

Araştırma Makalesi

Y Kuşağının Yapay Zekaya Yönelik Tutumu: Örgütsel Unutma ve Psikolojik Sermaye

Generation Y's Attitude Towards Artificial Intelligence, Organizational Forgetting, and Psychological Capital

Melis SOYER

Asst. Prof. Dr., İstanbul Nişantaşı University

Aviation Management Department

melis.soyer@nisantasi.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0001-5878-474X>

Makale Geliş Tarihi	Makale Kabul Tarihi
16.09.2025	06.11.2025

Öz

Bu çalışma, Y kuşağının yapay zekâya yönelik tutumlarının örgütsel unutma üzerindeki etkisini ve bu ilişkide psikolojik sermayenin aracı rolünü incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada İstanbul'da farklı sektörlerde görev yapan 325 Y kuşağı bireyden anket yoluyla elde edilen veriler kullanılmıştır. Analizler, regresyon ve yapısal eşitlik modellemesi yöntemleri kullanılarak gerçekleştirilmiş ve aracılık etkisi AMOS yazılımında bootstrap yöntemi ile test edilmiştir. Bulgular, yapay zekâya yönelik olumlu tutumların hem psikolojik sermaye üzerinde hem de örgütsel unutma üzerinde anlamlı ve pozitif etkiler yarattığını göstermektedir. Ayrıca psikolojik sermayenin bu iki değişken arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir. Bu sonuç, bireylerin yapay zekâ teknolojilerine yönelik bakış açılarının yalnızca örgütsel süreçleri değil, aynı zamanda çalışanların psikolojik kaynaklarını da güçlendirdiğini ortaya koymaktadır. Çalışma, dijital dönüşüm süreçlerinde bireysel tutumların ve psikolojik kaynakların örgütsel öğrenme ve uyum açısından kritik bir rol oynadığını vurgulamaktadır. Bu bağlamda, yapay zekâ uygulamalarına geçişte, çalışanların psikolojik sermayesinin geliştirilmesine yönelik stratejilerin kurumlar için önemli katkılar sağlayabileceği öne sürülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Y Kuşağı, Yapay Zekaya Yönelik Tutum, Psikolojik Sermaye, Örgütsel Unutma, Yönetim

JEL Kodu: M12, O33, D83

Abstract

This study examines the impact of Generation Y's attitudes towards AI on organizational forgetting and the mediating role of psychological capital in this relationship. Data were collected through a survey of 325 Generation Y individuals working in various sectors in Istanbul. Analyses were conducted using regression and structural equation modelling methods, and the mediating effect was tested using the bootstrap method in AMOS software. The findings indicate that positive attitudes towards AI have significant and positive effects on both psychological capital and organizational forgetting. Furthermore, psychological capital was found to play a partial mediating role in the relationship between these two variables. This result suggests that individuals' perspectives on AI technologies strengthen not only organizational processes but also employees' psychological resources. The study emphasises that individual attitudes and psychological resources play a critical role in organizational learning and adaptation during digital transformation processes. In this context, it is suggested that strategies aimed at improving employees' psychological capital can make significant contributions to organisations during the transition to AI applications.

Önerilen Atıf /Suggested Citation

Soyer, M., 2025, Y Kuşağının Yapay Zekaya Yönelik Tutumu: Örgütsel Unutma ve Psikolojik Sermaye, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 60(4), 3914-3932.

Keywords: *Generation Y, Attitude Toward Artificial Intelligence, Psychological Capital, Organizational Forgetting, Management*

JEL Code: M12, O33, D83

1. Giriş

Dijitalleşmenin ve yapay zekâ teknolojilerinin hızla gelişmesi, iş dünyasında köklü dönüşümleri beraberinde getirmiştir. Özellikle yapay zekâ (YZ), karar destek sistemlerinden müşteri hizmetlerine kadar birçok alanda etkin olarak kullanılmaya başlanmış; bu durum çalışanların tutumlarını, rollerini ve iş yapış biçimlerini doğrudan etkilemiştir (Kaplan ve Haenlein, 2019, s. 17). Bu teknolojik dönüşüm süreci, özellikle dijital yerliler olarak adlandırılan Y kuşağı (1981–1996 doğumlular) için hem fırsatlar hem de belirsizlikler barındırmaktadır (Dimock, 2019). Teknolojiyle büyüyen bu kuşak, yapay zekânın iş yaşamına entegrasyonuna daha açık olsa da, bu süreçte bireysel psikolojik kaynaklara duydukları ihtiyaç da artmaktadır.

Yapay zekânın kurumsal yapılara entegrasyonu, bilginin elde edilme, kullanma ve unutulma biçimlerini önemli ölçüde dönüştürmektedir. Bu bağlamda “örgütsel unutma” kavramı, hem stratejik hem de operasyonel düzeyde önem kazanmaktadır. Örgütsel unutma, organizasyonların eski bilgi ve alışkanlıklardan vazgeçerek yeni bilgileri benimsemesi süreci olarak tanımlanmakta; bu süreç bilinçli bir seçim sonucu olabileceği gibi kazara da gerçekleşebilmektedir (Akgün ve ark., 2007, s.633). Teknolojik değişimlerin hızlandığı günümüzde, örgütlerin eski sistemleri terk edip yeni bilgi sistemlerini benimsemeleri, örgütsel unutma süreçlerini kaçınılmaz kılmaktadır.

Bu çalışmada, Y kuşağının yapay zekâyâ yönelik tutumunun örgütsel unutma üzerindeki etkisi ele alınmaktadır. Literatürde, çalışanların teknolojiye yönelik tutumlarının iş performansı, inovasyon kapasitesi ve değişime açıklık gibi pek çok değişken üzerinde etkili olduğu belirtilmektedir (Venkatesh ve ark., 2003, s. 468). Ancak Y kuşağının özel olarak ele alındığı çalışmalar sınırlıdır. Y kuşağının teknolojiye karşı yüksek uyum yeteneğine rağmen, belirsizlikler karşısında psikolojik kaynaklara ihtiyaç duyduğu bilinmektedir. Bu noktada psikolojik sermaye önemli bir rol oynamaktadır.

Psikolojik sermaye, iyimserlik, umut, öz-yeterlilik ve dayanıklılık olmak üzere dört boyuttan oluşmakta ve çalışanların değişim süreçlerindeki tutum ve davranışlarını etkileyen önemli bir içsel kaynaktır. Bu çalışmada psikolojik sermaye, Y kuşağının yapay zekâyâ yönelik tutumu ile örgütsel unutma arasındaki ilişkide olası bir aracı değişken olarak ele alınmaktadır. Literatürde psikolojik sermayenin, değişim yönetimi, bilgi paylaşımı ve örgütsel bağlılık gibi konularda olumlu etkiler yarattığı gösterilmiştir (Luthans ve ark., 2007, s. 66). Özellikle belirsizliğin hâkim olduğu teknolojik dönüşüm süreçlerinde, psikolojik sermaye yüksek bireylerin daha dirençli, çözüm odaklı ve değişime açık oldukları belirtilmektedir.

Bu çalışmanın amacı, Y kuşağı bireylerinin yapay zekâyâ yönelik tutumlarının örgütsel unutma üzerindeki etkisini incelemek ve bu süreçte psikolojik sermayenin aracı rolünü araştırmaktır. Böylece, teknolojik değişim süreçlerinin birey düzeyindeki etkileri daha iyi anlaşılacak ve insan kaynakları politikaları için değerli çıkarımlar elde edilecektir. Ayrıca, örgütsel öğrenme ve bilgi yönetimi açısından da teorik katkı sağlanması hedeflenmektedir. Bu araştırma üç temel soruya odaklanmaktadır: (1) Y kuşağının yapay zekâyâ yönelik tutumu örgütsel unutmayı nasıl etkilemektedir? (2) Psikolojik sermaye bu ilişkiyi aracılık yoluyla güçlendirmekte midir? (3) Yüksek psikolojik sermayeye sahip bireyler, örgütsel unutmayı daha bilinçli ve stratejik bir biçimde yönetebiliyor mu? Bu sorulara yanıt aramak, hem teorik hem de pratik düzeyde önemli sonuçlar doğuracaktır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Teknoloji Kabul Modeli (TAM) ve Yapay Zekaya Yönelik Tutum

Yapay zekâyâ (YZ) yönelik tutum, bireylerin YZ teknolojilerine ilişkin duygu, düşünce ve davranış eğilimlerini ifade eder. Bu tutumlar; YZ'nin güvenilirliği, kontrol edilebilirliği, etik boyutu ve insanlarla olan etkileşim potansiyeline dair inançlarla şekillenir. Elmaoğlu ve Güleç (2025), YZ'ye yönelik tutumun çok boyutlu olduğunu ve bireyin teknolojiye dair geçmiş deneyimleri, bilgi düzeyi ve psikolojik yapısıyla yakından ilişkili olduğunu vurgular. Bu bağlamda, YZ teknolojisinin gelişmesiyle birlikte

bireylerin teknolojiyi sadece araçsal değil aynı zamanda sosyal bir unsur olarak da değerlendirdikleri görülmektedir.

Günümüzde hızla dijitalleşen iş ortamlarında, çalışanların YZ'ye olan tutumları, yeni teknolojilerin kabulü ve etkin şekilde kullanımı açısından kritik rol oynamaktadır. Tutumların olumlu olması, teknolojinin daha hızlı benimsenmesini ve iş süreçlerine entegre edilmesini sağlarken; olumsuz tutumlar, direnç, kaygı ve performans düşüşüne neden olabilir. Özellikle sağlık, eğitim ve hizmet sektörlerinde çalışan bireylerin YZ'ye yönelik olumlu bir yaklaşıma sahip olmaları, mesleki yeterliklerini artırmalarının yanı sıra hizmet kalitesine de katkı sağlamaktadır (Elmaoğlu ve Güleç, 2025, s. 130; Akgerman ve ark., 2022, s. 24).

