

İş Güvencesizliği Algısının İş Yaşam Kalitesine Etkisinde İyimserlik ve Kötümserlik Özelliklerinin Aracılık Rolü: Seyahat Acentası Çalışanları Örneği (The Mediation Role of Optimism and Pessimism in the Effect of Perception of Job Insecurity on Quality of Work Life: The Example of Travel Agency Employees)

*Ali DALGIÇ^a 

^a Isparta University of Applied Sciences, Faculty of Tourism, Department of Tourism Guidance, Isparta/Turkey

Makale Geçmişi

Gönderim Tarihi: 14.07.2020

Kabul Tarihi: 13.09.2020

Anahtar Kelimeler

İş güvencesizliği algısı

İş yaşam kalitesi

İyimserlik

Kötümserlik

Keywords

Perception of job insecurity

Quality of work life

Optimism

Pessimism

Makalenin Türü

Araştırma Makalesi

Öz

Bu çalışmada, seyahat acentası çalışanlarının iş güvencesizliği algılarının iş yaşam kalitelerine etkisi ve bu etkideki iyimserlik/kötümserlik özelliklerinin aracılık rolü ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırmanın verileri Ekim-Aralık 2019 döneminde Antalya'da faaliyet gösteren A grubu seyahat acentası çalışanlarından yöneticiler aracılığıyla (bırak-topla yöntemi) elde edilmiştir. Elde edilen geçerli 188 verinin analizi sonucunda, iş güvencesizliği algısının iş yaşam kalitesi üzerinde negatif yönlü bir etkiye sahip olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca, bulgularan bu etkide iyimserlik ve kötümserlik özelliklerinin kısmi aracılık rolü oynadığı diğer bir bulgudur. Bu bağlamda, artan rekabet koşulları, örgütsel değişimler (küçülme, birleşme, işletmenin satın alınması vb.), çalışma düzenlemelerinin esnekleştirilmesi gibi durumların iş yaşamına olumsuz etki bıraktığı belirtilebilir. Seyahat acentası işletmelerinin yapacakları iş sözleşmelerinin süreklilik taşıyan ve tam zamanlı olması, yöneticilerin işletme içerisinde olumlu iklimi koruması, çalışanlar arasında sosyal değişimlerin artarak devam etmesi gibi hususlar iş güvencesizliği algısını düşürerek iş yaşam kalitesini arttırabilir. Ayrıca, seyahat acentası yöneticilerinin düzenleyecekleri özel programlarla (eğitim, seminer, kişisel gelişim ilgili uzmanlarla söyleşiler vb.) çalışanların iyimserlik özellikleri arttırılarak iş güvencesizliği algısı düşürülebilir.

Abstract

In this study, the effects of travel agency employees' perceptions of job insecurity on their quality of work life were investigated. In addition, the mediation role of optimism and pessimism in the effect of perception of job insecurity on the quality of work life was tried to be revealed. The data of the research were obtained from the A group travel agency employees operating in Antalya during the period October-December 2019 through managers. As a result of the analysis of valid 188 data, it was found that the perception of job insecurity have a negative effect on the quality of work life. It is also another finding that the effects of optimism and pessimism play a partial mediating role in the impact of the perception of job insecurity on the quality of work life. In this context, it can be stated that situations such as increasing competition conditions, organizational changes (downsizing, merger, acquisition of the enterprise, etc.) and flexible working arrangements have made a negative impact on work life. Issues such as full-time employment contracts to be made by travel agency company, maintaining the positive climate of the managers in the business, and increasing social exchanges among the employees may decrease the perception of job insecurity and increase the quality of work life. Moreover, the perception of job insecurity can be reduced by increasing the optimism characteristics of the employees with special programs (training, seminars, personal development interviews with relevant experts, etc.) to be organized by the travel agency managers

* Sorumlu Yazar

E-posta: alidalgic@isparta.edu.tr (A. Dalgıç)

