

Research Article

The Effect of Technological Unemployment Anxiety on Organizational Cynicism

The Effect of Technological Unemployment Anxiety On Organizational Cynicism

M. Çağrı PEHLİVANOĞLU Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Kent Üniversitesi İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü cpehlivanoglu@yahoo.com https://orcid.org/0000-0002-7519-3068	Mustafa Emre CİVELEK Doç. Dr., Antalya Bilim Üniversitesi İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi emre@emrecivelek.com https:// orcid.org/0000-0002-2847- 5126	Emre EYMÜR Dr., Serbest emreymur@gmail.com https://orcid.org/0000-0001- 7943-0430
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Makale Geliş Tarihi	Makale Kabul Tarihi
09.06.2023	09.08.2023

Abstract

In this research, the effect of technological unemployment anxiety on organizational cynicism has been examined. To collect data questionnaires were utilized. Principal component analysis was employed to ensure the validity of the scales. Cronbach alpha values were calculated to evaluate reliability. The hypotheses were tested by using structural equation modelling method. As the result of the analyses performed, out of nine hypotheses, five of them were supported. It has been empirically proven that Technological Unemployment Anxiety has positive effect on Organizational Cynicism. According to the findings of the analyses, lack of technical skill does not have a direct effect on any dimensions of organizational cynicism; incremental technological improvements have a direct effect on all dimension's organizational cynicism; technological disruption has a direct effect on affective and cognitive dimensions of organizational cynicism. Although the relationship between organizational cynicism and various theoretical concepts are subjects that have been researched for years, this original research adds to the literature by investigating how organizational cynicism is affected within the framework of technological unemployment anxiety. The study's findings demonstrated the need for additional research to diminish the negative consequences of technological unemployment anxiety.

Keywords: Technological Unemployment Anxiety, Technological Unemployment, Organizational Cynicism, Digital Economy.

Öz

Bu araştırmada teknolojik işsizlik kaygısının örgütsel sinizm üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma verisi anketler aracılığıyla toplanmıştır. Ölçeklerin geçerliğini sağlamak için temel bileşenler analizi kullanılmıştır. Güvenilirliği değerlendirmek içinse Cronbach alfa değerleri hesaplanmıştır. Araştırma hipotezleri yapısal eşitlik modelleme yöntemi kullanılarak test edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda toplam dokuz hipotezden beş tanesi desteklenmiştir. Teknolojik İşsizlik Kaygısının Örgütsel Sinizm üzerinde pozitif yönlü etkisi olduğu ampirik olarak kanıtlanmıştır. Analizlerden elde edilen bulgulara göre, teknik beceri eksikliğinin örgütsel sinizmin hiçbir boyutu üzerinde doğrudan bir etkisi yoktur; sürekli teknolojik gelişmeler örgütsel sinizmin tüm boyutları üzerinde doğrudan etkiye sahiptir; yıkıcı teknolojik gelişmelerse örgütsel sinizmin duygusal ve bilişsel boyutları üzerinde doğrudan etkiye sahiptir. Örgütsel sinizm ile çeşitli kavramlar arasındaki ilişkiler yıllardır araştırılan konular olsa dahi bu özgün araştırma teknolojik işsizlik kaygısı çerçevesinde örgütsel sinizmin nasıl etkilendiğini

Önerilen Atf /Suggested Citation

Pehlivanoglu, M. Ç. & Civelek, M. E., Eymür, E., 2023 The Effect of Technological Unemployment Anxiety on Organizational Cynicism *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 58(3), 1861-1874.

inceleyerek alan yazınına katkı sağlamaktadır. Araştırma bulguları, teknolojik işsizlik kaygısının olumsuz sonuçlarını azaltmak için ek araştırmalara ihtiyaç olduğunu göstermiştir.

Anahtar kelimeler: *Teknolojik İşsizlik Kaygısı, Teknolojik İşsizlik, Örgütsel Sinizm, Dijital Ekonomi.*

1. INTRODUCTION

Organizational cynicism refers to a pessimistic attitude toward an organization and its leadership. It is a highly detrimental phenomenon in terms of organizational efficiency due to its negative impact on employees. On the other hand, technological unemployment anxiety refers to individuals' concern about losing their jobs due to technological advances. The rise of automation, artificial intelligence and digital technologies has led to concerns that certain job roles may become obsolete, resulting in unemployment for workers. Therefore, an important research topic in the modern business life is the factors influencing organizational cynicism where technology is becoming more significant. Within this regard, the research has been carried out to gain a broader understanding on the relationships between Technological Unemployment Anxiety and Organizational Cynicism. To collect data from the research participants Civelek & Pehlivanoğlu (2020)'s Technological Unemployment Anxiety (TUA), and Brandes et al. (1999)'s Organizational Cynicism (OC) scales were used. Various researchers have investigated the relationship between organizational cynicism and other theoretical concepts in the literature. However, whether organizational cynicism is related to technological unemployment anxiety has not been a major subject of research area. Therefore, a quantitative analysis of the connections between the theoretical concepts in this context can lead to significant managerial outcomes. As a result, this original study contributes to the body of knowledge by providing a contemporary understanding of the evolution of employee cynicism in the era of technological unemployment anxiety.

2. CONCEPTUAL BACKGROUND

The main constructs of the study, Technological Unemployment Anxiety and Organizational Cynicism are explained in the context of the literature. The Theoretical Model is also developed throughout this manner.