YZ'ye yönelik tutumun teorik temelleri sıklıkla Teknoloji Kabul Modeli (TAM) ve Planlı Davranış Teorisi (PDT) gibi yaklaşımlarla açıklanmaktadır. Davis'in geliştirdiği TAM, bireylerin bir teknolojiyi ne derece kolay kullanılabilir ve faydalı bulduklarının, tutumlarını ve dolayısıyla kullanım niyetlerini belirlediğini öne sürer. Bu teorik çerçevede, YZ'ye yönelik olumlu tutum geliştirmek, algılanan yarar ve kolaylıkla doğrudan ilişkilidir. Elmaoğlu ve Güleç (2025) ve Saatçioğlu ve Topsakal (2021) çalışmaları da TAM modelinin hemşirelik ve eğitim bağlamında YZ'yi anlamada açıklayıcı güce sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

YZ'ye yönelik tutum konusunda yapılan farklı disiplinlerdeki çalışmalar, bireyler arasında değişken düzeylerde tutum örüntüleri bulunduğunu ortaya koymuştur. Muradi (2025), hemşirelik öğrencilerinin YZ'ye genel olarak olumlu yaklaştığını belirtirken, Saatçioğlu ve Topsakal (2021) ise öğretmen adaylarının teknolojiye karşı mesafeli durduğunu ifade eder. Bu farklılıkların temelinde bireysel dijital yeterlilik, alanın teknolojik altyapısı ve teknolojinin algılanan rolü gibi faktörler yer almaktadır. Dolayısıyla, her meslek grubunda YZ'ye yönelik tutumun gelişimi, mesleki gerekliliklerle birlikte değerlendirilmelidir (Sever, 2021, s.45).

Teknoloji kabulü teorisi (TAM), yapay zekâ gibi dijital teknolojilere yönelik tutumların anlaşılmasında temel bir çerçeve sunmaktadır. Literatürde bu teorelin yaygınlığı ve kullanım alanları üzerine yapılan bibliyometrik haritalama çalışması (Özköse, 2022, s. 52) da, teknoloji kabulünün örgütsel araştırmalarda giderek önem kazandığını göstermektedir. Bu çalışma, TAM çerçevesini Y kuşağının AI tutumları, psikolojik sermaye ve örgütsel unutmada bağlamında genişleterek literatüre katkı sağlamaktadır.

YZ'ye yönelik tutumun bireyin psikolojik yapısıyla da ilişkilendirildiği görülmektedir. Öz-yeterlilik, teknoloji kaygısı, yeniliğe açıklık ve psikolojik sermaye gibi değişkenler, bireylerin YZ'ye dair tutumlarını anlamada önemlidir. Elmaoğlu ve Güleç (2025) çalışmasında, öz-yeterlilik düzeyi yüksek bireylerin YZ'ye daha açık ve olumlu yaklaştığını göstermiştir. Bu durum, bireylerin sadece teknik değil aynı zamanda psikolojik olarak da dijital dönüşüme hazır olmalarının önemini ortaya koymaktadır. Benzer şekilde, teknolojiye duyulan güven, değişime açıklık ve yenilik arayışı, YZ'ye yönelik olumlu tutumları pekiştirmektedir (Büyükgüzel, 2025, s. 48).

2.2. Öğrenen Örgütler ve Örgütsel Unutma

Martin de Holan ve Phillips (2004), örgütsel unutmanın işletmeler için hem yaygın hem de stratejik açıdan önemli bir süreç olduğunu vurgulamakta; ancak bu kavramın hâlâ yeterince anlaşılmadığını belirtmektedirler. Bu durumun temel nedeni olarak ise unutmanın, öğrenme kadar karmaşık ve çok boyutlu bir olgu olması gösterilmektedir. Örgütsel unutma, bilgi temelli rekabetin yoğunlaştığı günümüz iş dünyasında giderek daha fazla önem kazanan bir kavramdır. Bu kavram sadece eski bilgilerin silinmesi değil, aynı zamanda işlevini yitirmiş ya da organizasyonun hedefleriyle uyumsuz hale gelmiş bilgilerin sistemli biçimde ortadan kaldırılmasını içermektedir. Bu yönüyle örgütsel unutma, değişen çevresel koşullara uyum sağlama, esneklik geliştirme ve stratejik yenilenme açısından kritik bir rol oynamaktadır (Uzun ve Kocabaş, 2025, s. 700).

Örgütsel unutmanın teorik dayanağı, özellikle örgütsel öğrenme ve örgütsel hafıza literatürü içerisinde ele alınmaktadır. Argyris ve Schön'ün öğrenme kuramları kapsamında, örgütlerin sadece yeni bilgi üretmeleri değil, aynı zamanda güncelliğini yitirmiş veya verimsiz hale gelmiş bilgileri ayıklayarak sistem dışına çıkarabilmeleri gerektiği vurgulanmaktadır. Bu bağlamda örgütsel unutma, öğrenme süreçlerinin tamamlayıcı bir unsuru olarak değerlendirilmektedir (Koç, 2008, s. 310; Ayduğ, 2021, s. 92). Örgütsel unutma kavramı literatürde iki farklı biçimde ele alınmaktadır: kazara unutma ve amaçlı

unutma; Kazara unutma genellikle bilgi kayıplarına, iletişim bozukluklarına veya yapısal eksikliklere dayanırken; amaçlı unutma, örgütün bilinçli stratejik kararları doğrultusunda gerçekleşmektedir.

Günümüzde örgütsel bilgi yönetiminin sürdürülebilirliği, yalnızca yeni bilginin üretilmesi ve paylaşılmasıyla değil, aynı zamanda eski ve işlevsiz bilginin etkin biçimde elimine edilmesiyle de doğrudan ilişkilidir. Bu bağlamda örgütsel unutma, organizasyonların stratejik yeniden yapılanma süreçlerinde kritik bir araç olarak kullanılmaktadır. Bilginin kasıtlı biçimde terk edilmesi, yalnızca bireysel öğrenmeyi değil, aynı zamanda kolektif farkındalığı da artırarak örgütsel esnekliği güçlendirmektedir. Bu süreç, özellikle değişim yönetiminin etkinliğini artırmakta ve örgütlerin geçmiş deneyimlere saplanmaksızın yenilikçi adımlar atabilmesini mümkün kılmaktadır ((Akgerman ve ark., 2022, s. 24).

Örgütsel unutmanın etkili bir biçimde uygulanabilmesi için, kurum kültürünün öğrenmeye açık ve hatalardan ders çıkarabilen bir yapıya sahip olması gerekmektedir. Özellikle inovasyona dayalı sektörlerde, amaçlı unutma uygulamaları sayesinde organizasyonlar, güncel olmayan prosedür ve normları terk ederek yenilikçi stratejilere yönelme imkânı bulmaktadır. Bu durum, çalışanların değişime direnç göstermesini azaltırken, aynı zamanda bilgi yönetim sistemlerinin verimliliğini de artırmaktadır (Erdil, 1996, s. 58).

Örgütsel unutmanın yönetilmesi gereği, bu kavramın hem olumlu hem de olumsuz sonuçlar doğurabilen karmaşık bir yapıya sahip olmasından kaynaklanmaktadır (Feldman ve Feldman, 2006, s. 870). Haunschild, Sullivan ve Page (2015), örgütsel unutmayı örgütlerin doğal işleyişinin bir parçası olarak değerlendirmekte ve örgütlerin öğrenme ile unutma arasında sürekli bir salınım yaşadıklarını ifade etmektedirler. Bu salınım süreci, örgütlerin zamanla bilgi edinip bu bilgileri unutmalarına ve ardından yeniden öğrenme süreçlerine yönelmelerine neden olmaktadır. Dolayısıyla, örgütlerde yalnızca öğrenme süreçlerinin değil, unutma süreçlerinin de dikkatle ele alınması gerekmektedir. Bu doğrultuda Mariano, Casey ve Olivera (2015) tarafından gerçekleştirilen sistematik bir literatür incelemesinde, örgütsel unutma olgusunun dört temel boyut üzerinde şekillendiği vurgulanmaktadır: yönetsel katılım (etki ve biliş), geribildirim mekanizmaları, sosyal etkileşimler (örgütsel yapı, sosyalleşme ve araştırma kültürü) ve bilgi ile örgütsel hafızanın yönetimi. Ayrıca araştırmacılar, örgütsel unutmanın güç ilişkileri, örgütsel yapı ve söylemlerle etkileşimi, süreçlerinin aşamaları, stratejileri ve performansla ilişkisi gibi çeşitli yönlerinin de araştırılması gerektiğine dikkat çekmektedirler. Bu kapsamda, öğrenme kültürü gibi faktörlerin örgütsel unutma üzerindeki etkilerinin araştırılması, kavramın daha bütüncül anlaşılmasına katkı sağlayacaktır.

2.3. Pozitif Psikoloji ve Psikolojik Sermaye

Psikolojik sermaye bireylerin iş yaşamında performanslarını ve refahlarını artırmada kullandıkları olumlu psikolojik kaynakları ifade eder. Luthans ve arkadaşları tarafından geliştirilen bu kavram; öz-yeterlik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık olmak üzere bağlam temel bileşenden oluşur. Bu bileşenler, bireylerin karşılaştıkları sorunları aşmalarına, hedeflerine ulaşmalarına ve değişimlere uyum sağlamalarına katkı sağlar. Psikolojik Sermaye'nin en ayırt edici özelliği, geliştirilebilir olmasıdır; bu da onu hem bireysel hem örgütsel düzeyde stratejik bir kaynak haline getirir (Avey, Luthans ve Youssef, 2010, s.40).