DOI: 10.21325/jotags.2020.641

GİRİŞ

Birçok bireyin, hayatta kalabilmek için çalışmaya ihtiyacı vardır. Yaşamın bir parçası olan emek karşılığında belirli bir ücret alarak hayatın idame ettirilmesi durumu ve iş hayatı, bireyler üzerinde olumlu ve olumsuz etkilere neden olabilmektedir. Günümüz koşulları dikkate alındığında iş konusunda her geçen gün farklı faktörlerin bireyleri etkilediği ve bu faktörlerin bireylerde stres, depresyon, düşünce ve kaygı bozuklukları, ileri düzeyde mental sağlık sorunları gibi olumsuzlukları beraberinde getirdiği belirtilebilir (Ouyang, Sang, Li & Peng, 2015). Birleşmeler, küçülmeler, işletmelerin satılması, kriz ya da iflas nedeniyle işletmelerin kapatılması gibi örgütsel değişimler, sadece ulusal çapta değil uluslararası düzeyde rekabet edebilme zorlukları, iş ve çalışma düzenlemelerinin esnekleştirilmesi gibi durumlar nedeniyle çalışanların iş güvencesizliği algıları oluşmaktadır (Silla, Gracia, Mañas & Peiro, 2010). İş güvencesizliği algısı, çalışanların mevcut işlerinin kapsamlarının değişmesinden ya da tamamen işlerini kaybetme korkusundan ortaya çıkmaktadır (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). İş güvencesizliği algısının artmasıyla birlikte çalışanların bireysel (stres, fiziksel ve mental sağlık sorunları, doğru kararlar vermeme vb.) ve örgütsel (iş tatminsizliği, örgüte bağlılığın zayıflaması, iş performansında düşüş, yeni iş arama eğilimi vb.) açıdan olumsuzluklarla karşılaşması olağan bir sonuçtur. İş güvencesizliği algısı düzeyinin yüksek olması sonucunda meydana gelebilecek bireysel ve örgütsel sorunların çalışanların iş yaşamlarında mutsuzluğa neden olabileceği belirtilebilir. Diğer bir ifadeyle, iş güvencesizliği algısı ile çalışanların iş yaşam kaliteleri arasında negatif yönlü bir ilişki mevcuttur.

İş yaşam kalitesi, iş ile ilgili durumlar, diğer çalışan ve yöneticilerle olan ilişkiler, işletme politikaları, iş çevresini oluşturan faktörler, aile unsuru gibi hususların etkilediği bir kavramdır. Çok faktörlü bir yapıya sahip olan iş yaşam kalitesinde, çalışanların işini kaybetme korkusunun en fazla etkiye sahip faktörlerden biri olabileceği söylenebilir (Van Laar, Edwards & Easton, 2007). Belirtilen ilişki de bazı kişisel özelliklerin etkisinin olduğu Ashford, Lee ve Bobko (1989) tarafından belirtilmiştir. Bu bağlamda, bireylerin iyimserlik özellikleri ya da iyimserliğin tam zıttı olarak karşımıza çıkan kötümserlik özellikleri de etkin bir rol oynayabilir. İyimserlik, karşılaşılan ya da karşılaşılabilecek olan tüm zorluklara rağmen gelecekte herşeyin iyi olacağı yönündeki inanıştır (Goleman, 2000). Bu inancı benimsemiş olan bireylerin olumsuz etkileri aza indirgemeleri olağandır. Diğer taraftan kötümser olan bireyler, gelecekte meydana gelebilecek bir çok sonucun olumsuz olacağı kaanatindedir (Augusto-Landa, Pulido-Martos & Lopez-Zafra, 2011). Böylesi bir durumda, hali hazırda zihinlerinde olan algı sürekli olumsuzluk üzerinedir. İş güvencesizliği algısı olumsuz bir algı olarak zihinlerde olduğu sürece iş yaşam kalitesini azaltacağı ancak iyimser olan bireylerin iş güvencesizliği algısını yumuşatabileceği ve iş yaşam kalitelerinde artış sağlayabileceği belirtilebilir. Kötümser olan bireylerde ise iş güvencesizliği algılarının olumsuz yönde etkileneneceği ve iş yaşam kalitelerinin daha da düşeceği söylenebilir.

Bu çalışmada, seyahat acentası çalışanlarının iş güvencesizliği algılarının iş yaşam kalitelerine olan etkisini ortaya koymak amaçlanmıştır. Ayrıca, kişilik özelliği olarak nitelendirilebilecek olan iyimserlik ve kötümserlik özelliklerinin belirtilen bu etkideki aracılık rolünün belirlenmesi diğer bir amaçtır. Çalışma alanı olarak Antalya ili seçilmiş ve bu ilde faaliyet gösteren büyük ölçekli A grubu seyahat acentası çalışanlarından veri toplanmıştır. Çalışmada öncelikli olarak, kavramsal çerçeve başlığı altında değişkenlerle (iş güvencesizliği, iyimserlik, kötümserlik ve iş yaşam kalitesi) ilgili bilgilendirme yapılarak önceki araştırma sonuçlarından bahsedilmiştir. Sonrasında ise, araştırma hipotezlerinin geliştirilmesi yapılarak araştırmanın yöntemi başlığı altında evren, örneklem,