2.3. Technological Unemployment Anxiety

Technological unemployment is a complex matter that has sparked heated debate among academic experts from a wide range of disciplines including economics, management, sociology, psychology, and political science. The concept is likely to become more and more topical as technological advances intensify. As a term, technological unemployment has become a matter of concern for people especially after the early industrial revolution. The Luddite movement is the basis of the roots of technological unemployment. Economists have frequently debated the claim that technological advancements will lead to long-term unemployment. Many researchers (Standing, 1984; Ford, 2015; Arntz et al., 2017; Frey & Osborne, 2017) have conducted studies on this issue. Technological unemployment anxiety is the fear or concern that individuals or groups may experience regarding the possibility of losing their jobs because of technological advancements (Pehlivanoğlu & Civelek, 2022). This anxiety stems from the concern that technological advancements will result in widespread elimination of employment and unemployment. With the speed at which technology is developing, there is growing concern that new systems and machines will gradually replace human workers. Even though technology has the potential to eliminate some job roles, it can also open new possibilities. However, due to the ongoing digital transformation, technological unemployment anxiety is a significant worry for many people today. Studies on this issue generally examine individuals' perceptions about the potential effects of technological advances on their employment prospects. In this study, the Technological Unemployment Anxiety scale developed by Civelek & Pehlivanoğlu (2020) is used. According to the researchers, the three dimensions of technological unemployment anxiety are: (1) Lack of Technical Skill, (2) Incremental Technological Improvements and (3) Technological Disruption. Lack of technical skill describe the absence or lack of the technical and functional skills necessary to effectively use a specific technology or carry out a specific task. In some fields, a lack of technical skills can prevent someone from getting a job or moving up. Additionally, it may make it more difficult for people to adopt new technologies. Incremental Technological Improvements are referred as small or gradual changes to current systems. These advancements are frequently made to increase performance and efficiency, decrease costs, and to address needs. This is an inevitable process that accelerates with artificial

intelligence. Technological disruption refers to new innovations that have the potential to have a significant impact on the economy and society, such as job loss and unemployment, as well as changes in the demand for specific skill sets and professions (Civelek & Pehlivanoglu, 2020; Pehlivanoglu & Civelek, 2022).

2.1. Organizational Cynicism

Many theories have been developed to explain the origins and effects of organizational cynicism. These theories offer various viewpoints on the underlying causes of organizational cynicism and its effects on people and organizations. The theories incorporate ideas from many multiple disciplines, such as psychology, sociology, communication, and management. Some well-known theories including Social Exchange Theory, Organizational Justice Theory, Communication Theory, and Psychological Contract may all offer different perspectives on how to understand organizational cynicism. Organizational cynicism is conceptualized by Dean Jr. et al., (1998) in the literature and scholars defined the concept as “an attitude composed of beliefs, affect, and behavioral tendencies toward an organization”. Lack of trust, confidence, and belief in the organization's objectives, principles, and procedures is a defining characteristic of organizational cynicism. The effects of organizational cynicism on employee outcomes have been the subject of extensive research by many scholars and found to be detrimental to both individuals and the organizations. Researchers revealed that organizational cynicism is linked to poor employee outcomes (Chiaburu et al., 2013; Arslan & Roudaki, 2019), increased stress (Özer et al., 2014; Koçoğlu, 2014; Putrie & Faraz, 2022), higher turnover intention (Sezgili & Yılmaz, 2022), a drop in performance (Arslan, 2018; Panchali & Seneviratne, 2019), decreased organizational commitment (Badran & Zeid, 2021), and lower job satisfaction (Reichers et al., 1997). Additionally, it may harm the organizations' connections with key constituencies. As a cause, perceived organizational justice is also important in foretelling cynicism attitude (Shaharruddin et al., 2016; Yazıcıoğlu & Özcan, 2021). In this study, the scale developed by Brandes et al. (1999) is used. According to the researchers, the three dimensions of organizational cynicism are: (1) Affective, (2) Cognitive and (3) Behavioral. Cognitive dimension consists of unfavorable beliefs, perceptions, and attributions of the employee about the organization. It includes distrust of management, doubt about organizational policies and decisions. Affective dimension consists of emotional facets of employee cynicism. Employee resentment, anger, and dissatisfaction are some examples of negative emotional responses to the company. Feelings of organizational injustice, unfulfilled commitments, or dishonesty are the cause of these emotions. Behavioral dimension consists of the ways in which cynicism shows up itself behaviorally. It entails behaviors like waning commitment and effort, rising absenteeism, and apathy toward the objectives of the organization. These employees may grow disinterested in their jobs and coworkers if they exhibit organizational cynicism (Brandes et al., 1999; Durrah et al., 2019).

2.3.4. Theoretical Model

The relationship among the dimensions of technological unemployment anxiety and organizational cynicism has been tried to clarify in the research. A theoretical model was developed in accordance with the theoretical underpinnings of these notions, as shown in Figure 1.

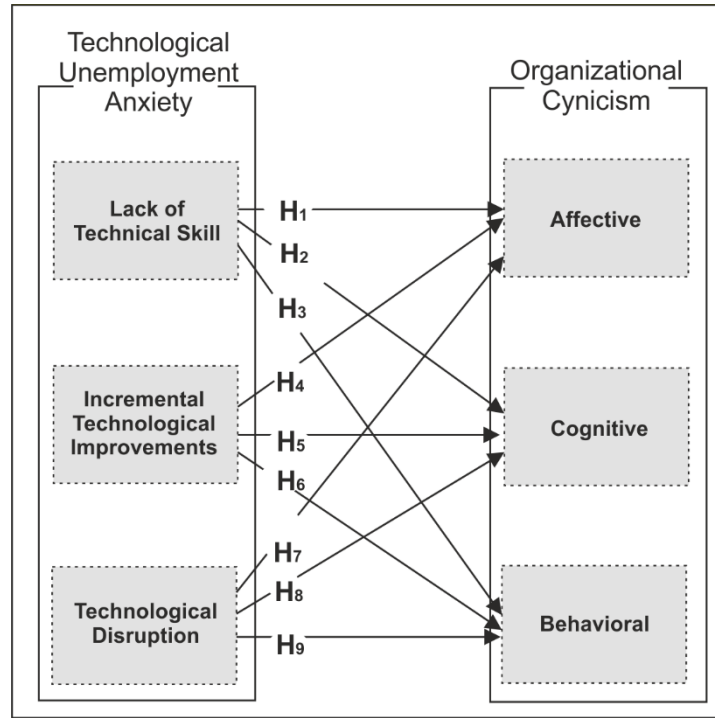


Figure 1. Theoretical Model

3. HYPOTHESIS DEVELOPMENT

There is no exemplary study in the literature on the relationship between these two concepts. To determine the relationships between the dimensions of the two conceptual constructs, the following research hypotheses were formulated.