Psikolojik sermaye, iş doyumu, örgütsel bağlılık, inovatif davranış ve performans gibi pek çok olumlu örgütsel sonuçla yakından ilişkilidir. Yapılan araştırmalar, psikolojik sermaye düzeyi yüksek çalışanların belirsizlik karşısında daha dayanıklı olduklarını ve stresle başa çıkma kapasitelerinin daha güçlü olduğunu göstermektedir (Çetin ve Basım, 2012, s.125). Bu bireylerin aynı zamanda örgütsel değişimlere daha açık oldukları ve yüksek düzeyde iyimserlik sayesinde daha yaratıcı çözümler ürettikleri görülmektedir. Bu nedenle örgütsel unutma, işletmelerin stratejik olarak kendilerini yenileme çabalarında önemli bir rol üstlenmektedir.

Pozitif psikoloji yaklaşımının bir uzantısı olan Psikolojik Sermaye, bireylerin güçlü yönlerine odaklanarak onların gelişim potansiyellerini ortaya çıkarmayı hedefler. Nguyen ve Nguyen (2011) yaptıkları çalışmada, Psikolojik Sermaye düzeyi yüksek çalışanların daha fazla inovasyon sergilediklerini, iş ortamında daha üretken ve katılımcı olduklarını ortaya koymuştur. Bu bulgu, Psikolojik Sermaye'nin sadece bireysel iyi oluş üzerinde değil, aynı zamanda örgütsel yenilikçilik

üzerinde de etkili olduğunu göstermektedir. Özellikle belirsizliğin ve değişimin hâkim olduğu ortamlarda, pozitif psikolojik kaynakların varlığı daha da kritik hâle gelmektedir.

Erkmen ve Esen'in (2012) gerçekleştirdiği literatür taraması, 2003–2011 yılları arasında Psikolojik Sermaye konusundaki çalışmaların özellikle kamu ve eğitim sektörlerinde yoğunlaştığını ortaya koymuştur. Bu çalışmalar, çoğunlukla korelasyonel ve nedensel araştırma yöntemleriyle yürütülmüş olup, psikolojik sermaye'nin örgütsel bağlılık, liderlik, iş performansı ve tükenmişlik gibi değişkenlerle olan ilişkilerini incelemiştir. Literatürde artan bu ilgi, psikolojik sermayenin hem akademik araştırmalarda hem de örgütsel uygulamalarda stratejik bir kavram olarak konumlandığını göstermektedir.

Psikolojik sermaye, bireyin özgüveni, umudu, iyimserliği ve dayanıklılığı gibi psikolojik kaynaklarından oluşur. Kızıloğlu (2021) da bu kaynakların çalışanlarda önemli bir güç oluşturduğunu ve örgütsel adaptasyon süreçlerinde kritik olduğunu vurgulamaktadır. Bu çalışma, yapay zekâ tutumları ve örgütsel unutmaya bağlamında psikolojik sermayenin aracılık rolünü incelerken, Kızıloğlu'nun sonuçları ile tutarlı biçimde bu kavramın çalışan kaynaklarının oluşumunda ve etkisinde merkezi bir yer işgal ettiğini göstermektedir.

2.4. Araştırma Modelinin Teorik Temeli ve Hipotezler

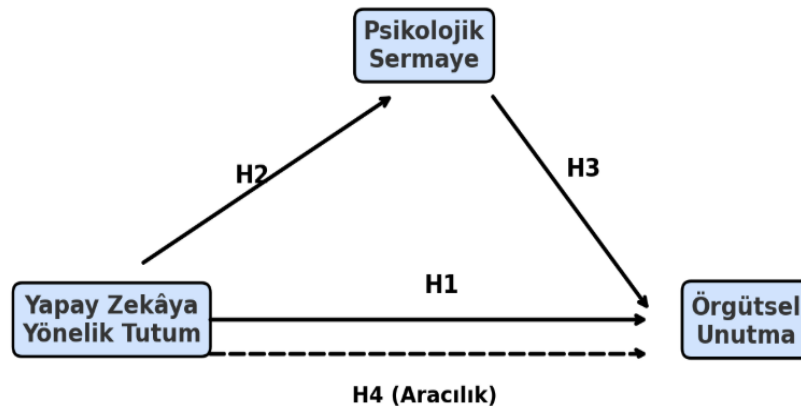
Yapay zekâ teknolojilerinin hızla gelişmesiyle birlikte, iş dünyasında bilgi yönetimi ve karar alma süreçlerinde önemli dönüşümler yaşanmaktadır. Bu dönüşümden en çok etkilenen kuşaklardan biri olan Y kuşağı, dijital çağın içine doğmuş bireyler olarak teknolojik adaptasyonda ön plandadır. Mart ve Kaya (2024), bireylerin YZ'ye karşı tutumlarının onların teknolojiye entegrasyon süreçlerinde belirleyici olduğunu ortaya koymuştur. Bu bağlamda, Y kuşağının YZ'ye yönelik tutumu, örgütsel bilgi sistemlerine yaklaşımını ve örgütsel unutmaya olan katkısını doğrudan etkileyebilmektedir. Yapay zekâyâ pozitif tutum geliştiren bireylerin eski bilgileri terk etme ve yeni bilgiye yönelme eğiliminde daha istekli olmaları, örgütsel unutmaya sürecini kolaylaştırabilmektedir. Özellikle dijital araçları etkin kullanan çalışanlar, eski uygulamaların yerine yenilerini daha hızlı benimseyerek örgütsel yenilenmeye katkı sağlar. Bu da örgütlerde bilgi tazelenmesini destekleyen dinamik bir öğrenme kültürü yaratır.

Tablo 1: Literatürün Kronolojik Gelişimi

Dönem / Yıl	Çalışmalar	Katkı / Bulgular
1990'lar	Nonaka ve Takeuchi (1995); Erdil (1996)	Örgütsel öğrenme ve bilgi yönetimi kavramları sistematik olarak tanımlandı. Örgütsel unutmaya, bilgi yenilenmesinin doğal bir parçası olarak ele alınmıştır.
2000–2009	De Holan ve Phillips (2004); Luthans et al. (2006, 2007)	Örgütsel unutmamanın stratejik yönü tartışıldı. Psikolojik sermaye (öz-yeterlilik, umut, dayanıklılık, iyimserlik) kavramsallaştırıldı ve ölçülmeye başlanmıştır.
2010–2019	Erkmen ve Esen (2012, 2013); Doğan ve Aslan (2018)	Psikolojik sermaye ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirliği test edildi. Psikolojik sermaye ile iş tatmini, motivasyon ve performans arasındaki ilişkiler incelenmiştir.
2020–2025	Mart ve Kaya (2024); Muradi (2025); Aslıhan ve Kocabaş (2025)	Yapay zekâyâ yönelik tutumlar ve kuşaklar arası farklılıklar incelendi. Y kuşağının dijitalleşmeye adaptasyonu ve örgütsel unutmaya süreçlerine katkısı tartışılmıştır.

2.4.1. Araştırma Modeli

Araştırmanın modeli aşağıda Şekil 1 üzerinde sunulmuştur.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Alan yazında yer alan çalışmalar ve geliştirilen hipotezler doğrultusunda araştırmanın kavramsal modeli oluşturulmuştur. Bu modelde, Y kuşağının yapay zekâya yönelik tutumunun örgütsel unutmaya üzerindeki doğrudan etkisi ile, psikolojik sermayenin aracılık rolü de test edilmektedir. Şekil 1, değişkenler arasındaki öngörülen ilişkileri görsel olarak sunmakta ve araştırmanın temel varsayımlarını somutlaştırmaktadır. Dolayısıyla araştırma modeli ile aralarındaki hipotezler geliştirilmiştir.

H1: Y Kuşağının yapay zekâya yönelik tutumu, örgütsel unutmaya anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Psikolojik sermaye, bireylerin değişim süreçlerinde ne derece dirençli, umutlu, öz-yeterli ve iyimser olduklarını ifade eder (Luthans ve ark., 2007, s. 70). Erkmen ve Esen (2013), psikolojik sermayesi yüksek bireylerin teknolojik yeniliklere daha hızlı uyum sağladıklarını belirtmiştir. Y kuşağı bireylerinin YZ'ye yönelik olumlu tutumu, bu dört temel bileşenin güçlenmesini sağlayarak onların psikolojik sermayelerini besleyebilir. Bu bağlamda, YZ ile pozitif bir bağ kuran çalışanlar, belirsizlikle daha etkili başa çıkabilmekte ve öz güvenleri artmaktadır. *Teknolojik araçlara olumlu yaklaşan bireyler, kendilerini daha yeterli ve değerli hissetmekte, bu da psikolojik sermayeyi beslemektedir. Bu psikolojik güçlenme, çalışanların inisiyatif alma ve yeni beceriler geliştirme potansiyelini artırır.*

H2: Y Kuşağının yapay zekâya yönelik tutumu, psikolojik sermayeyi anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Örgütsel unutmaya, geçerliliğini yitirmiş, işe yaramayan veya örgütsel öğrenmeyi engelleyici bilgilerin bilinçli ya da bilinçsiz olarak terk edilmesini ifade eder. Psikolojik sermaye, bu sürecin etkinliğini doğrudan etkileyebilir. Çünkü psikolojik sermayesi yüksek çalışanlar, yeni bilgilere açık, değişime uyumlu ve esneklik kapasitesi gelişmiş bireylerdir. Çetin ve Basım (2012), örgütsel psikolojik sermayenin çalışanların yenilikçilik, performans ve esneklik gibi özelliklerine katkı sunduğunu ortaya koymuştur. Bu bağlamda, güçlü psikolojik sermaye, örgütsel hafızanın güncellenmesi ve gereksiz bilgilerin bırakılması sürecini desteklemektedir. Psikolojik sermayesi güçlü bireyler, eski bilgileri sorgulama ve yerini güncel bilgilerle doldurma konusunda daha cesur davranırlar bu durum, örgütsel öğrenme ve adaptasyon kapasitesini artırarak kurumun rekabet gücünü destekler.