veri toplama süreci, kullanılan ölçeklerle ilgili hususlara değinilmiştir. Bulgular kısmında, araştırmaya katılanların demografik özellikleri, ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik analizi sonuçları, değişkenler arasındaki ilişki ve hipotez testlerinin sonuçları verilmiştir. Son olarak çalışma, sonuç ve öneriler kısmı ile sonlandırılmıştır.

Kavramsal Çerçeve

İş Güvencesizliği

Çağdaş toplumlarda son yıllarda hızlı bir şekilde artan iş güvencesizliği olgusu, önemli bir sorun olarak nitelendirilebilir. Ulusal ve uluslararası rekabetin zorlukları, organizasyonel değişimler (küçülme, birleşme, satın almalar, işletmelerin kapanması vb.), çalışma düzenlemelerinin esnekleştirilmesi gibi hususlar nedeniyle çalışanların iş güvencesizliği algıları artmaktadır (Silla, Gracia, Mañas & Peiro, 2010). İş güvencesizliği, bir çalışanın mevcut iş kapsamını ya da işini tamamen kaybetme konusundaki endişeleriyle ilgidir (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Bireysel öznel algıya dayanan iş güvencesizliği, iş ortamındaki değişimlerin artışıyla birlikte bireylerde strese yol açmaktadır (Mauno, Kinnunen, Mäkikangas & Nätti, 2005). Oluşan stres sonucunda, çalışanların işe ve işletmeye ilişkin olumsuz tutumlarının yanı sıra iş performansında düşüş, çalışanın fiziksel ve zihinsel sağlığında olumsuz etkiler ve işe karşı memnuniyetsizlik görülebilir (Ouyang, Sang, Li & Peng, 2015, s.148).

Çalışanların iş güvencesizliği algılarının yüksek olması sonucunda olumsuz tepkilerinde artış görülebilir. İş güvencesizliği genellikle öngörülemez duygularla ilişkilidir. Diğer bir ifadeyle bireyler, geleceklerinin ne olacağı konusunda endişe yaşarlarsa uygun tepkiler vermeleri zorlaşabilir (Sverke, Hellgren & Näswall, 2002). İş güvencesizliği algısında, sosyal değişimler önemli rol oynar. Sosyal değişimler, çalışanların bireysel ve örgütsel çıktılarında önemli bir etmendir. Sosyal değişim teorisine göre, çalışanların karşılıklı olarak saygı, arkadaşlık, yardımlaşma, çalışanlar arasında kabul görme gibi durumlarda olumlu tutum ve davranışlar gelişir (Blau, 1964). İşletme içerisinde sosyal değişimlerin olmaması iş güvencesizliği algısını daha da yükselterek bireysel ve örgütsel olumsuz çıktıları artırabilir. Buna ek olarak, iş güvencesizliği algısı örgütsel ve kişisel özelliklerin devreye girmesi ile yumuşatılabilir ya da engellenebilir (Ashford, Lee & Bobko, 1989). İş güvencesizliği algısında örgütsel değişimler kadar rol belirsizliği, rol çatışması ve iç kontrol odağının önemli öncüller olduğu belirtilebilir (Ashford, Lee & Bobko, 1989).

İş güvencesizliği algısı yüksek olan çalışanların, mental sağlıklarının olumsuz yönde etkilendiği ve çalışanların hem iş yaşantılarında hem de sosyal hayatlarında doğru kararlar vermede zorluk yaşadıkları söylenebilir (Chirumbolo & Hellgren, 2003; Cheng & Chan, 2008). Bunun yanı sıra çalışanların iş tatminlerinin düşeceği (Chirumbolo & Hellgren, 2003; Cheng & Chan, 2008; Silla, Gracia, Mañas & Peiro, 2010; Ouyang, Sang, Li & Peng, 2015) ve işten kaytarma davranışlarının artacağı belirtilebilir (Akgunduz & Eryılmaz, 2018). Bunlara ek olarak, iş güvencesizliği algısının artmasıyla birlikte çalışanlar örgütsel bağlılıklarını (Sora, Caballer, Peiró & De Witte, 2009; Silla, Gracia, Mañas & Peiro, 2010; Murphy, Burton, Henagan & Briscoe, 2013) kaybederek işten ayrılma ve yeni iş arama süreçlerine girebilmektedirler (Cheng & Chan, 2008; Silla, Gracia, Mañas & Peiro, 2010; Akgunduz & Eryılmaz, 2018).