H₁: Lack of Technical Skill has a direct effect on Affective Cynicism

H₂: Lack of Technical Skill has a direct effect on Cognitive Cynicism

H₃: Lack of Technical Skill has a direct effect on Behavioral Cynicism

H₄: Incremental Technological Improvements has a direct effect on Affective Cynicism

H₅: Incremental Technological Improvements has a direct effect on Cognitive Cynicism

H₆: Incremental Technological Improvements has a direct effect on Behavioral Cynicism

H₇: Technological Disruption has a direct effect on Affective Cynicism

H₈: Technological Disruption has a direct effect on Cognitive Cynicism

H₉: Technological Disruption has a direct effect on Behavioral Cynicism

4. RESEARCH METHODS

The scales developed in former studies have been adopted. A questionnaire with a five-point Likert scale was used to collect quantitative data. Structural equation modelling method (SEM) was selected to reveal complex relationships. As first step, confirmatory factor analysis has been performed to indicate the existence of convergent validity. Composite reliability and AVE values were obtained to reveal reliability and discriminant validity. By using AMOS statistics program, hypotheses were tested in SEM. The theoretical model's hypotheses have been tested using this technique (Meydan & Şeşen, 2011). SEM also reveals the indirect and direct relationships in one model (Civelek, 2018). Measurement errors decrease in structural equation modelling method (Byrne, 2010). The analyses used the statistical software packages SPSS and AMOS together.

4.1. Sampling and Measures

Scales derived from previously published literature are used to evaluate the constructs in the theoretical model of the research. Five-point Likert scales ranging from strongly disagree to strongly agree were used. The dimensions of the initial model of this research were formed by the scales adapted from former studies. More than 200 were distributed and 124 valid questionnaires were collected from the employees of retail companies in Turkey. Three demographic questions and two scales make up the measurement tools. To measure Technological Unemployment Anxiety, the scale suggested by Civelek & Pehlivanoglu (2020) with 12 items was used. To measure Organizational Cynicism, the scale suggested Brandes et al. (1999) with 13 items was used. Technological Unemployment Anxiety. Store sales employees of retail companies operating in Turkey comprise the research universe. The demographic distribution of the sample population is as follows: 42% are between 18-29, 35% are between 30-39, 23% are above 40 years old. 52% of them have high school, 41% have graduate, 7% have postgraduate degree. In terms of work experience 51% of them have 0-9 years, 33% have 10-19 years, 16% have above 21 years.

Table 1. Statements of the Technological Unemployment Anxiety Scale

Title of Sub-Dimension	Statement
Lack of Technical Skill	I think I will lag behind in terms of performance as technology advances.
	I do not feel comfortable using the technologies such as the internet and smartphones.
	I do not think I will be able to improve myself aptly so that I can adapt to technological advances.
	I find it difficult to adapt to the systems I use while doing my job.
Incremental Technical Improvement	I think that the change in the business processes due to the technological advancements will make me unhappy in the future.
	I think that the continuous improvement of the systems used in the workplace will reduce the need for me over time.
	I think my business life will become shorter as a result of the technological advancements.
	As a result of the continuous advancement of technology, I think my current job description will change in a way that will affect me negatively.
Technological Disruption	I am worried that I may spend the rest of my life as unemployed due to the new technologies.
	I think that the education I have received at school will be invalid due to technological advances.
	I think that technological advances may cause the organization I am working for to close down in the future.
	I think that technological advancements can completely eliminate the business line I have trained.

4.2. Construct Reliability and Validity

Initial step was purification. Therefore, exploratory factor analysis (EFA) was performed (Anderson & Gerbing, 1988). 21 items remained after EFA. After that for remained items, confirmatory factor analysis applied and results of this analysis were found satisfactory (i.e., $\chi^2/DF = 1.710$, CFI=0.925, IFI=0.927, RMSEA= 0.076) (Civelek, 2018). In Table 2, factor loads for each item can be observed. To determine discriminant validity, the square roots of average variance extracted (AVE) values of each variable have been obtained. The results of this calculation are indicated in Table 3. Average variance extracted values have been obtained near the limit (i.e., 0.5) (Byrne, 2010). Results show that the convergent validity of the constructs is acceptable. In Table 2, the diagonals demonstrate the square root of AVE values. In same column, all the square root of AVE values is greater than the correlation values. Results indicate that the discriminant validity is proved (Civelek, 2018). The reliability of the constructs was determined by using composite reliability and Cronbach α values. These values are in the limits defined in literature (Fornell & Larcker, 1981).

Table 2. Confirmatory Factor Analysis Results

Variables	Items	Standardized Factor Loads	Unstandardized Factor Loads
Lack of Technical Skill (TLTS)	TLTS0119	0.424	1
	TLTS0321	0.979	1.742
	TLTS0220	0.566	1.002
Incremental Technological Improvements (TITI)	TITI0224	0.876	1
	TITI0325	0.907	1.120
	TITI0123	0.757	1.092
	TITI0426	0.804	1.055
Technological Disruption (TTDS)	TTDS0228	0.843	1
	TTDS0127	0.798	0.935
	TTDS0430	0.724	0.988
	TTDS0329	0.558	0.873
Affective Cynicism (OCAF)	OCAF0409	0.920	1
	OCAF0106	0.977	1.010
	OCAF0308	0.942	0.995
Cognitive Cynicism (OCCG)	OCCG0101	0.685	1
	OCCG0505	0.840	1.127
	OCCG0202	0.697	0.976
	OCCG0303	0.788	1.071
Behavioral Cynicism (OCBH)	OCBH0413	0.884	1
	OCBH0312	0.710	0.883
	OCBH0110	0.703	0.741

p<0.01 for all items

In Table 3, descriptive statistics of the constructs are shown. Cronbach α , composite reliability, average variance extracted values and Pearson correlations among the dimensions can be followed respectively.