H3: Psikolojik sermaye, örgütsel unutmaya anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Y kuşağının YZ'ye yönelik tutumları ile örgütsel unutmaya davranışları arasında doğrudan bir ilişki olabileceği gibi, bu ilişkinin psikolojik sermaye aracılığıyla güçlenmesi de mümkündür. Doğan ve Aslan'ın (2018) bulguları, psikolojik sermayenin bireylerin iş tatmini ve motivasyonu üzerindeki etkisini göstererek, örgütsel davranışlardaki aracılık rolünü desteklemektedir. Bu çerçevede, Y kuşağı bireylerinin YZ'ye olan yaklaşımı, psikolojik sermaye düzeylerini yükselterek onların örgütsel

unutmaya yönelik davranışlarını şekillendirebilir. Böylece psikolojik sermaye, bu iki değişken arasındaki etkileşimde dinamik bir köprü rolü oynar. Psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan çalışanlar, YZ teknolojilerinin getirdiği değişimlere karşı daha az direnç göstererek değişimi kolaylaştırırlar. Bu durumda psikolojik sermaye, dijital dönüşüm süreçlerinde hem bireysel hem de örgütsel düzeyde hızlandırma görevi görür.

H4: Psikolojik sermaye, Y Kuşağının yapay zekaya yönelik tutumu ile örgütsel unutmaya arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.

Luthans ve arkadaşları (2007), psikolojik sermayeyi çalışanların öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık gibi bileşenlerden oluşan ve iş tutumları ile davranışlarını şekillendiren kritik bir psikolojik kaynak olarak tanımlamaktadır. Benzer şekilde, Newman ve arkadaşları (2014) psikolojik sermayenin örgütsel bağlamda olumlu tutum ve davranışların ortaya çıkmasında güçlü bir aracı değişken olduğunu ampirik olarak ortaya koymuştur. Türkiye bağlamında yapılan çalışmalarda da benzer bulgular mevcuttur. Örneğin, Çetin ve Basım (2012), psikolojik sermayenin yenilikçilik ve performans üzerinde anlamlı etkiler yaratırken, örgütsel öğrenme süreçlerinde dolaylı katkılar sunduğunu göstermiştir. Doğan ve Aslan (2018) ise psikolojik sermayenin iş tatmini ve motivasyon ile örgütsel davranışlar arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlendiğini vurgulamıştır. Bu bulgular, psikolojik sermayesi güçlü bireylerin değişime daha hızlı uyum sağladığını ve bilgi yenileme süreçlerinde daha etkin rol oynadığını göstermektedir. Dolayısıyla, Y kuşağının yapay zekâya yönelik tutumunun örgütsel unutmaya etkisinde psikolojik sermayenin aracı bir rol üstlenmesi hem teorik hem de ampirik açıdan sağlam bir temele dayanmaktadır.

3. Yöntem

Bu araştırmada, yapay zekâya yönelik tutum, psikolojik sermaye ve örgütsel unutmaya değişkenleri arasındaki ilişkileri istatistiksel olarak test etmek amacıyla nicel araştırma yöntemi benimsenmiştir. Çalışma, kesitsel (cross-sectional) bir araştırma tasarımı çerçevesinde yürütülmüş ve veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini, 1981–1996 yılları arasında doğan Y kuşağına mensup, İstanbul’da farklı sektörlerde görev yapan beyaz yakalı çalışanlar oluşturmuştur. Uygulanan anket sonucunda, toplam 325 katılımcıdan geçerli veri elde edilmiştir.

3.1. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini, Türkiye’de farklı sektörlerde çalışan Y kuşağı bireyleri (1981-1996 doğumlular) oluşturmaktadır. Özellikle yapay zekâ destekli sistemlerin yoğun olarak kullanıldığı bankacılık, finans, havacılık, sağlık, eğitim ve teknoloji sektörlerinde görev yapan çalışanlar araştırmanın odağında yer almıştır. Araştırmada amaçlı örnekleme yöntemi kullanılarak, en az bir yapay zekâ destekli sistemle (örneğin chatbotlar, otomatik karar destek sistemleri, AI tabanlı veri analizi araçları) çalışan Y kuşağı bireylerine ulaşılmıştır. Veri toplama süreci anket yöntemiyle gerçekleştirilmiş ve çevrimiçi platformlar ile iş yerleri aracılığıyla 325 katılımcıya ulaşılmıştır. Araştırmada, Y kuşağı bireylerinin yapay zekâya yönelik tutumları, örgütsel unutmaya süreçleri ve psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir. Elde edilen veriler doğrultusunda hipotezler test edilmiş ve anlamlı ilişkiler ortaya konmuştur (Balcı, 2013, s. 32; Karasar, 2009, s. 90).

3.2. Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada, Y Kuşağının Yapay Zekâya Yönelik Tutumu, Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Unutmaya arasındaki ilişkileri ölçmek amacıyla nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Veri toplama süreci anket yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların yapay zekâya ilişkin algılarını ve tutumlarını ölçmek amacıyla Kurtboğan ve Ak (2024) tarafından geliştirilen "Yapay Zekâ Algısı Ölçeği" kullanılmıştır. Çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini ölçmek için Luthans (2007) tarafından geliştirilen Psikolojik Sermaye Ölçeği, örgütsel unutmayı ölçmek için ise Ayduğ ve Ağaoğlu (2022) tarafından geliştirilen Örgütsel Unutmaya Ölçeği kullanılmıştır.

Çalışmada kullanılan ölçekler çok boyutlu yapılardan oluşmakla birlikte, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonuçları ölçeklerin tek boyutlu yapıda da kabul edilebilir uyum değerleri verdiğini göstermiştir. Bu nedenle analizlerde ölçekler tek faktörlü yapılar olarak ele alınmış ve yapısal modele bu şekilde dâhil edilmiştir.

Veriler SPSS ve AMOS programları aracılığıyla analiz edilmiştir. İlk olarak tanımlayıcı istatistiklerle örneklem özellikleri belirlenmiş, ardından doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile ölçeklerin yapı geçerliliği test edilmiştir. Her bir ölçeğin faktör yükleri, standart hata ve anlamlılık değerleri raporlanmış, ayrıca yakınsak ve ayrışma geçerliliği kriterleri sağlanmıştır. Regresyon analizi ile değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiş ve yapısal eşitlik modellemesi (YEM) ile psikolojik sermayenin aracılık etkisi analiz edilmiştir. Aracılık analizi AMOS yazılımında bootstrapping yöntemiyle gerçekleştirilmiş ve dolaylı etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur. Bu analizler sonucunda, yapay zekâya yönelik tutumun örgütsel unutmaya etkisi ve psikolojik sermayenin bu süreçteki rolü kapsamlı bir şekilde değerlendirilmiştir.

3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Kısıtları

Bu çalışmanın temel sınırlamaları arasında örnek sınırlamalar, zaman sınırları, gönüllü katılım yükümlülükleri ve öznel bir beyan esaslı bulunmaktadır. Katılımcıların emek gücü ve çalışma sistemlerindeki değişiklikler, veri toplama sürecine müdahale edebilir ve katılımcıların sosyal tercihlere dayalı farklı cevaplar vermelerini sağlar. Bu sınırlamalar göz önüne alındığında, araştırmanın güvenilirliğini ve geçerliliğini artırmak için büyük örnekler oluşturulur ve veri toplama işlemini esnek hale getirir.

4. Bulgular

4.1. Katılımcılara İlişkin Bilgiler

Bu araştırmaya katılan 325 kişinin çoğunluğunu (%61,5) kadın çalışanlar oluşturmuştur. Katılımcıların yaş dağılımı incelendiğinde, en büyük grubun (%55,1) 35-40 yaş aralığında yer aldığı, bunu %32,9 ile 29-34 yaş grubunun takip ettiği, 41-44 yaş katılımcıların ise yalnızca %12 oranında olduğu görülmüştür. Eğitim düzeyleri değerlendirildiğinde katılımcıların %76,3'ünün lisans, %18,8'inin yüksek lisans, %4,9'unun ise ön lisans mezunu olduğu belirlenmiştir. Katılımcılar sektörel olarak teknoloji şirketlerinde çalışan yazılım geliştiriciler (%24,6), bankacılar (%21,8), yer hizmetleri personeli (%17,5), uçucu hava personeli (%14,2), pazarlama ve satış uzmanları (%12,6) ve sağlık bilimi alanında görev yapan çalışanlar (%9,3) şeklinde çeşitlilik göstermektedir. Çalışma grubu, yapay zekâ teknolojileriyle doğrudan veya dolaylı olarak etkileşimde bulunan, dijital sistemleri aktif kullanan ve yüksek düzeyde bilişsel işgücü talebi olan sektörlerde görev yapan Y kuşağı bireylerinden oluşmaktadır.

