutlarının birbirleriyle ilişkili ancak kavramsal olarak ayrışabilir yapılar olduğunu göstermektedir. Bu durum, iş özerkliğinin tek boyutlu bir yapıdan ziyade, çalışma zamanı planlama, karar verme ve yöntem seçme gibi farklı ancak birbiriyle bağlantılı özerklik alanlarından oluştuğunu desteklemektedir.

Model uyum indeksleri incelendiğinde, ki-kare değerinin $\chi^2 = 49.29$, serbestlik derecesinin $df = 24$ ve ki-kare/df oranının 2.05 olduğu görülmektedir. Bu değer, modelin iyi düzeyde uyum gösterdiğine işaret etmektedir. RMSEA değerinin 0.092 olması, uyumun kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğunu göstermekte olup, çok boyutlu ve madde sayısı görece fazla olan ölçeklerde bu düzeyde bir RMSEA değeri literatürde kabul edilebilir olarak değerlendirilmektedir. Önceki analizlerde raporlanan CFI, NFI ve NNFI değerlerinin yüksekliği de modelin genel uyumunun güçlü olduğunu desteklemektedir.

Algoritmik Yönetim Algısı Ölçeği'nin beş boyutlu yapısına ilişkin doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonuçlarına göre algoritmik yönetim algısı, Algoritmik İzleme, Hedef/Kapsam Belirleme ve Görev Atama, Zamanlama/Çizelgeleme, Performans Değerlendirme ve Ücretlendirme olmak üzere beş boyut üzerinden temsil edilmekte ve her bir boyut, kendisine ait gözlenen maddeler tarafından ölçülmektedir. Ölçekte yer alan maddelerin gizil değişkenlere ait standartlaştırılmış faktör yüklerinin 0.55 ile 0.92 arasında değiştiği görülmektedir. Bu değerlerin tamamının kabul edilebilir alt sınırın üzerinde olması, maddelerin algoritmik yönetim algısını temsil etme gücünün yüksek olduğunu göstermektedir. Özellikle FAK1 ve FAK5 boyutlarında yer alan maddelerin görece yüksek faktör yüklerine sahip olması, bu boyutların algoritmik yönetim algısının açıklanmasında daha baskın bir rol oynadığını düşündürmektedir.

Boyutlar arasındaki korelasyonların yüksek ve anlamlı olması, algoritmik yönetim algısının çok boyutlu ancak bütünlük bir yapı sergilediğini ortaya koymaktadır. Bu durum, algoritmik yönetimin çalışanlar tarafından yalnızca tek bir kontrol biçimi olarak değil; izleme, yönlendirme, değerlendirme ve ödüllendirme gibi birden fazla yönetsel işlev üzerinden deneyimlendiğini desteklemektedir.

Model uyum indeksleri incelendiğinde, ki-kare değerinin $\chi^2 = 441.80$, serbestlik derecesinin $df = 162$ ve ki-kare/df oranının 2.72 olduğu görülmektedir. Bu oran, modelin kabul edilebilir uyum düzeyinde olduğunu göstermektedir. RMSEA değerinin 0.091 olması, uyumun üst sınıra yakın olduğunu düşündürmekle birlikte; ölçeğin çok boyutlu yapısı, madde sayısının yüksekliği ve örneklem büyüklüğü dikkate alındığında bu değer literatürde kabul edilebilir sınırlar içerisinde değerlendirildiği görülmektedir. Önceki analizlerde raporlanan CFI, NFI ve NNFI değerlerinin yüksekliği de modelin genel uyumunun yeterli olduğunu desteklemektedir.

5.4. Hipotez Sonuçları

Araştırmanın hipotezlerine ait sonuçlar aşağıda gösterilmiştir.

Hipotez 1: Algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.

Tablo 4: Algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik regresyon analizi sonuçları

Katsayı	B	S.H.	t	p
Sabit	3.510	0.125	28.090	0.001**
Algoritmik Yönetim Algısı	0.173	0.037	4.720	0.001**

y= İşten Ayrılma Niyeti

** $p < 0,01$

Algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilen doğrusal regresyon analizi sonuçları, modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Analizde sabit terimin $B = 3.510$ ve $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı olması, örneklemde işten

ayrılma niyetinin algoritmik yönetim algısından bağımsız olarak da belirli bir düzeyde mevcut olduğunu göstermektedir.

Algoritmik Yönetim Algısı değişkeninin regresyon katsayısı $B = 0.173$ olarak hesaplanmış ve bu katsayının $t = 4.720$ değeriyle $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, algoritmik yönetim algısındaki artışın işten ayrılma niyetini pozitif ve anlamlı biçimde artırdığını ortaya koymaktadır. Başka bir ifadeyle, çalışanların iş süreçlerinin algoritmalar tarafından yönetildiğine ilişkin algıları güçlendikçe, örgütten ayrılmaya yönelik eğilimleri de artış göstermektedir. Hipotez 1 kabul edilmiştir.

Hipotez 2: İş özerkliğinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.

Tablo 5: İş özerkliğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik regresyon analizi sonuçları

Katsayı	B	S.H.	t	p
Sabit	4.691	0.084	56.077	0.001**
İş Özerkliği	-0.384	0.050	-7.675	0.001**

$y = \text{İşten Ayrılma Niyeti}$

$**p < 0,01$

İş özerkliğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilen doğrusal regresyon analizi sonuçları, modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Analizde sabit terimin $B = 4.691$ ve $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı olması, işten ayrılma niyetinin iş özerkliği dışında da belirli bir temel düzeyde var olduğunu göstermektedir.

İş Özerkliği değişkenine ilişkin regresyon katsayısı $B = -0.384$ olarak hesaplanmış ve bu katsayının $t = -7.675$ değeriyle $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, iş özerkliğindeki artışın işten ayrılma niyetini negatif ve güçlü biçimde azalttığını ortaya koymaktadır. Başka bir ifadeyle, çalışanların işlerini planlama, karar alma ve uygulama süreçlerinde sahip oldukları özerklik düzeyi arttıkça, örgütten ayrılmaya yönelik eğilimleri anlamlı biçimde düşmektedir. Hipotez 2 kabul edilmiştir.

Hipotez 3: Algoritmik yönetim algısının iş özerkliği üzerinde etkisi vardır.

Tablo 6: Algoritmik yönetim algısının iş özerkliği üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik regresyon analizi sonuçları

Katsayı	B	S.H.	t	p
Sabit	1.913	0.120	15.886	0.001**
Algoritmik Yönetim Algısı	-0.100	0.035	-2.835	0.001**

$y = \text{İş Özerkliği}$

$**p < 0,01$

Algoritmik yönetim algısının iş özerkliği üzerindeki etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilen doğrusal regresyon analizi sonuçları, modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Analizde sabit terimin $B = 1.913$ ve $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı olması, iş özerkliğinin algoritmik yönetim algısından bağımsız olarak da belirli bir temel düzeye sahip olduğunu göstermektedir.