Table 3. Construct Descriptives, Reliability and Correlation

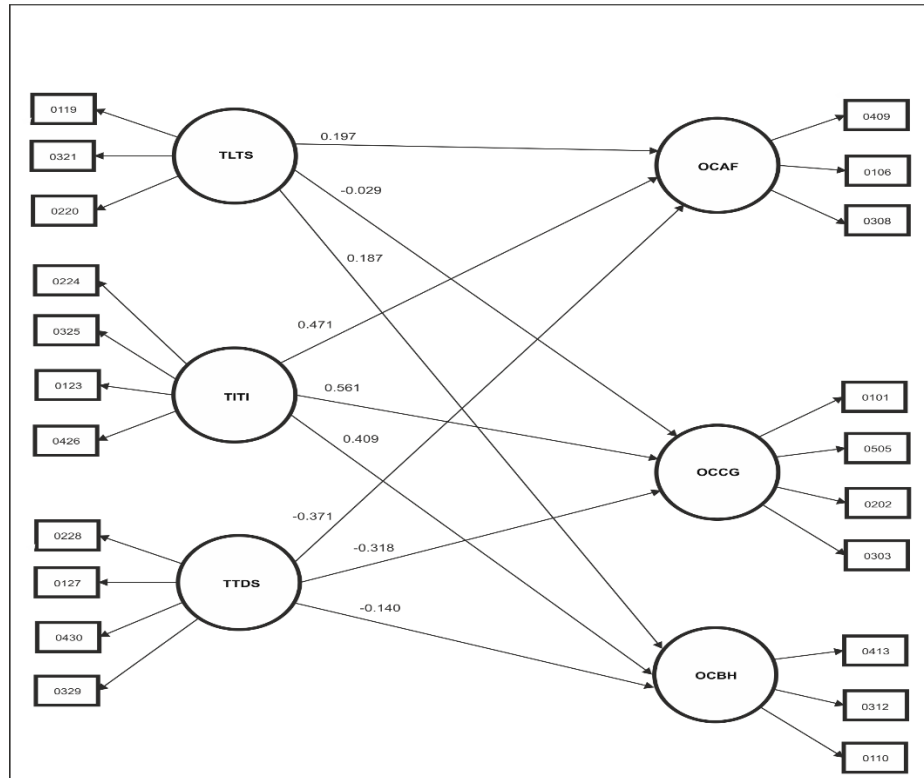
Variables	1	2	3	4	5	6
1. Lack of Technical Skill	(.709)					
2. Incremental Tech. Imp.	.479*	(.724)				
3. Technological Disruption	.284*	.556*	(.776)			
4. Affective Cynicism	.171	.305*	-.002	(.784)		
5. Cognitive Cynicism	.123	.276*	-.013	.637*	(.705)	
6. Behavioral Cynicism	.288*	.335*	.128	.572*	.410*	(.642)
Composite reliability	.716	.904	.825	.963	.841	.812
Average variance ext.	.486	.702	.546	.896	.570	.593
Cronbach α	.653	.898	.799	.963	.836	.800

*p < 0.05

Note: Values in diagonals are the square root of AVEs

4.3 Test of the Hypotheses

Covariance-based structural equation modelling (CB-SEM) is essentially a confirmatory method (Civelek, 2018). As a result, it is employed in this study to support the hypotheses that were developed using literature-based foundational ideas. The goodness of fit indices values of the model is satisfactory (i.e., $\chi^2/DF = 1.709$, CFI = 0.925, IFI = 0.927, RMSEA= 0.076) (Civelek, 2018).



Note: $\chi^2/DF = 1.709$, CFI = 0.925, IFI = 0.927, RMSEA= 0.076

Figure 2. Results of the SEM Analysis

Table 4. Hypotheses Test Results

Relationships	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients	Hypotheses	Results
TLTS → OCAF	0.197	0.406	H ₁	Not Supported
TLTS → OCCG	-0.029	-0.059	H ₂	Not Supported
TLTS → OCBH	0.187	0.427	H ₃	Not Supported
TITI → OCAF	0.471*	0.552	H ₄	Supported
TITI → OCCG	0.561*	0.651	H ₅	Supported
TITI → OCBH	0.409*	0.530	H ₆	Supported
TTDS → OCAF	-0.371*	-0.476	H ₇	Supported
TTDS → OCCG	-0.318*	-0.403	H ₈	Supported
TTDS → OCBH	-0.140	-0.198	H ₉	Not Supported

*p < 0.05

H₁ hypothesis is not supported. This means Lack of Technical Skill (TLTS) does not have a direct effect on Affective Cynicism (OCAF). H₂ hypothesis is not supported. This means Lack of Technical Skill (TLTS) does not have a direct effect on Cognitive Cynicism (OCCG). H₃ hypothesis is not supported. This means Lack of Technical Skill (TLTS) does not have a direct effect on Behavioral Cynicism (OCBH). H₄ hypothesis is supported. This indicates that Incremental Technological Improvements (TITI) has a direct effect on Affective Cynicism (OCAF). H₅ hypothesis is supported. This indicates that Incremental Technological Improvements (TITI) has a direct effect on Cognitive Cynicism (OCCG). H₆ hypothesis is supported. This indicates that Incremental Technological Improvements (TITI) has a direct effect on Behavioral Cynicism (OCBH). H₇ hypothesis is supported. This indicates that Technological Disruption (TTDS) has a direct effect on Affective Cynicism (OCAF). H₈ hypothesis is supported. This refers to Technological Disruption (TTDS) has a direct effect on Cognitive Cynicism (OCCG). H₉ hypothesis is not supported. Technological Disruption (TTDS) does not have a direct effect on Behavioral Cynicism (OCBH).