Tablo 2: Katılımcı Profili

Değişken	Sayı	%
Cinsiyet		
Kadın	200	61,5
Erkek	125	38,5
Yaş		
29-34	107	32,9
35-40	179	55,1
41-44	39	12,0
Eğitim Durumu		
Ön lisans	16	4,9
Lisans	248	76,3
Lisansüstü	61	18,8
Çalışılan Sektör		
Yazılım Geliştirici	80	24,6
Bankacı	71	21,8

Yer Hizmetleri Pers.	57	17,5
Uçucu Personel	46	14,2
Pazarlama / Satış	41	12,6
Sağlık Bilişimi	30	9,3
Toplam	325	100

4.2. Normallik Testi

Araştırma verilerinin normal dağılıma uygunluğunu değerlendirmek amacıyla çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri analiz edilmiştir. Pek çok araştırmacı, bu değerlerin ± 2 aralığında bulunmasının normal dağılım varsayımını sağlamak için yeterli olduğunu belirtmektedir (Kline, 2023, s. 270; Byrne, 2013, s. 112). Bu doğrultuda Yapay Zekaya Yönelik Tutum Ölçeği için çarpıklık değeri-0,247 ve basıklık değeri 0,338; Psikolojik Sermaye Ölçeği için çarpıklık değeri-0,426 ve basıklık değeri-0,119; Örgütsel Unutma Ölçeği için ise çarpıklık değeri 0,192 ve basıklık değeri-0,573 olarak hesaplanmıştır. İlgili değerlerin kabul edilebilir sınırlar içinde olması, verilerin normal dağılım gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bunun yanı sıra, çok değişkenli normalite varsayımını test etmek amacıyla Mardia katsayısı hesaplanmıştır. Elde edilen Mardia kurtosis değeri 3.84 olup, 5'in altında olduğu için (Bentler, 2005, s. 58; Kline, 2016, s. 275) verilerin çok değişkenli normal dağılıma uygun olduğu sonucuna varılmıştır.

4.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi, Güvenirlik ve Geçerlik

Bu araştırmada kullanılan Yapay Zekâya Yönelik Tutum, Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Unutma ölçeklerine doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. DFA sonuçları, her üç ölçeğin de tek boyutlu yapıda kabul edilebilir uyum değerleri verdiğini göstermektedir. Tüm maddelerin faktör yüklerinin 0.50'nin üzerinde olması, yapı geçerliğinin sağlandığını ortaya koymaktadır (Byrne, 2016, s. 118).

Tablo 3: DFA Uyum İndeksleri

Ölçek	χ^2/df	RMSEA	SRMR	CFI	NFI	TLI	IFI	GFI
Yapay Zekâya Yönelik Tutum	2.094	0.074	0.028	0.964	0.927	0.942	0.965	0.893
Psikolojik Sermaye	1.843	0.061	0.036	0.975	0.951	0.964	0.976	0.918
Örgütsel Unutma	1.924	0.067	0.043	0.947	0.902	0.933	0.948	0.874

DFA kapsamında elde edilen uyum indeksleri değerlendirildiğinde, Yapay Zeka Algısı Ölçeği için $\chi^2/df=2,094$; RMSEA=0,074; SRMR=0,028; CFI=0,964; NFI=0,927; TLI=0,942; IFI=0,965; GFI=0,893; Psikolojik Sermaye Ölçeği için $\chi^2/df=1,843$; RMSEA=0,061; SRMR=0,036; CFI=0,975; NFI=0,951; TLI=0,964; IFI=0,976; GFI=0,918 ve Örgütsel Unutma Ölçeği için $\chi^2/df=1,924$; RMSEA=0,067; SRMR=0,043; CFI=0,947; NFI=0,902; TLI=0,933; IFI=0,948; GFI=0,874 değerleri elde edilmiştir. Bu değerlerin tamamı kabul edilebilir uyum düzeylerine işaret etmektedir (Schumacker ve Lomax, 2016; Brown, 2015; Harrington, 2009). DFA kapsamında elde edilen uyum indeksleri genel olarak kabul edilebilir sınırlar içindedir. GFI değerleri (0.874–0.918 arası) bazı eşiklerin altında kalmış olmakla birlikte, literatürde GFI'nin örneklem büyüklüğüne ve model karmaşıklığına oldukça duyarlı olduğu, bu nedenle tek başına değerlendirilmemesi gerektiği vurgulanmaktadır (Hair et al., 2019; Byrne, 2016). Çalışmada CFI, TLI, IFI, RMSEA ve SRMR değerleri iyi uyum sınırları içinde bulunduğu için, modelin genel olarak yeterli uyum sağladığı kabul edilmiştir. Modelde elde edilen ilk doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonuçları genel olarak kabul edilebilir düzeyde olmakla birlikte, modifikasyon indeksleri (MI) incelenmiştir. MI değerleri, bazı hata terimleri arasında yüksek korelasyonlar olduğunu göstermiştir. Ancak çalışmada kullanılan ölçekler tek boyutlu yapılar olarak ele alındığından, yalnızca teorik açıdan anlamlı ve ölçüm modelinin yapısını bozmayacak düzeyde düzeltmeler yapılmıştır.

Yapılan sınırlı düzeltmeler sonucunda modelin uyum indekslerinde iyileşme sağlanmış ve nihai modelin raporlanan değerleri kabul edilebilir düzeylere ulaşmıştır.

Tablo 4: Güvenirlik ve Yakınsak Geçerlilik Sonuçları

Ölçek	Cronbach's Alpha	CR	AVE
Yapay Zekâya Yönelik Tutum	0.887	0.87	0.57
Psikolojik Sermaye	0.916	0.91	0.74
Örgütsel Unutma	0.879	0.88	0.62

Ölçeklerin güvenirlilik düzeyini belirlemek amacıyla Cronbach's Alpha katsayıları, birleşik güvenirlilik (Composite Reliability, CR) ve ortalama açıklanan varyans (Average Variance Extracted, AVE) değerleri hesaplanmıştır. Tüm Cronbach's Alpha değerleri 0.70'in üzerinde bulunmuş ve yüksek içsel tutarlılığı göstermiştir (DeVellis, 2017; Field, 2018). Ayrıca CR değerlerinin 0.87 ile 0,91 arasında, AVE değerlerinin ise 0.57 ile 0.74 arasında yer aldığı tespit edilmiştir. Bu bulgular, ölçeklerin hem güvenilir hem de yakınsak geçerliliğe sahip olduğunu ortaya koymaktadır (Hair et al., 2019).

Tablo 5: Fornell–Larcker Ayrışma Geçerliliği Sonuçları

Ölçek	YZT	PS	ÖÜ
YZT	0.74		
PS	0.48	0.77	
ÖÜ	0.42	0.39	0.72

Tablo 5' te Fornell–Larcker kriterine ilişkin sonuçlar sunulmaktadır. Köşegen üzerinde yer alan kalın değerler, her bir yapıya ait AVE kareköklerini göstermektedir. Bu değerlerin, ilgili yapının diğer yapılarla olan korelasyon katsayılarından (tablodaki alt üçgen değerleri) daha yüksek olması ayrışma geçerliliğinin sağlandığını göstermektedir (Fornell ve Larcker, 1981). Tablodaki sonuçlara göre Yapay Zekâya Yönelik Tutum (0.74), Psikolojik Sermaye (0.77) ve Örgütsel Unutma (0.72) yapılarının AVE karekökleri, bu değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarından büyük olduğu için ayrışma geçerliliği doğrulanmıştır.

Tablo 6: HTMT Değerleri

Ölçek	YZT–PS	YZT–ÖÜ	PS–ÖÜ
HTMT	0.64	0.58	0.49

Tablo 6' ya göre tüm değerler 0.85'in altında → ayrışma geçerliliği sağlanmıştır.

4.4. Ölçeklere İlişkin Betimleyici İstatistikler ve Korelasyon Analizi

Y Kuşağının yapay zekâya yönelik tutumu, örgütsel unutma ve psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin betimleyici istatistiksel değerler ve değişkenler arası Pearson korelasyon katsayıları aşağıda Tablo 7' de sunulmuştur. Tablo 7'ye göre, katılımcıların genel olarak psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek, yapay zekâya yönelik tutumlarının ise orta düzeyde olduğu görülmektedir. Örgütsel unutma düzeyleri ise ortalamanın biraz üzerinde bir seviyede tespit edilmiştir.

Tablo 7: Betimleyici İstatistikler ve Korelasyon Değerleri

Ölçekler	Betimleyici Katsayılar			Pearson Katsayıları	
	Ortalama	St. Sapma	YZT	ÖÜ	PS
Yapay Zekâya Yönelik Tutum (YZT)	3.47	0.68	1	0.321**	0.384**
Örgütsel Unutma (ÖÜ)	3.64	0.72	0.321**	1	0.298**
Psikolojik Sermaye (PS)	4.01	0.59	0.384**	0.298**	1

Not: $p < .01$ düzeyinde anlamlı korelasyonlar **çift yıldız (**)** ile gösterilmiştir.

Yukarıdaki korelasyon değerlerine göre, yapay zekâya yönelik tutum ile örgütsel unutma arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r = .321$, $p < .01$). Yapay zekâya yönelik tutum ile psikolojik sermaye arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r = .384$, $p < .01$). Örgütsel unutma ile psikolojik sermaye arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir ($r = .298$, $p < .01$). Bu bulgulara göre, Y kuşağının psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça yapay zekâya yönelik tutumlarının da olumlu yönde geliştiği söylenebilir. Aynı zamanda örgütsel unutma mekanizması da yapay zekâya ilişkin tutumlarla ilişkili görünmektedir (Büyüköztürk, 2022; Pallant, 2020).

4.5. Yapısal Model ve Hipotez Testi Bulguları

Araştırmada öne sürülen hipotezleri test etmek amacıyla yapısal eşitlik modellemesi, AMOS yazılımı aracılığıyla uygulanmıştır. Model kapsamında bağımsız değişken olarak Y kuşağının yapay zekâya yönelik tutumu, bağımlı değişken olarak örgütsel unutma ve aracı değişken olarak psikolojik sermaye ele alınmıştır. Aracılık etkisi, AMOS yazılımında bootstrap yöntemi (5000 örneklem, %95 BCa güven aralığı) kullanılarak test edilmiştir.