Algoritmik Yönetim Algısı değişkenine ilişkin regresyon katsayısı $B = -0.100$ olarak hesaplanmış ve bu katsayının $t = -2.835$ değeriyle $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, algoritmik yönetim algısındaki artışın çalışanların algıladıkları iş özerkliğini negatif ve anlamlı biçimde azalttığını ortaya koymaktadır. Başka bir ifadeyle, iş süreçlerinin algoritmalar tarafından daha yoğun biçimde yönetildiğine dair algı güçlendikçe, çalışanların işlerini planlama, karar alma ve yönetim seçme konularındaki serbestlik algıları zayıflamaktadır.

Hipotez 3 kabul edilmiştir.

Hipotez 4: Algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerinde iş özerkliğinin aracılık rolü vardır.

Algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde iş özerkliğinin aracı rolünü belirlemek amacıyla bootstrapping yöntemi kullanılmıştır. Dolaylı etkinin istatistiksel olarak anlamlı kabul edilebilmesi için %95 güven aralığının sıfırdan farklı ve sıfırın üzerinde bir değer aralığında yer alması beklenmektedir (Hayes, 2013). Elde edilen bulgulara göre dolaylı etkinin güven aralığı $BootLLCI = 0.028$ ile $BootULCI = 0.069$ arasında yer almaktadır. Bu sonuç, iş özerkliğinin aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 7: Algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerinde iş özerkliğinin aracı etkisi Bootstrap Sonuçları

Etki Türü	β	BootLLCI	BootULCI
Toplam Etki	0.173	0.101	0.245
Doğrudan Etki	0.137	0.070	0.206
Dolaylı Etki	0.036	0.028	0.069

Tablo 7 incelendiğinde, algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki toplam etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir ($\beta = 0.173$; %95 GA [0.101, 0.245]). Güven aralığının sıfır değerini içermemesi, algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyetini artıran bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır. İş özerkliği modele dâhil edildiğinde doğrudan etkinin $\beta = 0.137$ değerine düştüğü ve anlamlılığını koruduğu görülmektedir (%95 GA [0.070, 0.206]). Bu durum, algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin yalnızca dolaylı yollarla değil, doğrudan bir ilişki üzerinden de gerçekleştiğini göstermektedir.

Dolaylı etki incelendiğinde, algoritmik yönetim algısının iş özerkliği aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu belirlenmiştir ($\beta = 0.036$; %95 GA [0.028, 0.069]). Bu bulgu, iş özerkliğinin söz konusu ilişkide aracı bir mekanizma olarak işlev gördüğünü ortaya koymaktadır.

Tablo 8: Algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerinde iş özerkliğinin aracı etkisi

Model	İlişki	β	p
Model 1 (aracısız)	Algoritmik Yönetim → İşten Ayrılma	0.173	<0.001
Model 2 (aracılı)	Algoritmik Yönetim → İşten Ayrılma	0.137	<0.001

Aracılık etkisinin daha açık biçimde ortaya konulabilmesi amacıyla, standardize beta katsayılarındaki değişim de Tablo 8’de gösterilmiştir. Aracı değişkenin modele dâhil edilmediği durumda algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi $\beta = 0.173$ iken, iş özerkliğinin modele eklenmesiyle bu değer $\beta = 0.137$ ’ye düşmüştür. Beta katsayısındaki bu azalma, iş özerkliğinin aracılık rolünü desteklemektedir. Bununla birlikte doğrudan etkinin anlamlılığını koruması, aracılık etkisinin tam değil kısmi olduğunu göstermektedir.

Dolaylı etkinin büyüklüğü ($\beta = 0.036$), toplam etki içerisinde sınırlı ancak anlamlı bir paya işaret etmektedir. Bu durum, iş özerkliğinin algoritmik yönetim algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide kısmi aracı bir değişken olduğunu ortaya koymaktadır.

6. Tartışma

Bu araştırmada platform ekonomisi çalışanlarında algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ve bu ilişkide iş özerkliğinin aracılık rolü sınanmıştır. Bulgular, algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyetini anlamlı ve pozitif yönde artırdığını ($B=0.173$; $p=0.001$; Adjusted $R^2=0.102$), algoritmik yönetim algısının iş özerkliğini anlamlı ve negatif yönde etkilediğini ($B=-0.384$; $p=0.001$; Adjusted $R^2=0.102$) ve iş özerkliğinin işten ayrılma niyetini anlamlı ve negatif yönde yordadığını ($B=-0.100$; $p=0.001$; Adjusted $R^2=0.200$) göstermektedir. Ayrıca iş özerkliği, algoritmik yönetim algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü üstlenmiştir (dolaylı etki= 0.036 ; %95 GA [0.014 ; 0.061]).

Çalışmada algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyetini pozitif ve anlamlı biçimde yordadığı görülmektedir ($B=0.578$; $t=6.529$; $p<0.001$; $R^2=0.113$). Bu bulgu, algoritmik yönetimin “yönlendirme–değerlendirme–disiplin” işlevlerini teknoloji aracılığıyla yoğunlaştırarak, çalışan deneyiminde stres, güvencesizlik ve baskı algısını artırabildiğini vurgulayan kuramsal çerçeveye örtüşmektedir (Kellogg vd., 2020: 366-367). Benzer biçimde, platform temelli işlerde algoritmik yönetimin izleme ve performans kontrolü işlevleriyle “yakın gözetim” hissi doğurabildiği; bunun da iş yoğunlaşması ve stres gibi olumsuz sonuçlarla birlikte ele alındığı raporlanmaktadır (OECD, 2025: 9). Platform işlerinde yaygın biçimde gözlenen “yüksek devir (turnover)” olgusunun da düşük ücret, geçici sözleşme ve güvencesizlik gibi koşullarla birlikte tartışılması, çalışmadaki pozitif etkinin bağlamsal olarak anlamlı olduğunu düşündürmektedir (Wotschack vd., 2024: 3).

Bulgular algoritmik yönetim algısının iş özerkliğini negatif ve anlamlı etkilediğini göstermektedir ($B=-0.426$; $t=-4.643$; $p<0.001$; $R^2=0.061$). Literatürde algoritmik kontrolün, çalışan davranışını “kısıtlama ve önerme” gibi mekanizmalarla yönlendirdiği; bunun çalışanların özerkliğini savunma

ihtiyacını artırdığı vurgulanmaktadır (Kellogg vd., 2020: 366-367). Platform ekonomisi bağlamında ise algoritmik yönetimin rota/atama optimizasyonu, uygulama üzerinden görev dağıtımı ve “sürekli takip” gibi pratiklerle çalışma sürecine doğrudan müdahale ettiği belirtilmektedir; bu tür pratikler izleme ve kontrol tartışmalarının merkezinde konumlanmaktadır (Wotschack vd., 2024: 2).