6. DISCUSSION

According to the findings of the analyses, lack of technical skill does not have a direct effect on any dimensions of organizational cynicism; incremental technological improvements have a direct effect on all dimension's organizational cynicism; technological disruption has a direct effect on affective and cognitive dimensions of organizational cynicism. These findings suggest that technological unemployment anxiety may be effective in employees' feelings of organizational cynicism. Technological developments not only transform the way businesses do business, but also change the daily activities and work lives of all individuals working in these businesses. Therefore, both organizations and people are highly intertwined with technological developments and its outcomes. Consequently, it is quite normal that technology to causes anxiety among employees. However, on the organizational perspective it is necessary to examine the effects of technological unemployment anxiety on businesses and the potential negativities it may create on individuals. Because business inefficiency cannot be avoided if the top management of the companies are unaware of the potential consequences of this matter. Although the relationship between organizational cynicism and various theoretical concepts are subjects that have been researched for years, this research adds to the literature by investigating how organizational cynicism is affected within the framework of technological unemployment anxiety. There is no comparable research in previous studies in the literature. Hence, the results of the study are quite original. The findings should be considered in the context of the various possible effects of technological unemployment anxiety on employees and businesses. To offer thorough evaluations on the matter, further research should be done.

5. CONCLUSION

Technological unemployment is frequently related to broader societal worries about the effects of technology on the economy, the labor market, and the future of work. Although technological change is unavoidable, its effects on workers and society can be managed through proactive and well-planned strategies. However, it requires addressing both individual and societal factors that contribute to it and dealing with technological unemployment anxiety can be difficult. The responsibility for this issue extends beyond organizations. The root causes of technological unemployment anxiety could be confronted using a multifaceted strategy. This involves policies that support job security, economic stability, and further education and training programs. Governments have a responsibility to educate the populace about future developments and lessen the effects of technological unemployment anxiety by investing in lifelong learning programs. The working populations should be invited to training programs in adapting to new job markets and retraining for new opportunities if the public education is not sufficient to support the skills required to operate the current businesses. From an organizational standpoint, there are some actions that can be taken to overcome employees' fear of technological unemployment. Organizations need to improve communication, increase transparency, and address the underlying problems that are fueling the technological anxiety. This could entail questioning and adjusting current leadership, trainings, procedures, or policies. Thus, to counteract technological unemployment anxiety and organizational cynicism, technology needs to be managed in a way that promotes trust, openness, and exchange of information. Overall, the existing findings in the literature on the impact of technological unemployment anxiety on employees require further research on the topic. More study using larger samples is therefore necessary to determine how to minimize the impact of technological unemployment anxiety on employees. Only this research's sample size will be relevant to the conclusions. The results must be interpreted considering the study's limitations. The study's conclusions are based on the research sample perceptions. Future studies can benefit from using a diverse sample consisting of employees from various industries to conduct a more thorough analysis.

REFERENCES

- Adams, J. S. (1965). Inequality in social exchange. *Advanced Experimental Psychology*, 62, 335–343.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural Equation modelling in practice: a review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411–423.
- Arntz, M., Gregory, T., & Zierahn-Weilage, U. (2017). Revisiting the risk of automation. *Economics Letters*, 159(C), 157-160.
- Arslan, M. (2018). Organizational cynicism and employee performance: moderating role of employee engagement. *Journal of Global Responsibility*, 9(4), 415-431.
- Arslan, M., & Roudaki, J. (2019). Examining the role of employee engagement in the relationship between organisational cynicism and employee performance. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 39(1/2), 118-137.
- Badran, F. M., & Zeid, A. A. (2021). Organizational cynicism and organizational commitment among staff nurses. *Egyptian Journal of Health Care*, 12(3), 1750-1761.
- Biason, R. S. (2020). The effect of job satisfaction on employee retention. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 8(3), 405-413.
- Brandes, P., Dharwadkar, R., & Dean, J. W. (1999). Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings, Outstanding Empirical Paper Award*, 2(1), 150-153.
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307–311.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural Equation Modeling with AMOS*. New York: Routledge.
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I.-S., Banks, G. C., & Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: a meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 181-197.

- Civelek, M. (2018). *Yapısal eşitlik modellemesi metodolojisi*. İstanbul: Beta.
- Civelek, M. E., & Pehlivanoglu, C. (2020). Technological unemployment anxiety scale development. *Eurasian Business & Economics Journal*, 64-76.
- Dean, Jr., J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 2(23), 341-352.
- Durrah, O., Chaudhary, M., & Gharib, M. (2019). Organizational cynicism and its impact on organizational pride in industrial organizations. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(7), 1-16.
- Ford, M. (2015). *Rise of the Robots: Technology and the Threat of a Jobless Future*. New York: Basic Books.
- Fornell, C., & Larcker, D. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Fredrickson, B. L. (2000). The role of positive emotions in positive psychology: the broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 55(1), 218-226.
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254-280.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work (2nd ed.)*. New York: John Wiley & Sons.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. New York: Harper Publishing.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluation. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17-34.
- Koçoğlu, M. (2014). Cynicism as a mediator of relations between job stress and work alienation: a study from a developing country – Turkey. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 6(1), 24-36.
- Meydan, C. H., & Şeşen, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS uygulamaları*. Detay Yayıncılık.
- Özer, Ö., Songur, C., Kar, A., Top, M., & Erigüç, G. (2014). Organizational stress, organizational cynicism, organizational revenge, intention to quit: a study on research assistant. *The Macrotheme Review*, 3(8), 121-128.
- Panchali, J., & Seneviratne, S. M. (2019). Organizational cynicism and employee performance: evidence from a Sri Lankan audit sector. *Annals of Management and Organization Research*, 1(2), 155-169.
- Pehlivanoglu, M. Ç., & Civelek, M. E. (2022). Teknolojik işsizlik kaygısı ölçeği. M. A. Ozyurt, S. Oz, & E. V. Aydın içinde, *Teknoloji Yönetimi* (s. 41-62). İstanbul: Hiperyayın.
- Putrie, H. C., & Faraz, F. (2022). Organizational cynicism reviewed from work stress to shipping employee organization support. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 11(1), 77-88.
- Ramli, A. H. (2019). Work environment, job satisfaction and employee performance in health services. *Business and Entrepreneurial Review*, 19(1), 29-42.
- Reichers, A. E., Wanous, J. P., & Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *The Academy of Management Executive*, 11(1), 48-59.
- Sezgili, K., & Yılmaz, S. E. (2022). Impact of organizational cynicism on turnover intention: mediation by work alienation. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 26(1), 17-33.