İyimserlik/Kötümserlik

İyimserlik ve kötümserlik, bireylerin karakteristik özelliklerinden biri olarak değerlendirilebilir. İyimserlik, herşeyin tüm zorluklara ve engellere karşı iyi olacağı varsayımına yönelik güçlü bir duygu olarak tanımlanır

(Goleman, 2000). Bireylerin sahip olduğu farklı iyimserlik düzeyleri mevcuttur. İyimserlik eğilimi, genellikle bireylerin gelecekte kötü şeylerin olabilmesini düşünmelerine rağmen iyi şeylerin de olmasını bekledikleri durumu ifade eder. İyimserlik durumu, bireylerin özel ve sınırlı koşullarda bile iyi olmayı seçtikleri bir düzey olarak karşımıza çıkmaktadır (Daco, 1989). Karşılaştırmalı iyimserlik, bireylerin olumlu ve olumsuz durumların ortaya çıkma olasılığıyla ilgili durumu içerir. Birey, tüm durumları kıyasladığında kendisinin olumlu durumlarla karşılaşma olasılığının çok daha yüksek olduğu kanısına varmaktadır. Gerçekçi olmayan iyimserlik ise, bireyin gerçek hayatta olabilecek olumlu durumların olası olumsuzluklardan çok daha fazla meydana geleceğini algısına yerleştirilmesi durumudur. Olumsuz durumların olabileme ihtimalleri çok daha düşük olarak algılanır (Türküm, 1999).

İyimserliği yüksek olan bireyler, kötü şeylerden ziyade iyi şeylerin olacağına inanma eğilimindedirler (Black & Reynolds, 2013). İyimserlik, olumlu tutumların teşvik edilmesi, zorluklarla uğraşırken azim düzeyinin yükseltilmesi, kişisel sağlığa daha özenli bakma gibi çeşitli yararları beraberinde getirir (Hasnain, Wazid & Hasan, 2014). İyimserlik karakteristiğine sahip olan bireyler, zihinsel ve fiziksel açıdan güçlü iyi oluş haline sahiplerdir (Norem & Chang, 2002; Hershberger, 2005). İyimserlik düzeyi fazla olan bireylerin genel yaşam memnuniyetleri benzer düzeyde artış göstermektedir (Chang, Sanna & Yang, 2003; Ünüvar, Avşaroğlu & Uslu, 2012). Aynı zamanda, iyimser bireylerin iş hayatında da çabalarının fazla olduğu ve iyi iş performansı sergiledikleri belirtilebilir (Youssef & Luthans, 2007; Chen, Wu & Wang, 2015). Buna ek olarak, iyimserliğin işten ayrılma niyetini de azalttığı söylenebilir (Chow, Haddad & Singh, 2007).

İyimserliğin aksine kötümserlik, gelecekte olumsuz ve aleyhte sonuçların ortaya çıkacağı inancını ifade eder. Kötümserlik, depresif belirtiler, olumsuz etkiler ve stres ile ilişkili olan bir kavramdır (Augusto-Landa, Pulido-Martos & Lopez-Zafra, 2011). Kötümserlik düzeyi yüksek olan bireyler, karşılaştığı zorluklarla başa çıkamayacağı algısına sahiptirler. Bir sorun ile karşılaştığında hemen kurtulmak istemesi ya da kaçması muhtemeldir. Kötümser kişiler geçmişteki başarısızlıkları içleştirir ve gelecekteki karşılaşacakları zorlukların olumsuz sonuçlanacağına inanır (Burant, 2006). Bireylerdeki kötümserlik düzeyi geçmişteki kayıplara, tehditlere ve hatalara göre şekillenmektedir. Kötümser bireyler, geçmişe odaklı oldukları için sürekli pişmanlık yaşayarak geçmişi sorgulamaya devam ederler. Bu durum bireylerde düşünce bozukluklarına neden olabilmektedir (Leahy, 2002). Kötümserlik düzeyi yüksek olan bireylerde aşırı stres (Szalma, 2009) ve bu strese bağlı olarak depresyon görülebilmektedir (Chang, Sanna & Yang, 2003). Belirtilen bu durum, bireylerde hayat memnuniyetini azaltmakta olup (Chang, Sanna & Yang, 2003) iş performanslarını da düşürmektedir (Szalma, 2009).