Çalışmamızda iş özerkliği, işten ayrılma niyetini negatif ve anlamlı biçimde yordamaktadır ($B = -0.392$; $t = -4.198$; $p < .001$; $R^2 = 0.051$). Bu sonuç, özerkliğin çalışanların iş üzerinde kontrol ve sorumluluk algısını güçlendirerek ayrılma niyetini düşürdüğünü gösteren bulgularla uyumludur. Örneğin hemşire örnekleminde iş özerkliğinin (rol stresi ve tükenmişlik bağlamında) ayrılma niyetini azaltıcı yönde ilişkilenebildiği raporlanmıştır (Kim ve Stoner, 2008: 5). Benzer şekilde, iş özerkliğinin örgütsel bağlanma üzerinden ayrılma niyetini düşürdüğünü gösteren bulgular (tam aracılık) da vardır; bu, özerkliğin ayrılma niyetine giden yollarda kritik bir kaynak olabildiğini destekler (Galletta vd., 2011: 1).

Aracılık analizine ilişkin bulgular incelendiğinde, algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki toplam etkisinin ($\beta = 0.173$) ve doğrudan etkisinin ($\beta = 0.137$) anlamlılığını koruduğu görülmektedir. Buna karşılık dolaylı etkinin görece düşük düzeyde olmakla birlikte istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($\beta = 0.036$; %95 GA [0.028, 0.069]). Bu sonuç, güven aralığının sıfır değerini içermemesi nedeniyle iş özerkliğinin aracılık rolünün desteklendiğini göstermektedir. Ancak dolaylı etkinin büyüklüğünün sınırlı kalması ve doğrudan etkinin güçlü biçimde devam etmesi, söz konusu ilişkinin büyük ölçüde doğrudan etkiler üzerinden gerçekleştiğine işaret etmektedir. Bu bağlamda, iş özerkliğinin algoritmik yönetim algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide ikincil düzeyde ve kısmi bir aracı mekanizma olarak işlev gördüğü ifade edilebilir. Literatür, algoritmik yönetimin olumsuz etkilerinin yalnızca özerklik kaybıyla sınırlı olmadığını; dijital gözetim kaynaklı stres ve iş yoğunlaşması gibi mekanizmalarla da ortaya çıkabildiğini vurgular (OECD, 2025: 9; Kellogg vd., 2020: 367). Bu nedenle çalışmamızın aracılık bulgusu, platform ekonomisi bağlamında algoritmik yönetimin “çoklu mekanizmalarla” ayrılma niyeti üretebileceği yorumunu destekler: özerklik önemli bir açıklayıcı olmakla birlikte, stres/güvencesizlik/adalet algısı gibi ek değişkenler modele eklendiğinde aracılık yapısının güçlenmesi mümkündür (Kellogg vd., 2020: 366-367; Wotschack vd., 2024: 2-3).

Algoritmik yönetim algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki pozitif ilişki, algoritmaların işin nasıl yapılacağını “yönlendirme”, performansı “kayıt altına alma/puanlama” ve davranışı “ödüllendirme/ikame etme” gibi mekanizmalar üzerinden denetimi yoğunlaştırabildiğine ilişkin literatürle tutarlıdır (Kellogg vd., 2020: 366-373). Algoritmik kontrolün “daha kapsamlı, anlık, etkileşimli ve opak” bir denetim rejimi yaratabildiği vurgusu (Kellogg vd., 2020: 395) dikkate alındığında, çalışanların sürekli izlenme/değerlendirilme algısı, belirsizlik ve kontrol kaybı hissini güçlendirerek, işten ayrılma niyeti gibi çekilme bilişlerini tetikleyebilmektedir. Bu çerçevede araştırmanın bulgusu, platform bağlamında algoritmanın “yönetimsel aktör” gibi algılanmasının çalışan-ış ilişkisini daha kırılğan hale getirebildiğini düşündürmektedir.

Algoritmik yönetim algısının iş özerkliğini düşürmesi ($B=-0.384$) özellikle algoritmik kontrolün “kısıtlama ve önerme” yoluyla işi yönlendirmesine ilişkin açıklamalarla örtüşmektedir (Kellogg vd., 2020: 372-373). Platformlarda görev/iş akışının, zamanlamanın ve performans kriterlerinin algoritmik biçimde tayin edilmesi; çalışanın karar alanını daraltarak özerklik algısını zayıflatırabilir. Bu sonuç, algoritmik yönetimin çalışan deneyimlerinde “güçsüzleşme (disempowerment)” ve “manipülasyon” gibi yaşantılar üretebildiğine dair bulgusal sentezle uyumludur (Kellogg vd., 2020: 367, 395). Çalışanların özerkliğinin azalması, yalnızca işin yürütülme biçimine ilişkin kontrol kaybı değil, aynı zamanda emeğin değerlendirilmesinin algoritmik ölçütlerle belirlendiği algısı üzerinden psikolojik güvenlik ve adalet değerlendirmelerini de etkileyerek ayrılma niyetini dolaylı biçimde besleyebilir.

İş özerkliğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki negatif etkisi ($B=-0.100$) platform ekonomisinde özerkliğin bir “koruyucu kaynak” işlevi görebildiğine işaret etmektedir. Özerklik algısının yüksek olduğu koşullarda çalışan, işi üzerinde kontrol sahibi olduğuna dair daha güçlü bir değerlendirme geliştirerek çekilme bilişlerini daha düşük düzeyde yaşayabilir. İşten ayrılma niyeti literatürü, bu değişkenin yalnızca geçici bir tutum değil, davranışsal ayrılmanın güçlü bir öncülü olabileceğini de göstermektedir. Nitekim meta-analitik bulgular, “işten ayrılma niyeti”nin gerçek ayrılma ile anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu raporlamaktadır (Griffeth vd., 2000: 471-472). Dolayısıyla bu çalışmada özerkliğin ayrılma niyetini azaltıcı yöndeki rolü, platformlarda çalışan bağlılığını/kalıcılığını güçlendirmede özerklik tasarısının kritik bir unsur olabileceğini düşündürmektedir.

Aracılık analizinin ortaya koyduğu kısmi aracılık (dolaylı etki=0.036; %95 GA [0.014; 0.061]) bulgusu, algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin önemli bir kısmının özerklik kanalıyla işlediğini; ancak etkinin tamamının özerklikle açıklanmadığını göstermektedir. Bu durum, algoritmik yönetimin yalnızca özerkliği daraltarak değil; aynı zamanda değerlendirme/puanlama rejimleri, opak karar süreçleri ve “rekabetçi sıralama” gibi mekanizmalar üzerinden stres, güvensizlik ve kırılganlık üreterek ayrılma niyetini artırabileceği görüşüyle uyumludur (Kellogg vd., 2020: 367, 395). Başka bir ifadeyle, özerklik bu ilişkide temel bir mekanizma olsa da algoritmik yönetim algısının ayrılma niyeti üzerindeki toplam etkisi çok-bileşenli bir deneyim setinin sonucu olarak değerlendirilmelidir.