- Shaharruddin, S., Ahmad, F., & MuhaizamMusa, M. (2016). Cynicism in organizations: does organizational justice matter? *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 3(2), 49-60.
- Smith, P. C., Kendall, L., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. Chicago: Rand McNally.
- Standing, G. (1984). The notion of technological unemployment. *International Labour Review*, 123(2), 127-147.
- Taheri, R. H., Kamaruzzaman, M., & Miah, S. M. (2020). Impact of working environment on job satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6), 1-5.
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley and Sons.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.
- Yazıcıoğlu, İ., & Özcan, G. E. (2021). Örgütsel adalet algısının sinizm üzerine etkisi: devlet üniversiteleri meslek yüksekokullarında bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(4), 106–119.
- Yücel, İ. (2012). Examining the relationships among job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: an empirical study. *International Journal of Business and Management*, 7(20), 44-58.

Araştırma Makalesi

The Effect of Technological Unemployment Anxiety on Organizational Cynicism

The Effect of Technological Unemployment Anxiety On Organizational Cynicism

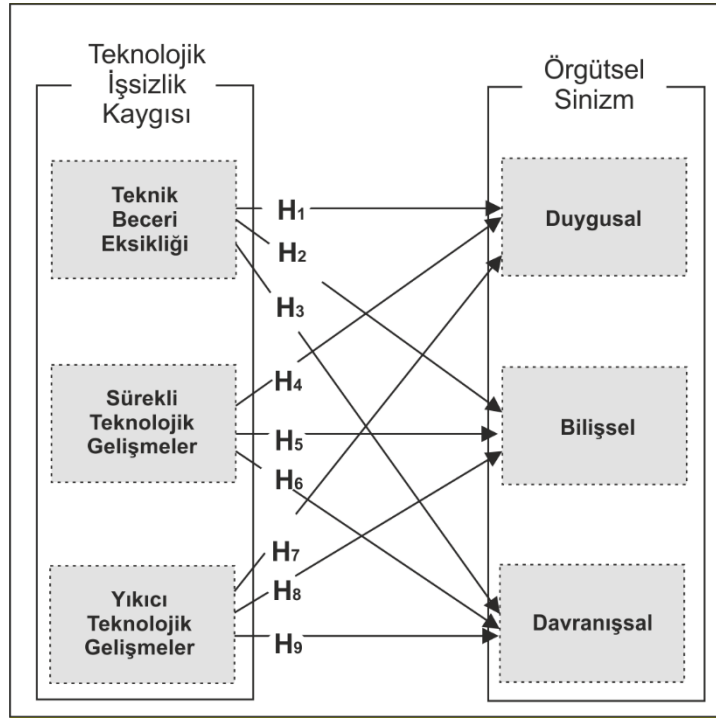
<p>M. Çağrı PEHLİVANOĞLU Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Kent Üniversitesi İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü cpehlivanoglu@yahoo.com https://orcid.org/0000-0002-7519-3068</p>	<p>Mustafa Emre CİVELEK Doç. Dr., Antalya Bilim Üniversitesi İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi emre@emrecivelek.com https:// orcid.org/0000-0002-2847- 5126</p>	<p>Emre EYMÜR Dr., Serbest emreymur@gmail.com https://orcid.org/0000-0001- 7943-0430</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Genişletilmiş Özet