Tablo 8: Yapısal Model Sonuçları

Yol İlişkisi	β (Std.)	SE	t	p	R ²
Yapay Zekâya Yönelik Tutum → Psikolojik Sermaye	0.287	0.047	6.11	<0.001	0.21
Psikolojik Sermaye → Örgütsel Unutma	0.316	0.058	5.45	<0.001	0.27
Yapay Zekâya Yönelik Tutum → Örgütsel Unutma	0.198	0.061	3.25	<0.01	0.39

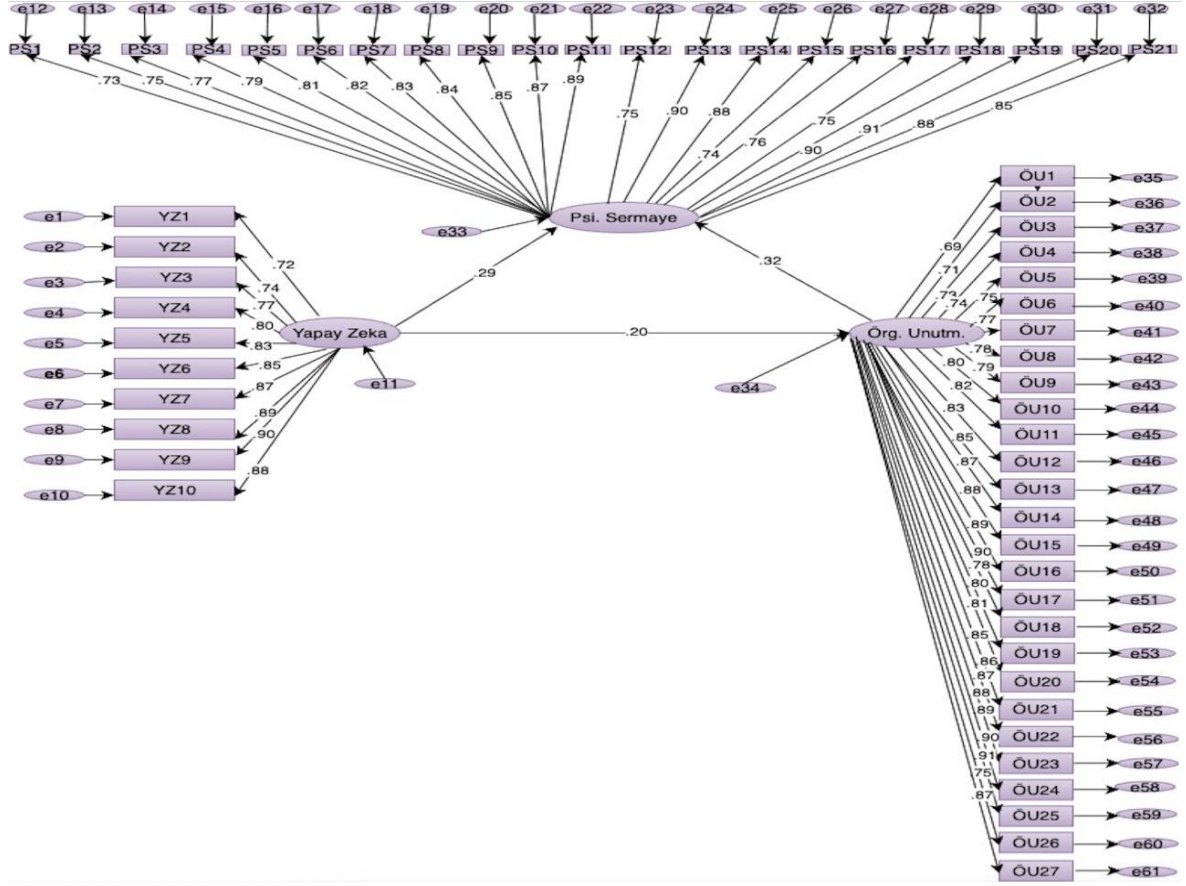
Analiz sonuçlarına göre, yapay zekâya yönelik tutumun psikolojik sermaye üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($\beta = 0.287$, $SE = 0.047$, $t = 6.11$, $p < 0.001$). Psikolojik sermayenin ise örgütsel unutma üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu görülmüştür ($\beta = 0.316$, $SE = 0.058$, $t = 5.45$, $p < 0.001$). Yapay zekâya yönelik tutumun örgütsel unutma üzerindeki doğrudan etkisi de anlamlıdır ($\beta = 0.198$, $SE = 0.061$, $t = 3.25$, $p < 0.01$). Modelin toplam açıklayıcılık düzeyi ise %39'dur ($R^2 = 0.39$).

Tablo 9: Aracılık Analizi

	Dolaylı Etki (β)	LLCI	ULCI	Sonuç
Yapay Zekâya Yönelik Tutum → Psikolojik Sermaye → Örgütsel Unutma	0.091	0.043	0.156	Anlamlı (kısmi aracılık)

Bootstrap analizi sonucunda, yapay zekâya yönelik tutumun örgütsel unutmaya olan etkisinde psikolojik sermayenin anlamlı bir aracı rol oynadığı tespit edilmiştir ($\beta = 0.091$, $LLCI = 0.043$, $ULCI = 0.156$). Güven aralığının sıfırı içermemesi, psikolojik sermayenin kısmi aracılık rolünü istatistiksel olarak doğrulamaktadır. Sonuç olarak, **H1**, **H2** ve **H3** hipotezleri desteklenmiş; **H4** hipotezi kapsamında önerilen aracılık etkisi de doğrulanmıştır. Bu bulgular, Y kuşağının yapay zekâya yönelik tutumunun

hem doğrudan hem de psikolojik sermaye aracılığıyla örgütsel unutmayı anlamlı şekilde etkilediğini göstermektedir.



Şekil 2: Yapısal Model- AMOS Sonuçları

Şekil 2’de araştırma modeline ilişkin yapısal eşitlik modeli sonuçları görülmektedir. Modele göre, Y kuşağının yapay zekâya yönelik tutumu psikolojik sermaye üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahiptir. Ayrıca psikolojik sermayenin örgütsel unutma üzerindeki etkisi de pozitif ve anlamlı bulunmuştur. Yapay zekâya yönelik tutumun örgütsel unutma üzerindeki doğrudan etkisi de istatistiksel olarak anlamlıdır. Elde edilen yol katsayıları, önceki tablolarla birlikte değerlendirildiğinde, psikolojik sermayenin Y kuşağının yapay zekâ tutumu ile örgütsel unutma arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü üstlendiği görülmektedir. Modelin genel açıklayıcılık düzeyi ($R^2 = 0.39$) incelendiğinde ise, değişkenlerin örgütsel unutmayı orta düzeyde açıkladığı anlaşılmaktadır.

5. Tartışma, Sonuç ve Gelecek Çalışmalar için Öneriler

Bu çalışmanın temel amacı, Y kuşağının yapay zekâya yönelik tutumunun örgütsel unutma üzerindeki etkisini ve bu ilişkide psikolojik sermayenin aracı rolünü incelemektir. Yapılan analizler, yapay zekâya yönelik olumlu tutumların hem örgütsel unutmayı hem de psikolojik sermaye düzeylerini anlamlı biçimde etkilediğini ortaya koymuştur. Ayrıca psikolojik sermayenin de örgütsel unutmayı pozitif yönde etkilediği ve bu değişkenin, YZ tutumu ile örgütsel unutma arasında kısmi aracı bir rol oynadığı istatistiksel olarak doğrulanmıştır. Elde edilen bu sonuçlar, çalışma modeli kapsamında geliştirilen dört hipotezin de desteklendiğini göstermektedir.

Araştırma sonuçları, yapay zekâya yönelik olumlu tutumların örgütsel unutma düzeyini artırdığını göstermektedir. Bu bulgu, bireylerin teknolojiyi kabul etme eğilimlerinin, eski ve geçerliliğini yitirmiş bilgileri terk etme konusunda istekli olmalarını sağladığı yönündeki varsayımlarla uyumludur (Mart ve Kaya, 2024). Dijital okuryazarlığı yüksek olan bireylerin yenilikçi bilgiye daha kolay uyum sağlayabildikleri ve bu durumun örgütsel düzeyde bilgi tazelenmesini hızlandırdığı vurgulanmıştır.

(Nonaka ve Takeuchi, 1995). Özellikle değişim odaklı sektörlerde çalışan Y kuşakı bireyleri, bilgi yönetimi süreçlerini daha dinamik hale getirmektedir.

Y kuşağının yapay zekâya yönelik olumlu tutumları ile psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki anlamlı ilişki, Luthans ve arkadaşlarının (2007) psikolojik sermaye bileşenlerinin (iyimserlik, umut, öz-yeterlilik, dayanıklılık) teknoloji adaptasyonu süreçlerinde etkin rol oynadığı yönündeki bulgularla örtüşmektedir. Bu sonuç, teknolojik değişimlerin bireylerin psikolojik güçlenmesini destekleyebileceği ve bu sayede belirsizliklerle başa çıkma kapasitesinin artabileceği fikrini desteklemektedir. Erkmən ve Esen'in (2013) psikolojik sermaye düzeyi yüksek bireylerin değişimlere daha kolay uyum sağladığını belirtmesi de bu sonucu güçlendirmektedir.

Psikolojik sermayenin örgütsel unutmayı anlamlı biçimde etkilemesi, psikolojik olarak güçlü bireylerin eski bilgileri sorgulama, bırakma ve yenilerini öğrenme konusundaki cesaretlerini ortaya koymaktadır. Bu sonuç, Çetin ve Basım'ın (2012) bulgularıyla uyumludur; zira onlar da psikolojik sermayenin örgütsel değişim, öğrenme ve yenilikçilikle doğrudan ilişkili olduğunu ifade etmiştir. Özellikle iyimserlik ve öz-yeterlilik düzeyleri yüksek çalışanların, bilgi güncellemeye yönelik isteklerinin daha fazla olduğu söylenebilir.