Kuramsal katkı açısından çalışma, algoritmik kontrol literatüründe sıklıkla vurgulanan denetim mekanizmalarını (yönlendirme–değerlendirme–disiplin) (Kellogg vd., 2020: 372-373) platform çalışanlarının ayrılma niyeti bağlamına nicel olarak bağlamakta ve iş özerkliğini açıklayıcı bir ara mekanizma olarak konumlandırmaktadır. Böylece, algoritmik yönetimin “kontrolün yeni tartışmalı zemini” olduğu görüşünü (Kellogg vd., 2020: 366-368) çalışan sonuçları (ayrılma niyeti) üzerinden test edilebilir bir modelle desteklemektedir. Ayrıca bulgular, platform ekonomisi gibi standart iş ilişkilerinin zayıf olduğu alanlarda, “yönetimsel kontrolün algoritmaya devri”nin çalışanların işte kalma kararlarını doğrudan etkileyebilecek ölçüde önemli olduğunu göstermektedir.

Uygulama düzeyinde bulguların iki temel çıkarımı vardır. Birincisi, platformlar çalışan kalıcılığını artırmak istiyorsa, algoritmik yönetim pratiklerinin çalışan özerkliğini aşındıran yönlerini (ör.

aşırı kuralcı yönlendirme, esnekliği azaltan kısıtlar) azaltmaya dönük tasarımlara yönelmelidir. İkinci, ayrılma niyetinin davranışsal ayrılmanın güçlü bir öncülü olabildiği dikkate alındığında (Griffeth vd., 2000: 471-472), özerklik algısını güçlendiren düzenlemeler (görev seçimi esnekliği, rota/iş sırası üzerinde sınırlı da olsa tercih alanı, değerlendirme kriterlerinin daha anlaşılır hale getirilmesi) iş gücü devrinin maliyetlerini azaltma potansiyeli taşır.

Bununla birlikte bulgular bazı sınırlılıklar çerçevesinde yorumlanmalıdır. Kesitsel tasarım nedensellik iddialarını sınırlar; ortak yöntem varyansı ve öz-bildirim ölçümleri ilişki katsayılarını etkileyebilir. Ayrıca örneklemin platform ekonomisi çalışanlarıyla sınırlı olması farklı sektör/ülke bağlamlarına genelleme konusunda dikkat gerektirir. Gelecek çalışmaların boylamsal tasarımlar, çok-kaynaklı veri (platform kayıtları + anket) ve sınır koşullarını (algoritmik şeffaflık, algılanan adalet, gelir dalgalanması, iş güvencesizliği) içeren modellerle bu ilişkileri derinleştirmesi önerilir.

7. Sonuç

Bu araştırmanın amacı, algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ve bu ilişkide iş özerkliğinin aracılık rolünü nicel olarak test etmektir. Araştırma yöntemi, kesitsel anket tasarımına dayalıdır; veriler üzerinde tanımlayıcı istatistikler, açıklayıcı faktör analizi (AFA), doğrulayıcı faktör analizi (DFA), basit doğrusal regresyon ve aracılık analizi için PROCESS Macro (Model 4) ve bootstrap yaklaşımı kullanılmış; anlamlılık $p < 0.05$ ve $p < 0.01$ düzeylerinde değerlendirilmiştir. Bu analiz yaklaşımı, değişkenler arasındaki ilişkilerin yalnızca yönünü değil, aynı zamanda bu ilişkilerin hangi mekanizma üzerinden işlediğini açıklamaya olanak tanımaktadır.

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen analizler 389 katılımcıdan ($N=389$) elde edilen veriler üzerinden yürütülmüştür. Katılımcıların demografik dağılımı incelendiğinde örneklemin cinsiyet açısından dengeli bir yapı sergilediği görülmektedir. Bu denge, elde edilen bulguların cinsiyet temelli yanlılık riskini azaltması açısından önem taşımaktadır. Yaş dağılımında 26–45 yaş aralığının ağırlıklı olması, örneklemin aktif çalışma yaşamında yer alan ve dijital/algoritmik yönetim uygulamalarını doğrudan deneyimleyen bir grubu temsil ettiğini göstermektedir. Eğitim düzeyinin büyük ölçüde lisans ve lisansüstü seviyede yoğunlaşması, katılımcıların iş süreçlerine ve yönetim uygulamalarına ilişkin algılarının daha bilinçli ve değerlendirmeye dayalı olabileceğine işaret etmektedir. Kıdem dağılımının 1–10 yıl aralığında yoğunlaşması ise örneklemin, hem örgütsel deneyime sahip hem de iş gücü hareketliliğine açık bir profilden oluştuğunu göstermekte; bu durum işten ayrılma niyeti değişkeninin araştırma açısından anlamlı bir bağlamda incelendiğini düşündürmektedir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla uygulanan Açıklayıcı Faktör Analizi sonuçları, her üç ölçeğin de örneklem verisi için faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Algoritmik Yönetim Algısı Ölçeği için elde edilen yüksek KMO değeri ve açıklanan varyans oranı, ölçeğin çok boyutlu yapısının veri seti tarafından güçlü biçimde desteklendiğine işaret etmektedir. Benzer şekilde İş Özerkliği Ölçeği'nin yüksek KMO ve açıklanan varyans değerleri, özerklik boyutlarının katılımcılar tarafından tutarlı biçimde algılandığını göstermektedir. İşten

Ayrılma Niyeti Ölçeği'nin görece daha düşük ancak kabul edilebilir düzeydeki güvenilirlik katsayısı, kısa ve tek boyutlu ölçeklerin doğasıyla uyumlu olup, ölçümün araştırma amacı açısından yeterli olduğunu göstermektedir. Genel olarak bu bulgular, kullanılan ölçeklerin araştırma bağlamında güvenilir ve geçerli ölçümler sunduğunu ortaya koymaktadır.

Doğrulayıcı Faktör Analizi sonuçları da ölçüm modellerinin kuramsal yapılarla uyumlu olduğunu göstermektedir. Özellikle CFI, NFI ve NNFI değerlerinin yüksek olması, ölçeklerin kuramsal olarak öngörülen faktör yapılarının veri tarafından doğrulandığını göstermektedir. RMSEA değerlerinin bazı ölçeklerde görece yüksek olmasına rağmen kabul edilebilir sınırlar içerisinde kalması, örneklem büyüklüğü ve model karmaşıklığı dikkate alındığında modellerin genel uyumunun yeterli düzeyde olduğunu düşündürmektedir. Bu sonuçlar, yapısal ilişkilerin test edilmesi için ölçüm modellerinin uygun bir zemin sunduğunu göstermektedir.