Bu araştırmada teknolojik işsizlik kaygısının örgütsel sinizm üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma verisi anketler aracılığıyla toplanmıştır. Ölçeklerin geçerliğini sağlamak için temel bileşenler analizi kullanılmıştır. Güvenilirliği değerlendirmek için Cronbach alfa değerleri hesaplanmıştır. Araştırma hipotezleri yapısal eşitlik modelleme yöntemi kullanılarak test edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda toplam dokuz hipotezden beş tanesi desteklenmiştir. Teknolojik İşsizlik Kaygısının Örgütsel Sinizm üzerinde pozitif yönlü etkisi olduğu ampirik olarak kanıtlanmıştır. Analizlerden elde edilen bulgulara göre, teknik beceri eksikliğinin örgütsel sinizmin hiçbir boyutu üzerinde doğrudan bir etkisi yoktur; sürekli teknolojik gelişmeler örgütsel sinizmin tüm boyutları üzerinde doğrudan etkiye sahiptir; yıkıcı teknolojik gelişmelerse örgütsel sinizmin duygusal ve bilişsel boyutları üzerinde doğrudan etkiye sahiptir. Örgütsel sinizm ile çeşitli kavramlar arasındaki ilişkiler yıllardır araştırılan konular olsa dahi bu özgün araştırma teknolojik işsizlik kaygısı çerçevesinde örgütsel sinizmin nasıl etkilendiğini inceleyerek alan yazınına katkı sağlamaktadır. Araştırma bulguları, teknolojik işsizlik kaygısının olumsuz sonuçlarını azaltmak için ek araştırmalara ihtiyaç olduğunu göstermiştir. Örgütsel sinizm, bir örgüte ve yönetimine karşı negatif bir tutumu ifade eder. Çalışanlar üzerindeki olumsuz etkisinden dolayı örgütsel verimlilik açısından zararlı bir olgudur. Teknolojik işsizlik kaygısı, bireylerin teknolojik gelişmeler nedeniyle işlerini kaybetme kaygısını ifade eder. Son yıllarda otomasyon, yapay zekâ ve dijital teknolojilerin yükselişi, belirli iş rollerinin geçerliliğini yitirebileceği ve bunun da çalışanlar için işsizliğe yol açabileceği endişelerine yol açmıştır. Bu nedenle, teknolojinin önem kazandığı modern iş hayatında örgütsel sinizmi etkileyen faktörler önemli bir araştırma konusudur. Bu bağlamda araştırma, Teknolojik İşsizlik Kaygısı ile Örgütsel Sinizm arasındaki ilişkilerin daha kapsamlı bir şekilde anlaşılması için yapılmıştır. Araştırma katılımcılarından veri toplamak için Civelek & Pehlivanoglu (2020) tarafından geliştirilen Teknolojik İşsizlik Kaygısı (TUA) ve Brandes ve ark. (1999) tarafından hazırlanan Örgütsel Sinizm (OC) ölçekleri kullanılmıştır. Örgütsel sinizm ile alan yazındaki ilgili diğer kavramlar arasındaki ilişkiler geçmiş çalışmalarda çeşitli araştırmacılar tarafından araştırılmıştır. Ancak örgütsel sinizm ile teknolojik işsizlik kaygısının ilişkili olup olmadığı önemli bir araştırma konusu olmamıştır. Dolayısıyla, bu teorik kavramlar arasındaki ilişkilerin nicel analizinin önemli yönetsel sonuçlara yol açabileceği düşünülmektedir. Bu orijinal çalışma, teknolojik işsizlik kaygısı çerçevesinde çalışan sinizminin evrimine dair çağdaş bir anlayış sağlayarak alan yazınındaki bilgi birikimine katkıda bulunmaktadır. Teknolojik işsizlik, ekonomi, yönetim, sosyoloji, psikoloji ve siyaset bilimi dahil olmak üzere çok çeşitli disiplinlerden akademik uzmanlar arasında hararetli tartışmalara yol açan karmaşık bir konudur. Teknolojik gelişmeler yoğunlaştıkça kavramın giderek daha güncel hale gelmesi muhtemeldir.

Terim olarak teknolojik işsizlik, özellikle erken sanayi devriminden sonra insanları endişelendiren bir konu haline gelmiştir. Ludizm hareketi, teknolojik işsizlik kaygısının temelidir. Ekonomistler, teknolojik gelişmelerin uzun vadeli işsizliğe yol açacağı iddiasını sık sık tartışmaktadırlar. Birçok araştırmacı (Standing, 1984; Ford, 2015; Arntz vd., 2017; Frey ve Osborne, 2017) bu konuda çalışmalar yapmıştır. Teknolojik işsizlik kaygısı, bireylerin veya grupların teknolojik gelişmeler nedeniyle işlerini kaybetme olasılığına ilişkin yaşayabilecekleri korku veya endişedir (Pehlivanoglu ve Civelek, 2022). Bu kaygı, teknolojik gelişmelerin işsizliği yaygınlaştıracağı endişesinden kaynaklanmaktadır.

Araştırmada teknolojik işsizlik kaygısı ile örgütsel sinizm boyutları arasındaki ilişkiye açıklık getirilmeye çalışılmıştır. Şekil 1'de gösterildiği gibi, bu kavramların teorik temellerine uygun olarak bir kavramsal model geliştirilmiştir.



Şekil 1. Kavramsal Model

Alan yazınında bu iki kavram arasındaki ilişkiye dair örnek bir çalışma bulunmamaktadır. İki kavramsal yapının boyutları arasındaki ilişkileri belirlemek için aşağıdaki araştırma hipotezleri ileri sürülmüştür.

H₁: Teknik Beceri Eksikliğinin Duygusal Sinizm üzerinde doğrudan etkisi vardır.

H₂: Teknik Beceri Eksikliğinin Bilişsel Sinizm üzerinde doğrudan etkisi vardır.

H₃: Teknik Beceri Eksikliğinin Davranışsal Sinizm üzerinde doğrudan etkisi vardır.

H₄: Sürekli Teknolojik Gelişmelerin Duygusal Sinizm üzerinde doğrudan etkisi vardır.

H₅: Sürekli Teknolojik Gelişmelerin Bilişsel Sinizm üzerinde doğrudan etkisi vardır.

H₆: Sürekli Teknolojik İyileştirmelerin Davranışsal Sinizm üzerinde doğrudan etkisi vardır.

H₇: Yıkıcı Teknolojik Gelişmelerin Duygusal Sinizm üzerinde doğrudan etkisi vardır.

H₈: Yıkıcı Teknolojik Gelişmelerin Bilişsel Sinizm üzerinde doğrudan etkisi vardır.

H₉: Yıkıcı Teknolojik Gelişmelerin Davranışsal Sinizm üzerinde doğrudan etkisi vardır.