Araştırmanın en dikkat çekici bulgularından biri, psikolojik sermayenin, yapay zekâya yönelik tutum ile örgütsel unutma arasındaki ilişkide kısmi bir aracı rol üstlendiğini göstermesidir. Bu bulgu, Doğan ve Aslan'ın (2018) psikolojik sermayenin örgütsel davranışlarda aracı değişken olarak görev aldığına dair saptamalarıyla paralellik göstermektedir. Ayrıca, Bandura'nın (1997) öz-yeterlilik kuramı bağlamında değerlendirildiğinde, teknolojik yeterlilik hissinin çalışanların belirsiz durumlarda daha etkili kararlar almasını sağlayabileceği görülmektedir.

Bu çalışmadan elde edilen bulgular, kurumların Y kuşakı çalışanlarının yapay zekâ entegrasyonuna yönelik tutumlarını destekleyici politikalar geliştirmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Yapay zekâ teknolojilerinin yalnızca teknik altyapı olarak değil, aynı zamanda çalışanların psikolojik güçlenmesine katkı sağlayacak şekilde konumlandırılması önemlidir. Bu bağlamda, kurumlar hem teknolojik eğitim programları hem de psikolojik dayanıklılık artırıcı içeriklerle desteklenen öğrenme modülleri oluşturmaktadır.

İnsan kaynakları yöneticileri, çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini artırmak amacıyla kariyer gelişim programları, koçluk sistemleri ve pozitif örgüt kültürü oluşturmaya yönelik stratejiler geliştirmelidir. Bu tür stratejiler, çalışanların dijital değişim süreçlerine karşı daha az direnç göstermesini sağlayacak, aynı zamanda örgüt içindeki bilgi güncellenme ve unutma süreçlerinin daha etkin yönetilmesine yardımcı olacaktır. Böylece hem bireysel hem de örgütsel düzeyde daha esnek ve öğrenen bir yapı kurulabilir.

Araştırma bazı sınırlılıklara sahiptir. İlk olarak, kesitsel araştırma tasarımı nedeniyle değişkenler arasındaki ilişkilerin zaman içindeki değişimi gözlemlenememiştir. İkinci olarak, veriler öz-bildirim yoluyla elde edildiğinden sosyal beğenirlik yanlılığı riski söz konusudur. Ayrıca araştırma, farklı sektörlerden elde edilen bir örneklem üzerinde yürütülmüş olsa da bulguların genellenebilirliği sınırlı olabilir. Araştırma örnekleminde yer alan farklı sektörlerdeki (teknoloji, bankacılık, havacılık vb.) çalışanlar arasında elde edilen tutum ve psikolojik sermaye düzeylerindeki farklılıklar, sektörel kültürlerin ve dijitalleşme hızının bu süreçleri nasıl etkilediğine dair ipuçları sunmaktadır.

İleride yapılacak araştırmalarda, boylamsal tasarımlar kullanılarak psikolojik sermayenin aracı rolünün zaman içinde nasıl değiştirdiği incelenebilir. Ayrıca psikolojik sermayenin alt boyutlarının (örneğin umut, iyimserlik) ayrı ayrı aracılık etkileri test edilebilir. Farklı sektörlerde karşılaştırmalı çalışmalar yapılarak, dijitalleşme düzeyinin örgütsel unutma ve psikolojik sermaye üzerindeki farklı etkileri de araştırılabilir. Çalışmanın kesitsel yapıda olması, değişkenler arasındaki ilişkilerin zaman içindeki değişimini gözlemlemeye imkân tanımamaktadır. Bu nedenle, gelecek çalışmalarda boylamsal araştırma tasarımlarının kullanılması önerilmektedir. Ayrıca psikolojik sermayenin farklı boyutlarının (örneğin sadece öz-yeterlilik ya da umut) ayrı ayrı aracı rolünü test eden daha detaylı modellerin oluşturulması literatüre katkı sağlayabilir.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Bu çalışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır. 03.06.2024 tarih ve 2025-04 sayılı Nişantaşı Üniversitesi Etik Kurul Onay Belgesi ile çalışmanın onayı alınmıştır.

Yazarların Makaleye Katkı Oranları

Çalışmanın tümü tarafımca oluşturulmuştur. Bununla birlikte bölümleri tarafımca yapılmıştır. İçerik, analiz ve değerlendirme hususlarında katkılar tarafımca hazırlanmıştır.

Melis Soyer'in makaleye katkısı %100'dür.

Çıkar Beyanı

Yazar açısından ya da taraflar açısından çalışmadan kaynaklı herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Kaynakça

- Akgerman, A., Yavuz, E. D. Ö., Kavaslar, İ., ve Güngör, S. (2022). Yapay zekâ ve hemşirelik. *Sağlık Bilimlerinde Yapay Zekâ Dergisi*, 2(1), 21-27. <https://doi.org/10.52309/jaihs.v2i1.36>
- Akgün, A. E., Byrne, J. C., Lynn, G. S., ve Keskin, H. (2007). Team stressors, management support, and project and process outcomes in new product development projects. *Technovation*, 27(10), 628-639. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2007.02.008>
- Aslıhan, U. Z. U. N., ve Kocabaş, İ. (2025). Örgütsel bir kavram olarak unutma: sistematik literatür incelemesi. *Journal Of History School*, 18(Lxxiv), 687-723. <https://doi.org/10.29228/joh.75864>
- Avey, J. B., Luthans, F., ve Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of management*, 36(2), 430-452. <https://doi.org/10.1177/0149206308329961>
- Ayduğ, D. (2021). *Öğretim elemanlarının örgütsel öğrenme ve inovasyon yönetimi görüşleri arasındaki ilişkide örgütsel unutmanın aracılık rolü* (Doctoral dissertation, Anadolu University (Turkey)).
- Ayduğ, D., ve Agaoglu, E. (2022). Yükseköğretim kurumlarına yönelik örgütsel öğrenme ölçeğinin geliştirilmesi: geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 1-25. <https://doi.org/10.17860/mersinefd.1000312>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control* (Vol. 11). Freeman. <https://doi.org/10.1891/0889-8391.13.2.158>
- Balcı, A. (2018). Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler. *Pegem Atıf İndeksi*, 001-398. <https://doi.org/10.14527/9789756802403>
- Byrne, B. M. (2013). *Structural equation modeling with Mplus: Basic concepts, applications, and programming*. routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203807644>
- Büyükgüzel, M. (2025). *Çalışanların yapay zekaya yönelik tutumları / Employees' attitudes toward artificial intelligence* (Yüksek lisans tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Büyükköztürk, Ş. (2018). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı. *Pegem Atıf İndeksi*, 001-214. <https://doi.org/10.14527/9789756802748>
- Çetin, F., ve Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- De Holan, P. M., ve Phillips, N. (2004). Organizational forgetting as strategy. *Strategic Organization*, 2(4), 423-433. <https://doi.org/10.1177/1476127004047620>
- Dimock, M. (2019). Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins. Pew Research Center.

- Doğan, S., ve Aslan, M. (2018). Psikolojik sermaye, içsel motivasyon ve iş tatmini ilişkisi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(3), 112-125. <https://doi.org/10.25287/ohuibf.423129>
- Elmaoğlu E ve Güleç HY. Hemşirelik öğrencilerinin yapay zekâya yönelik tutumları ile tıbbi yapay zekâya hazır bulunuşlukları arasındaki ilişkisinin incelenmesi; *Bir Üniversite Örneği*. BÜSAD. 2025;6(1):127-33. <https://doi.org/10.58605/bingolsaglik.1600963>
- Erdil, O. (1996). Öğrenen örgütlerin davranışı ve örgütlerde öğrenme süreçleri. *Öneri Dergisi*, 1(5), 61-70. <https://doi.org/10.14783/maruoneri.703387>
- Erkmen, T., ve Esen, E. (2012). Psikolojik sermaye konusunda 2003-2011 yıllarında yapılan çalışmaların kategorik olarak incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 89-103.
- Erkmen, T., ve Esen, E. (2013). Psikolojik sermaye ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Öneri Dergisi*, 10(39), 23-30.
- Ertaş, A. (2019). *Hastanelerde örgüt kültürü ve bilgi yönetimi*. Hiperlink Yayınevi
- Feldman, R. M., ve Feldman, S. P. (2006). What links the chain: An essay on organizational remembering as practice. *Organization*, 13(6), 861-887. <https://doi.org/10.1177/1350508406068500>
- Haenlein, M., ve Kaplan, A. (2019). A brief history of artificial intelligence: On the past, present, and future of artificial intelligence. *California Management Review*, 61*(4), 5–14. <https://doi.org/10.1177/0008125619864925>
- Haunschild, P. R., Polidoro Jr, F., ve Chandler, D. (2015). Organizational oscillation between learning and forgetting: The dual role of serious errors. *Organization Science*, 26(6), 1682-1701. <https://doi.org/10.1287/orsc.2015.1010>
- Karasar, N. (2009). Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar-ilkeler-teknikler. *Ankara: Nobel Yayın Dağıtım*.
- Kızıloğlu M., 2021 The Role of Psychological Capital in Creating an Intrapreneurship Culture, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 56(4), 2701-2714. [10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.21.11.1643](https://doi.org/10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.21.11.1643)
- Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications. <https://doi.org/10.1080/10705511.2012.687667>
- Koç, U. (2008). *Örgütsel Öğrenme Sonuçları ve İMkb'de Bir Araştırma* (Doctoral dissertation, Anadolu University (Turkey)).
- Kurtboğan, H. ve Ak, M. (2024). *İnsanlığın pi noktası: Yapay zekâ*. Nobel Bilimsel Eserler.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., ve Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60*(3), 541–572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Youssef, C. M., ve Avolio, B. J. (2006). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford university press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>
- Mariano, S., Casey, A., ve Olivera, F. (2018). Managers and organizational forgetting: a synthesis. *The Learning Organization*, 25(3), 169-179. <https://doi.org/10.1108/tlo-06-2017-0061>
- Mart, M., ve Kaya, G. (2024). Okul öncesi öğretmen adaylarının yapay zekâya yönelik tutumları ve yapay zekâ okur yazarlığı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Edutech Research*, 2(1), 91-109. <https://doi.org/10.23863/kalem.2025.312>
- Muradi, S. (2025). *Hemşirelik öğrencilerinin e-sağlık okuryazarlıkları ile yapay zekaya yönelik tutumları* (Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü).

- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F. E. I., ve Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of organizational behavior*, 35(S1). <https://doi.org/10.1002/job.1916>
- Nguyen, T. D., ve Nguyen, T. T. (2012). Psychological capital, quality of work life, and quality of life of marketers: Evidence from Vietnam. *Journal of Macromarketing*, 32(1), 87-95. <https://doi.org/10.1177/0276146711422065>
- Nonaka, I., ve Takeuchi, H. (2007). The knowledge-creating company. *Harvard business review*, 85(7/8), 162. <https://doi.org/10.1093/oso/9780195092691.003.0004>
- Özköse, H., Ayaz, A., 2022 Bibliometric Mapping of Unified Theory of Acceptance and Use of Technology, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 57(4), 3242-3266 <https://doi.org/10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.22.12.2009>
- Pallant, J. (2020). *SPSS survival manual: A step-by-step guide to data analysis using IBM SPSS*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003117452>
- Saatçioğlu, Ö., ve Topsakal, E. (2025). Öğretmen adaylarının yapay zekâya yönelik tutumlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Uluslararası Toplumsal Bilimler Dergisi*, 9(2), 168-191. <https://dx.doi.org/10.30830/tobider.sayi>
- Sever, G. (2021). *Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeyleri ile yapay zekaya yönelik tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü).
- Tabachnick, B. G., ve Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* Boston. MA: Allyn and Bacon, 5, 2007.
- Uzun, A., ve Kocabaş, İ. (2025). Organizational Forgetting in Educational Institutions: Rethinking Organizational Change. *International Journal*, 16, e2025284. <https://doi.org/10.22521/edupij.2025.16.284>
- Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., ve Davis, F. D. (2003). User acceptance of information technology: Toward a unified view. *MIS quarterly*, 425-478. <https://doi.org/10.2307/30036540>

Research Article

Y Kuşağının Yapay Zekaya Yönelik Tutumu: Örgütsel Unutma ve Psikolojik Sermaye

Generation Y's Attitude Towards Artificial Intelligence, Organizational Forgetting, and Psychological Capital

Melis SOYER

Asst. Prof. Dr., İstanbul Nişantaşı University

Aviation Management Department

melis.soyer@nisantasi.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0001-5878-474X>

Extended Summary

Introduction

The rapid advancement of artificial intelligence (AI) technologies has fundamentally reshaped how organizations operate, affecting decision-making processes, service delivery, and knowledge management. AI has evolved from an experimental innovation to a central component of organizational strategy, influencing business models, work practices, and employee roles. For Generation Y (individuals born between 1981 and 1996), often referred to as digital natives, this transformation has distinct implications. Members of this cohort entered the workforce when digitalization was already widespread, giving them relatively greater adaptability to technological changes than previous generations. However, this adaptability is not absolute. The integration of AI brings opportunities for efficiency and growth, but also uncertainties related to skill obsolescence, job redesign, and the need for continual adaptation.

Although Generation Y is often described as technologically competent, their ability to manage the psychological and emotional challenges of AI-driven change is not automatic. While positive attitudes towards AI may enhance acceptance and proactive use, successful adaptation also depends on internal psychological resources. In this context, psychological capital (PsyCap)—defined by self-efficacy, hope, optimism, and resilience—becomes crucial for coping with uncertainty and supporting change. At the same time, organizations must address organizational forgetting, which is the conscious or unconscious process of discarding obsolete knowledge and routines. While much of the management literature focuses on organizational learning, forgetting is equally important, particularly during periods of rapid technological change. Purposeful forgetting allows organizations to eliminate unproductive or outdated practices and replace them with innovative, AI-based processes.

In this context, this study examines the relationship between Generation Y's attitudes towards AI and organizational forgetting, while exploring the mediating role of psychological capital. By integrating the Technology Acceptance Model (TAM), the Theory of Planned Behaviour (TPB), organizational learning theory, and positive organizational behaviour, the study aims to provide both theoretical contributions and practical insights into digital transformation processes.

Method

The study used a quantitative, cross-sectional research design. Data were collected through an online survey from 325 Generation Y employees working in various sectors in Istanbul, including banking, aviation, technology, healthcare, and education. A key inclusion criterion was prior exposure to AI-supported systems, such as chatbots, predictive analytics, or algorithm-based decision-support tools.

This ensured that participants had meaningful familiarity with AI in their organizational context. Three standardized instruments were used:

- **Artificial Intelligence Perception Scale** Kurtboğan and Ak, 2024, to measure attitudes toward AI.
- **Psychological Capital Questionnaire (PCQ)** Luthans et al., 2007, to assess the four PsyCap dimensions (self-efficacy, hope, optimism, and resilience).
- **Organizational Forgetting Scale** Ayduğ and Ağaoğlu, 2022, to evaluate how organizations discard obsolete knowledge and practices.

Data were analysed using SPSS and AMOS. SPSS was used for descriptive statistics and preliminary reliability tests, while AMOS was used for Confirmatory Factor Analysis (CFA) and Structural Equation Modelling (SEM). Bootstrapping methods were employed to test mediation.

The psychometric results indicated strong reliability, with all Cronbach's alpha values above 0.80. Convergent and discriminant validity were confirmed through composite reliability (CR), average variance extracted (AVE), and the Fornell–Larcker criterion. Descriptive results showed that participants held moderately high attitudes towards AI, high levels of psychological capital, and above-average organizational forgetting scores. Correlation results confirmed positive associations between all variables:

- AI attitude and psychological capital ($r = .384, p < .01$)
- AI attitude and organizational forgetting ($r = .321, p < .01$)
- Psychological capital and organizational forgetting ($r = .298, p < .01$)

The SEM results provided further insights:

- AI attitude positively predicted psychological capital ($B = 0.287, p < .001$).
- Psychological capital positively predicted organizational forgetting ($B = 0.316, p < .001$).
- AI attitude directly influenced organizational forgetting ($B = 0.198, p < .01$).
- Mediation analysis confirmed partial mediation ($B = 0.091, 95\% \text{ CI } [0.043, 0.156]$).

Overall, the model explained 39% of the variance in organizational forgetting, indicating meaningful explanatory power in the organizational behaviour domain.

Findings

The results provide a strong empirical basis for understanding the relationship between attitudes towards AI, psychological capital, and organizational forgetting. Employees with positive attitudes towards AI tend to report higher levels of self-efficacy, hope, optimism, and resilience, which in turn facilitate the constructive forgetting of outdated practices. This suggests that digital transformation is not merely a technical adaptation but also a psychological and behavioural process.

Employees who trust AI and perceive it as beneficial are more open to change and more willing to abandon obsolete routines. Their enhanced psychological capital helps them face uncertainties, recover from setbacks, and embrace new practices. Thus, psychological resources serve as a bridge between individual attitudes towards technology and organizational-level knowledge renewal. From a managerial perspective, the findings highlight that technological investments must be accompanied by psychological readiness. Organizations often prioritize infrastructure and system development, but the successful adoption of AI also requires employees with strong psychological resources. Practical measures include:

- Resilience training to help employees adapt to change.
- Optimism-building workshops to reduce fear of job displacement.
- Goal-setting practices and mentoring programmed to sustain hope and self-efficacy.

- Organizational culture initiatives that encourage experimentation, treat mistakes as learning opportunities, and institutionalize purposeful forgetting.

By cultivating psychological capital, organizations can accelerate the constructive replacement of outdated knowledge with AI-enabled processes. This ensures that digital transformation initiatives do not face unnecessary resistance and that knowledge renewal becomes part of organizational culture.

Result and Conclusion

This study offers both theoretical and practical contributions. Theoretically, it integrates TAM, TPB, organizational learning, and psychological capital into a unified model, demonstrating how AI attitudes influence organizational forgetting. The findings support the view that forgetting is not merely a passive loss but also an active and constructive mechanism shaped by psychological resources.

Practically, the study highlights that organizations should balance technological and human investments. While advanced AI systems are necessary, their effectiveness depends on employees' ability to adapt and thrive amid change. Psychological capital is a key factor in enabling this adaptation.

The study has several limitations. Its cross-sectional design prevents causal inferences, highlighting the need for longitudinal research to capture changes in AI attitudes, psychological capital, and forgetting over time. Additionally, the sample was limited to white-collar employees in Istanbul, reducing cross-cultural and cross-industry generalizability. Finally, the study examined only psychological capital as a mediator, while other factors such as organizational trust, learning climate, or job autonomy may also play important roles.

Future studies should broaden their scope to include multi-level analyses, examining individual, team, and organizational variables simultaneously. Comparative studies across different generations (e.g., X, Y, Z) and sectors could provide deeper insights. Additionally, exploring leadership approaches such as transformational or inclusive leadership may reveal further mechanisms that influence how psychological resources and forgetting to interact during AI adoption.

In conclusion, the findings demonstrate that Generation Y's positive attitudes towards AI significantly predict organizational forgetting, and that psychological capital plays a partial mediating role in this process. These results highlight the importance of psychological resources in facilitating adaptation to technological transformation. Sustainable organizational change requires not only advanced technologies but also employees who are resilient, optimistic, and adaptive. By cultivating psychological capital, organizations can accelerate constructive forgetting, strengthen learning cultures, and achieve more effective integration of AI into daily operations.