Regresyon analizleri, araştırma hipotezlerini destekleyen önemli bulgular ortaya koymaktadır. Algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki pozitif etkisi, algoritmik kontrol mekanizmalarının çalışanlarda ayrılma eğilimini artırabildiğini göstermektedir. Açıklanan varyans oranının sınırlı olması, işten ayrılma niyetinin çok sayıda faktörden etkilenen karmaşık bir yapı olduğunu; algoritmik yönetimin ise bu yapı içinde anlamlı fakat tek başına belirleyici olmayan bir unsur olduğunu düşündürmektedir. İş özerkliğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki güçlü ve negatif etkisi ise, çalışanların işlerini nasıl ve ne zaman yapacaklarına ilişkin kontrol algılarının, işte kalma kararında kritik bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Ayrıca algoritmik yönetim algısının iş özerkliği üzerindeki negatif etkisi, algoritmik yönetimin özerklik alanlarını daraltarak dolaylı biçimde ayrılma niyetini besleyebileceği yönündeki kuramsal beklentilerle uyumludur.

Aracılık analizine ilişkin bulgular, araştırmanın temel katkı noktalarından birini oluşturmaktadır. Bootstrap sonuçları, algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin yalnızca doğrudan bir ilişki olmadığını; bu etkinin anlamlı bir bölümünün iş özerkliği üzerinden dolaylı olarak gerçekleştiğini göstermektedir. Dolaylı etkinin toplam etki içindeki payının sınırlı olması, iş özerkliğinin kısmi aracı bir mekanizma olarak işlev gördüğüne işaret etmektedir. Bu durum, algoritmik yönetimin çalışanların ayrılma niyetini yalnızca özerklik kaybı üzerinden değil; belirsizlik, şeffaflık algısı ve adalet değerlendirmeleri gibi başka kanallar aracılığıyla da etkileyebileceğini düşündürmektedir. Dolayısıyla bulgular, algoritmik yönetim–işten ayrılma niyeti ilişkisinin çok mekanizmalı bir yapıya sahip olduğunu ve iş özerkliğinin bu yapı içinde önemli ancak tek başına yeterli olmayan bir açıklayıcı rol üstlendiğini ortaya koymaktadır.

Bu araştırmadan elde edilen bulgular, algoritmik yönetim algısının çalışanların işten ayrılma niyetini artırabildiğini ve bu etkinin yalnızca doğrudan bir ilişkiyle sınırlı olmadığını göstermektedir. Algoritmik yönetim uygulamaları, çalışanlar tarafından çoğu zaman teknik bir kolaylaştırıcıdan ziyade, işin yürütülme biçimini yeniden tanımlayan bir kontrol mekanizması olarak algılanmaktadır. Bu durum, çalışanların iş üzerindeki öngörülebilirlik ve kontrol duygusunu zayıflatarak örgütten ayrılma eğilimlerini güçlendirebilmektedir. Bulgular, algoritmik yönetimin çalışan tutumları

üzerindeki etkilerinin dikkate alınmadan uygulanmasının, işgücü istikrarı açısından önemli riskler barındırabileceğine işaret etmektedir.

Araştırma sonuçları, iş özerkliğinin işten ayrılma niyetini azaltan bir iş tasarımı unsuru olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışanların işin nasıl, ne zaman ve hangi yöntemlerle yapılacağına ilişkin karar alanlarına sahip olmaları, algoritmik kontrolün olası olumsuz etkilerini kısmen dengeleyebilmektedir. Bu bulgu, dijitalleşen ve platformlaşan çalışma ortamlarında özerkliğin ortadan kalkmadığını; aksine, nasıl tasarlandığının belirleyici olduğunu göstermektedir. Özerkliğin tamamen yok olması değil, algılanan özerkliğin zayıflaması, çalışanların örgütten uzaklaşmasına zemin hazırlayan temel unsurlardan biri olarak öne çıkmaktadır.

İş özerkliğinin kısmi aracı rolü, algoritmik yönetimin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin tek bir mekanizma üzerinden işlemediğini göstermektedir. Bu durum, algoritmik yönetimin çalışan deneyimini çok boyutlu biçimde etkilediğini; özerklik kaybının yanı sıra belirsizlik, şeffaflık eksikliği ve adalet algısı gibi başka unsurların da ayrılma niyetini besleyebileceğini düşündürmektedir. Dolayısıyla sonuçlar, algoritmik yönetimin çalışan tutumları üzerindeki etkilerinin bütüncül bir yönetim perspektifi içinde ele alınması gerektiğine işaret etmektedir.

Sonuç olarak bu çalışma, algoritmik yönetim uygulamalarının çalışanların işte kalma kararlarını yalnızca teknik verimlilik veya esneklik vaatleri üzerinden şekillendirmediğini; iş tasarımı ve özerklik algılarıyla yakından ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Algoritmik yönetimin kaçınılmaz olduğu çalışma bağlamlarında, çalışanlara anlamlı özerklik alanları tanınmaması durumunda, bu uygulamaların örgütler açısından sürdürülebilir olmayan sonuçlar doğurabileceği görülmektedir. Bu yönüyle çalışma, algoritmik yönetimin yalnızca “nasıl çalıştığı”na değil, çalışanlar tarafından nasıl deneyimlendiğine odaklanmanın gerekliliğini vurgulamaktadır.

7.1. Öneriler

Bu çalışmada algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyetini artırdığı; algoritmik yönetim algısının iş özerkliğini azalttığı; iş özerkliğinin ise işten ayrılma niyetini düşürdüğü ve iş özerkliğinin ilişkide kısmi aracılık üstlendiği bulguları birlikte değerlendirildiğinde, önerilerin odağı “algoritmik yönetimin çalışan deneyimini zayıflatan yönlerinin yönetimle sınırlandırılması” ve “iş özerkliğinin güçlendirilmesi” olmalıdır. Algoritmik kontrolün işleyişinin “6R” mekanizması (kısıtlama–önerme, kayıt–puanlama, ikame–ödüllendirme) üzerinden çalışanlarca deneyimlenebildiği; ayrıca algoritmik sistemlerin opaklığı nedeniyle çalışanların toplanan veriyi, kullanım amaçlarını ve itiraz yollarını kavramakta zorlanabildiği dikkate alınmalıdır (Kellogg vd., 2020: 371, 395).

Araştırma bulguları doğrultusunda platform şirketleri ve yöneticiler için geliştirilen uygulama önerileri, algoritmik yönetim uygulamalarının çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmaya ve sürdürülebilir çalışma ortamları oluşturmaya odaklanmaktadır. Bulgular, iş özerkliğinin güçlendirilmesinin algoritmik yönetimin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini azaltabilecek önemli bir mekanizma olduğunu göstermektedir. Bu kapsamda platformların görev seçimi ve reddetme esnekliği,

çalışma saatleri ve vardiya tercihi, rota veya iş sırası üzerinde sınırlı karar hakkı ve mola planlamasında çalışan inisiyatifini destekleyen mikro özerklik alanları oluşturmaları önerilmektedir. Aynı zamanda algoritmik sistemlerin yönlendirme ve kontrol işlevlerinin minimum gerekli kontrol ilkesi doğrultusunda yeniden dengelenmesi ve performans hedeflerinin çalışan özerkliğini gereksiz şekilde sınırlandırmayacak biçimde düzenlenmesi önem taşımaktadır.