Araştırmanın teorik modelindeki yapıları değerlendirmek için alan yazınında daha önce yayınlanmış ölçekler kullanılmıştır. Kesinlikle katılmıyorum ile kesinlikle katılıyorum arasında değişen beşli Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Araştırmanın kavramsal modelinin boyutları daha önce yapılmış çalışmalardan uyarlanan ölçeklerle oluşturulmuştur. Türkiye'deki perakende işletmeleri çalışanlarına 200'den fazla

anket dağıtılmış ve 124 geçerli anket toplanmıştır. Ölçme araçlarını üç demografik soru ve iki ölçek oluşturmaktadır. Teknolojik İşsizlik Kaygısını ölçmek için Civelek ve Pehlivanoglu (2020) tarafından önerilen 12 maddelik ölçek kullanılmıştır. Örgütsel Sinizmi ölçmek için, Brandes ve ark. (1999) tarafından geliştirilen 13 maddelik ölçek kullanılmıştır. Araştırma evrenini Türkiye'de faaliyet gösteren perakende şirketlerinin mağaza satış çalışanları oluşturmaktadır.

Analizlerden elde edilen bulgulara göre teknik beceri eksikliğinin örgütsel sinizmin hiçbir boyutu üzerinde doğrudan bir etkisi yoktur; sürekli teknolojik gelişmeler örgütsel sinizmin tüm boyutları üzerinde doğrudan etkiye sahiptir; yıkıcı teknolojik gelişmeler örgütsel sinizmin duygusal ve bilişsel boyutları üzerinde doğrudan etkiye sahiptir. Bu bulgular teknolojik işsizlik kaygısının çalışanların örgütsel sinizm duygusunu hissetmelerinde etkili olabileceğini düşündürmektedir. Teknolojik gelişmeler sadece işletmelerin iş yapış biçimlerini dönüştürmekle kalmadan, aynı zamanda bu işletmelerde çalışan tüm bireylerin günlük aktivitelerini ve çalışma hayatlarını da değiştirmektedir. Bu nedenle hem örgütler hem de insanlar teknolojik gelişmeler ve sonuçları ile iç içe yaşamak durumdadır. Teknolojinin çalışanlar arasında endişe yaratması oldukça normaldir. Ancak örgütsel açıdan teknolojik işsizlik kaygısının işletmeler üzerindeki etkilerini ve bireyler üzerinde yaratabileceği potansiyel olumsuzlukları incelemek gerekmektedir. Çünkü işletmelerin üst yönetimleri bu konunun olası sonuçları ile ilgili bilgi sahibi değilse verimsizlik kaçınılmaz olacaktır. Örgütsel sinizm ile çeşitli kuramsal kavramlar arasındaki ilişkiler yıllardır araştırılan konular olsa da bu araştırma örgütsel sinizmin teknolojik işsizlik kaygısı çerçevesinde nasıl etkilendiğini araştırarak alan yazınına katkı sağlamaktadır. Alan yazınında daha önce yapılan çalışmalarda bu araştırma ile benzer ya da karşılaştırılabilir bir araştırma bulunmamaktadır. Bu nedenle, çalışmanın bulguları son derece orijinaldir. Bulgular, teknolojik işsizlik kaygısının çalışanlar ve işletmeler üzerindeki olası etkileri bağlamında değerlendirilmelidir. Konuyla ilgili kapsamlı değerlendirmeler sunmak içinse daha fazla araştırma yapılmalıdır.

Teknolojik işsizlik teknolojinin ekonomi, işgücü piyasası ve işin geleceği üzerindeki etkilerine ilişkin daha geniş toplumsal endişelerle ilişkilidir. Teknolojik değişim kaçınılmaz olsa da çalışanlar ve toplum üzerindeki etkileri proaktif ve iyi planlanmış stratejilerle yönetilebilir. Teknolojik işsizlik kaygısıyla baş etmek zordur ve bu olguya katkıda bulunan hem bireysel hem de toplumsal faktörlerin beraber ele alınmasını gerektirir. Bu konudaki sorumluluk örgütlerin ötesine geçmekle beraber, teknolojik işsizlik kaygısının temel nedenleriyle ancak çok yönlü bir strateji kullanılarak baş edilebilir. Bu stratejiler iş güvenliğini, ekonomik istikrarı, ileri eğitim ve öğretim programlarını destekleyen politikaları içerir. Hükümetlerin, halkı gelecekteki gelişmeler konusunda eğitime ve yaşam boyu öğrenme programlarına yatırım yaparak teknolojik işsizlik kaygısının etkilerini azaltma sorumluluğu vardır. Çalışan nüfusun eğitimi mevcut işletmeleri yönetmek için gereken becerileri desteklemek için yeterli değilse, bu insanlar yeni iş pazarlarına uyum sağlama ve fırsatlar için yeniden eğitim alma konusunda eğitim programlarına davet edilmelidir. Örgütsel açıdan bakıldığında, çalışanların teknolojik işsizlik endişesini yenmek için alınabilecek bazı önlemler bulunmaktadır. İşletmelerin iletişimi geliştirmesi, şeffaflığı artırması ve teknolojik kaygıyı besleyen temel sorunları ele alması gerekmektedir. Bu da mevcut liderliği, eğitimleri, prosedürleri veya politikaları sorgulamayı ve ayarlamayı gerektirebilir. Bu nedenle, teknolojik işsizlik kaygısına ve örgütsel sinizme karşı koymak için teknolojinin güveni, açıklığı ve bilgi alışverişini teşvik edecek şekilde yönetilmesi gerekir. Genel olarak, teknolojik işsizlik kaygısının çalışanlar üzerindeki etkisine ilişkin alan yazınındaki bulgular, konu hakkında daha fazla araştırma yapılmasını gerektirmektedir. Bu nedenle, teknolojik işsizlik kaygısının çalışanlar üzerindeki etkisinin nasıl en aza indirileceğini belirlemek için daha geniş örneklemeler kullanan çok sayıda çalışma gereklidir. Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar yalnızca bu araştırma örneklemini ile ilgilidir. Bulgular çalışmanın sınırlılıkları dikkate alınarak yorumlanmalıdır ve araştırma örnekleminin algılarına dayanmaktadır. Gelecekteki araştırmalar, daha kapsamlı analizler yapabilmek için çeşitli sektörlerden çalışanların oluşturduğu örneklemeler kullanabilir.