Algoritmik yönetim sistemlerinde şeffaflık, açıklanabilirlik ve hesap verebilirlik ilkelerinin kurumsal standart haline getirilmesi de kritik bir gereklilik olarak ortaya çıkmaktadır. Değerlendirme ve puanlama sistemlerinin işleyişini açıklayan rehberlerin oluşturulması, veri toplama ve kullanım amaçlarının açık biçimde paylaşılması ve otomatik kararların sorumluluk mekanizmalarının net şekilde tanımlanması, çalışanların belirsizlik algısını azaltarak güven duygusunu artırabilir. Bununla birlikte yüksek etkili karar süreçlerinde insan denetiminin sağlanması, çalışanların erişebileceği etkili itiraz mekanizmalarının oluşturulması ve kararların gerekçeli biçimde açıklanması adil süreç yönetimi açısından önemli görülmektedir.

Veri yönetişimi uygulamalarının güçlendirilmesi, algoritmik yönetim sistemlerinin etkinliği ve çalışan güveni açısından önemli bir diğer alanı oluşturmaktadır. Çalışanların kendi verilerine erişebilmesi, hatalı verilerin düzeltilmesini talep edebilmesi, veri toplama süreçlerinden vazgeçebilme seçeneklerinin sunulması ve veri işleme amaçlarının açık biçimde belirtilmesi hem veri kalitesini artırmakta hem de çalışanların kontrol algısını güçlendirmektedir. Bunun yanında dijital gözetim uygulamalarının orantılılık ilkesi çerçevesinde sınırlandırılması, performans değerlendirmelerinde yalnızca üretkenlik göstergelerinin değil çalışan sağlığı ve sürdürülebilir çalışma ritminin de dikkate alınması, iş yoğunlaşması ve stres kaynaklı olumsuzlukların azaltılmasına katkı sağlayabilir.

Çalışan temsili ve sosyal diyalog mekanizmalarının güçlendirilmesi de algoritmik yönetim süreçlerinin daha kapsayıcı ve adil hale gelmesine katkı sunmaktadır. Çalışan temsilcilerinin algoritmik sistem güncellemeleri öncesinde bilgilendirilmesi, pilot uygulamalara katılımının sağlanması ve etki değerlendirme süreçlerinde söz sahibi olması, teknoloji kullanımında şeffaflık ve güvenin artırılmasına yardımcı olabilir. Politika yapıcılar ve düzenleyici kurumlar açısından ise güvenilir algoritmik yönetim uygulamalarına yönelik asgari standartların belirlenmesi önem taşımaktadır. Bu kapsamda yüksek etkili otomatik kararlar için insan denetimi, çalışanların bilgilendirilmesi, veriye erişim ve düzeltme haklarının güvence altına alınması, düzenli risk değerlendirmeleri ve bağımsız denetim mekanizmalarının geliştirilmesi önerilmektedir.

Son olarak, gelecekte yapılacak araştırmaların algoritmik yönetim algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi açıklayan mekanizmaları genişleten modeller geliştirmesi önem taşımaktadır. Alınan algoritmik adalet, şeffaflık, iş güvencesizliği, gelir dalgalanması, stres ve tükenmişlik gibi değişkenlerin modele dahil edilmesi, çoklu aracılık ve koşullu süreç modellerinin test edilmesine olanak sağlayabilir. Ayrıca kesitsel veri kullanımının sınırlılıklarını aşmak amacıyla boylamsal araştırma tasarımlarının kullanılması ve platform kayıtları gibi çok kaynaklı veri yapılarının araştırmalara dahil edilmesi önerilmektedir.

7.2. Sınırlılıklar

Bu araştırmanın bulguları değerlendirilirken bazı metodolojik ve bağlamsal sınırlılıkların dikkate alınması gerekmektedir. Öncelikle araştırma kesitsel bir tasarım ile yürütülmüş olup veriler tek bir zaman diliminde toplanmıştır. Bu durum, değişkenler arasındaki ilişkilerin nedensel olarak yorumlanmasını sınırlandırmaktadır. Algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi kuramsal olarak temellendirilebilse de, bu ilişkinin zaman içerisindeki değişimini ve yönlülüğünü daha güçlü biçimde ortaya koyabilmek için boylamsal araştırma tasarımlarına ihtiyaç duyulmaktadır.

Araştırmanın bir diğer sınırlılığı, verilerin tamamının öz-bildirim yöntemi ile toplanmış olmasıdır. Bu durum ortak yöntem yanlılığı riskini artırarak değişkenler arasındaki ilişkilerin olduğundan daha güçlü görünmesine neden olabilir. Gelecek çalışmalarda platform kayıtları, performans değerlendirme verileri, görev dağılım kayıtları ve işten ayrılma istatistikleri gibi objektif veri kaynaklarının kullanılması ve çok kaynaklı ölçüm yaklaşımlarının benimsenmesi, bulguların güvenilirliğini artırabilir.

Çalışmanın bağlamsal sınırlılıkları da bulunmaktadır. Platform ekonomisi farklı iş türlerini kapsamakta olup kurye hizmetleri, araçlı taşımacılık, dijital görev platformları ve çağrı merkezleri gibi alanlarda algoritmik yönetim uygulamaları farklı yoğunluklarda deneyimlenebilmektedir. Bu nedenle elde edilen bulguların tüm platform iş modellerine genellenmesi sınırlı olabilir. Gelecek çalışmalarda farklı platform sektörleri arasında karşılaştırmalı analizlerin yapılması, algoritmik yönetimin etkilerinin bağlama duyarlılığını daha net ortaya koyabilir.

Son olarak araştırma modelinde ele alınan değişkenler algoritmik yönetimin çalışan davranışları üzerindeki etkisini açıklamada önemli bir çerçeveye sunsa da literatürde bu sürecin özellikle şeffaflık eksikliği ve bilgi asimetrisi ürettiği vurgulanmaktadır. Bu nedenle gelecekte yapılacak çalışmalarda algoritmik şeffaflık algısı, örgütsel adalet, güven, algoritmik stres ve teknostres gibi psikososyal değişkenlerin modele dahil edilmesi, ilişkilerin açıklayıcılığını artırabilir ve algoritmik yönetimin çalışan davranışları üzerindeki etkilerini daha kapsamlı biçimde ortaya koyabilir.

Kaynakça

- Akçakanat, T., & Uzunbacak, H. H. (2019). Aşırı iş yükü algısının işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde sürekli kaygının aracılık rolü. *Alanya Akademik Bakış*, 3(3), 215–230. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/832380>
- Akın, A. (2019). İş özellikleri ve işe adanmışlığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Hatay ilinde bir işletme örneği. *Journal of Politics, Economy and Management*, 2(2), 1–18. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/908863>
- Arslantaş, S. (2024). *Platform çalışması ve platform çalışanlarının hukuki statüsü*. <https://gcris.ieu.edu.tr/bitstream/20.500.14365/5249/1/5249-850315.pdf>

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/026.839.40710733115>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley.
- Braverman, H. (1974). *Labor and monopoly capital: The degradation of work in the twentieth century*. Monthly Review Press.
- Breaugh, J. A. (1985). The measurement of work autonomy. *Human Relations*, 38(6), 551–570. <https://doi.org/10.1177/001.872.678503800604>
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425–445. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>
- Çekmecelioglu, H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: Bir araştırma. *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 153–168. <https://www.isguc.org/pdf/cilt8sayi2/263.pdf>
- Çelebi Demir, D. (2025). İş ilişkisinin kurulmasında robot işveren tartışmaları. ... *Dergisi*, 27(1), 205–253. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/4654670>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Demirbaş, B. (2015). İş yerinde yalnızlık ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), 137–158. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/259906>
- Erkorkmaz, Ü., Etikan, I., Demir, O., Özdamar, K., & Sanisoğlu, S. Y. (2013). Doğrulamayı faktör analizi ve uyum indeksleri. *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences*, 33(1), 210–223.
- Galletta, M., Portoghese, I., & Battistelli, A. (2011). Intrinsic motivation, job autonomy and turnover intention in the Italian healthcare: The mediating role of affective commitment. *Journal of Management Research*, 3(2), Article E3. <https://www.macrothink.org/journal/index.php/jmr/article/view/619>
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463–488. <https://gwern.net/doc/economics/2000-griffeth.pdf>
- Gürgen, E., Özgüven, O., & Tağ, M. N. (2023). Yönetici sezgisi yerine algoritma: Algoritmik iş yükü dağıtım kararlarının bireysel performansa etkisi. *Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/3448212>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1974). *The Job Diagnostic Survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects* (Technical Report No. 4). Yale University. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED099580.pdf>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170. <https://werkwelzijnsmotivatatie.wordpress.com/wp-content/uploads/2020/05/hackman-oldham-1975.pdf>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Group_Performance/Hackman_et_al_1976_Motivation_thru_the_design_of_work.pdf
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>

- Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (1995). *Employee turnover*. South-Western College Publishing. <https://gwern.net/doc/economics/1995-hom-employeeturnover.pdf>
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332–1356. https://arwana007.wordpress.com/wp-content/uploads/2014/02/humphrey_nahrgang_morgeson_2007.pdf
- Karagöz, Y. (2017). *SPSS ve AMOS uygulamalı nicel, nitel ve karma bilimsel araştırma yöntemleri ve yayın etiği*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. https://www.movingforwardnetwork.com/wp-content/uploads/2023/04/Karasek_Job-Demands-Job-Decision-Latitude-and-Mental-Strain-Implications-for-Job-Redesign_1979.pdf
- Kaya, M., & Dinç Elmalı, E. (2021). İş karakteristiklerinin bireysel iş performansı üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *Journal of Life Economics*, 8(1), 121–131. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1596777>
- Kaytan, M., & Erdoğan, E. (2025). Web tabanlı dijital emek ... *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (71), 109–119. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/4750758>
- Kellogg, K. C., Valentine, M. A., & Christin, A. (2020). Algorithms at work: The new contested terrain of control. *Academy of Management Annals*, 14(1), 366–410. <https://wto.stanford.edu/s/annals2020.pdf>
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., & Barham, L. (1999). The source, nature, and direction of work and family conflict: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 337–346. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.4.4.337>
- Kim, H., & Stoner, M. (2008). Burnout and turnover intention among social workers: Effects of role stress, job autonomy and social support. *Administration in Social Work*, 32(3), 5–25. https://www.savethesocialworker.com/wp-content/uploads/2022/12/Burnout_and_Turnover_Intention_Among_Social_Workers_Effects_of_Role_Stress_Job_Autonomy_and_Social_Support.pdf
- Kitapçı, H., Aksu, A., & İşler, D. (2013). Güçlendirmenin iş tatmini üzerindeki etkisi. ... *Dergisi*, 49–73. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/92542>
- Koçak, D. (2020). İş özerkliği ile işe bağlanma arasındaki ilişki: Kişi-iş uyumunun aracı ve algılanan yönetici desteğinin düzenleyici rolü. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 699–718. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/oguibf/issue/52621/610246>
- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Wise, L., & Fireman, S. (1996). An unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy of Management Journal*, 39(1), 5–36. <https://www.researchgate.net/profile/Thomas-Lee-34/publication/200130238>
- March, J. G., & Simon, H. A. (1958). *Organizations*. Wiley. https://iiif.library.cmu.edu/file/Simon_box00077_fld06116_bdl0001_doc0001
- Mateescu, A., & Nguyen, A. (2019). *Explainer: Algorithmic management in the workplace*. Data & Society. https://datasociety.net/wp-content/uploads/2019/02/DS_Algorithmic_Management_Explainer.pdf
- Mert, İ. S., Bekmezci, M., & Eroğlu, K. (2018). İş bağımsızlığının işin kendisinden duyulan tatmin üzerindeki etkisinde gelişime açıklık kişilik özelliğinin aracılık rolü: Özel sektörde bir uygulama. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 17(2), 1–19. https://kho.msu.edu.tr/akademik/enstitu/Alp_SAVBEN_dergi/172/1.pdf

- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102–1121. https://innovation.technion.ac.il/wp-content/uploads/2021/11/mitchell_embeddedness.pdf
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240. <https://cfc.contentdm.oclc.org/digital/api/collection/p22012coll6/id/41469/download>
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321–1359. <https://pure.psu.edu/en/publications/the-work-design-questionnaire-wdq-developing-and-validating-a-com>
- Möhlmann, M., & Zalmanson, L. (2017). Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy. In *Proceedings of the International Conference on Information Systems (ICIS 2017)* (pp. 1–17). <https://www.researchgate.net/profile/Mareike-Moehlmann-2/publication/319965259>
- OECD. (2025). *Algorithmic management in the workplace*. OECD Publishing. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/02/algorithmic-management-in-the-workplace_3c84ed6d/287c13c4-en.pdf
- Oğuz, Ö. (2024). Çalışma hayatında algoritmik ayrımcılık. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1–36. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/4349077>
- Oral, T. (2024). Dijital emek platformlarında algoritmik yönetim ve sendikalar. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 11(1), 170–180. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/3698370>
- Parent-Rocheleau, X., Parker, S. K., Bujold, A., & Gaudet, M. (2023). Creation of the algorithmic management questionnaire: A six-phase scale development process. *Human Resource Management*, 63(1), 25–44. <https://doi.org/10.1002/hrm.22185>
- Polat, M. (2024). Kamu yönetiminde algoritmaların egemenliği: Algokrasi ve tehditleri. *Kamu Yönetimi ve Teknoloji Dergisi*. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/3977814>
- Rosenblat, A., & Stark, L. (2016). Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber drivers. *International Journal of Communication*, 10, 3758–3784. <https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/4892/1739>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. https://selfdeterminationtheory.org/wp-content/uploads/2014/04/2000_RyanDeci_SDT.pdf
- Sewell, G., & Barker, J. R. (2006). Coercion versus care: Using irony to make sense of organizational surveillance. *Academy of Management Review*, 31(4), 934–961. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.225.27466>
- Seyrek, H. İ., & İnal, O. (2017). İşten ayrılma niyeti ile ilişkili faktörler: Bilgi teknolojisi çalışanları üzerine bir araştırma. *Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi*, 1(1), 43–62. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/294788>
- Shahzad, M. B. (2016). Impact of perceived job autonomy on employee outcomes. *International Journal of Business and Management*, 11(12), 2881–2896. <https://www.sci-int.com/pdf/636.299.685719063086.pdf>
- Şentürken, C., & Oğuz, A. (2020). Ortaöğretim öğretmenlerinin özerklik davranışları ile iş doyumları arasındaki ilişki. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15(25), 3260–3283. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1083196>

- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53–55.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Trist, E. L. (1981). *The evolution of socio-technical systems: A conceptual framework and an action research program*. Ontario Ministry of Labour. <https://ia800202.us.archive.org/21/items/391.203.20010110/391.203.20010110.pdf>
- Trist, E. L., & Bamforth, K. W. (1951). Some social and psychological consequences of the longwall method of coal-getting. *Human Relations*, 4(1), 3–38. <https://www.uv.es/%3Dgonzalez/PSI%20ORG%2006-07/ARTICULOS%20RRHH%20SOCIOTEC/Trist%20Long%20Wall%20Method%20HR%201951.pdf>
- Wotschack, P., Hellbach, L., & Butollo, F. (2024). Algorithmic management in the food-delivery sector: A contested terrain? *Weizenbaum Journal of the Digital Society*, 4(3), 1–22. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/310951/1/Full-text-article-Wotschack-et-al-Algorithmic-management.pdf>
- Zincirkıran, M., Çelik, G. M., Ceylan, A. K., & Emhan, A. (2015). İşgörenlerin örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, iş stresi ve iş tatmininin örgütsel performans üzerindeki etkisi: Enerji sektöründe bir araştırma. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, 52(600), 59–71. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/788260>
- Živadinović, K. N. (2004). Utvrđivanje osnovnih karakteristika proizvoda primjenom faktorske analize [Defining the basic product attributes using factor analysis]. *Ekonomski Pregled*, 55, 952–966.
- Zou, Y., & Cui, L. (2024). Decoding the digital dilemma: Unraveling the relationship between algorithmic management and employee turnover intentions in online work platforms. In *Proceedings of MSIEID 2023* (EAI). <https://eudl.eu/pdf/10.4108/eai.8-12-2023.234.4749>

THE MEDIATING ROLE OF JOB AUTONOMY IN THE EFFECT OF PERCEPTIONS OF ALGORITHMIC MANAGEMENT ON INTENTION TO LEAVE: PLATFORM ECONOMY EMPLOYEES

Ahmet ERKASAP* 

The proliferation of digital platforms and data-driven decision systems in the workplace has brought about a fundamental transformation in the nature of organizational control and job design. This transformation is addressed in the literature under the concept of “algorithmic management” and refers to the increasing execution of managerial functions such as decision-making, task assignment, performance monitoring, and evaluation through software-based systems in work processes. Algorithmic management produces a new control regime that directly affects the employee experience, particularly in the context of the platform economy; while promising flexibility and efficiency on the one hand, it can also bring about a loss of autonomy, uncertainty, and insecurity on the other.

This study aims to examine the effect of the perception of algorithmic management on employees’ intention to leave their jobs and the mediating role of job autonomy in this relationship. Theoretically, the research is based on the assumption that algorithmic management can narrow the discretion employees have over how and when they perform their work through intensive monitoring and rule-based guidance mechanisms; this situation can then function as a mechanism that increases the intention to leave the job. Within this framework, job autonomy is considered a critical mediating variable in explaining the relationship between the perception of algorithmic management and the intention to leave the job.

The research was conducted using a cross-sectional design within a quantitative research approach. The survey technique was used as the data collection method; perceived algorithmic management, job autonomy, and intention to leave were measured using scales with previously established validity and reliability. Perceived algorithmic management was assessed using the multidimensional Algorithmic Management Questionnaire (AMQ) developed by Parent-Rocheleau et al. (2023); job

* İstanbul Ticaret Üniversitesi, İşletme (İng.) Bölümü, aerkasap@ticaret.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6239-1700

autonomy was measured using the autonomy dimensions of the Work Design Questionnaire; and intention to leave was addressed using a short, unidimensional intention scale. All scales were administered using a 5-point Likert-type rating scale to ensure suitability for the research context and measurement consistency.

The population of the study consists of individuals working in companies operating in the service sector in Istanbul. Since the population size could not be determined precisely, the snowball sampling technique was chosen from non-probability sampling methods. The data collection process was carried out between November and December 2025, and the analyses were conducted based on 401 fully completed questionnaires. This sample size meets the minimum sample size recommended for a 95% confidence level and a 5% sampling error.

During the data analysis process, the validity and reliability of the measurement model were first tested using confirmatory factor analysis (CFA). Subsequently, structural equation modeling and bootstrap-based mediation analysis were applied to examine the relationships between variables. The analyses show that the perception of algorithmic management has a significant and positive effect on the intention to leave the job. In contrast, it was found that the perception of algorithmic management significantly and negatively affects employees' perception of job autonomy. Job autonomy, in turn, has a significant and negative effect on the intention to leave the job. Mediation analyses revealed that job autonomy partially mediated the relationship between the perception of algorithmic management and the intention to leave the job. This finding shows that algorithmic management affects the intention to leave not only directly but also through an indirect mechanism that erodes autonomy.

The research findings contribute significantly to the literature on the effects of algorithmic management practices on employee attitudes in the platform economy and digitalized work environments. In particular, it highlights that algorithmic management should be approached not as a one-dimensional "control" or "efficiency" tool, but as a managerial architecture that produces multi-layered effects on job design and employee experience. The partial mediating role of job autonomy suggests that the negative consequences of algorithmic management are not inevitable; these effects can be mitigated by ensuring transparency, human oversight, and limited employee participation in decision-making processes.

From an application perspective, the findings offer important implications for managers and policymakers. Increasing transparency in algorithmic decision-making processes, making performance evaluation and task assignment criteria explainable, strengthening appeal and feedback mechanisms, and, in particular, protecting employees' autonomy in terms of timing and method selection stand out as effective areas of intervention to reduce the intention to leave. In this regard, the study provides an evidence-based framework for how algorithmic management can be designed in a more sustainable and human-centered manner in the context of human resources policies and labor relations.

In conclusion, this study presents original empirical findings regarding platform economy and service sector workers in the Turkish context by proposing a comprehensive model that explains the effect of the perception of algorithmic management on turnover intention through job autonomy. The findings are expected to contribute contextually to the international literature on algorithmic management–employee outcomes and shed light on more balanced and fair management designs in the digitalizing world of work.