İş Yaşam Kalitesi

Çalışanlar ve çalışma çevresini etkileyen toplam unsurların ilişkilerinden meydana gelen kavram olarak nitelendirilebilen iş yaşam kalitesi (Davis, 1983), çalışma koşullarının yanı sıra iş ile ilişkisini etkileyebilecek genel yaşam tatmini ve ailesel faktörler gibi iş dışı faktörlerden de etkilenebilen bir kavramdır (Van Laar, Edwards & Easton, 2007). İş çevresi ve işi etkileyebilecek faktörler olumlu olarak değerlendirildiğinde iş yerinde psikolojik iyi olma hissi, olumsuz bir değerlendirme de ise memnuniyetsizlik yaratır (Alfonso, Zenasni, Hodzic & Ripoll, 2016, s.110). Alınan ücret, çalışma saati, çalışma koşulları, eşit ve adil ücret dağılımı, eşit istihdam ve ilerleme fırsatları iş yaşam kalitesinin temel unsurlarıdır (Mirvis & Lawler, 1984). Bunlara ek olarak iş yaşam kalitesinin, çalışanlara ödüller, iş güvencesi, terfi fırsatları, eğitim ve kariyer fırsatları, karar verme süreçlerinde katılım, çalışanlar ve üstlerle ilişkiler gibi unsurları içeren çok boyutlu bir yapı olduğu söylenebilir (Lau, Wong, Chan & Law, 2001; Saraji &

Dargahi, 2006; Afşar, 2014). İş yaşam kalitesinin yüksek algısı içsel motivasyonu ve memnuniyeti arttıracığından dolayı iş performansında ve verimlilikte artış meydana gelecektir (Bednarska, Olszewski & Szutowski, 2013, s.101). İş yaşam kalitesi yüksek olan çalışanların iş tatminlerinin de yüksek olacağı belirtilebilir (Babu & Ramesh, 2013). Ayrıca, iş yaşam kalitesi işe ve işletmeye bağlılık konusunda önemli bir değişkendir (Nayak & Sahoo, 2015). Bunlara ek olarak, iş yaşam kalitesi algısı yüksek olan çalışanların işe devamsızlıkları ve işten ayrılma niyetleri azalacaktır (Bednarska, Olszewski & Szutowski, 2013).

Yöntem ve Hipotezlerin Geliştirilmesi

Araştırmanın genel evreni, Türkiye’de faaliyet gösteren seyahat acentası çalışanları olarak belirlenmiştir. Ancak, genel evrene ulaşmanın hemen hemen imkansız olmasından dolayı genel evren çalışma evrenine indirgenmiştir. 2019 yılı itibarıyla Türkiye’de faaliyet gösteren 11.410 kayıtlı seyahat acentası mevcuttur (Kültür ve Turizm Bakanlığı [KTB], 2020). Çalışma evreni, Akdeniz bölgesinde faaliyet gösteren seyahat acentalarında çalışanlar olarak belirlenmiştir. Akdeniz bölgesi ulaşılabilirlik açısından ve Türkiye’de bulunan seyahat acentalarının yaklaşık %20’sini barındırmasından dolayı seçilmiştir. Akdeniz bölgesinde bulunan seyahat acentası çalışanlarının genel evreni temsil yeteneği olabileceği belirtilebilir. İnsan gücü ve maddi yetersizliklerden dolayı çalışma evreninden örneklem alma işlemi yapılmıştır. Çalışmanın örneklemini, Antalya’da faaliyet gösteren seyahat acentası çalışanları olarak belirlenmiştir. Örneklemin bu şekilde belirlenmesinin nedeni Akdeniz bölgesinde faaliyet gösteren seyahat acentalarının %78,7’sinin (1693 işletme) Antalya’da bulunmasıdır (KTB, 2020). Antalya’da faaliyet gösteren acentalarda ortalama 15 kişi çalıştığı varsayılarak (Turizm Günlüğü [TG], 2020) çalışan sayısı 25,395 olarak hesaplanmıştır. Buna göre, Sekaran (1992) tarafından oluşturulan örneklem tablosuna göre 378 çalışandan veri toplanması hedeflenmiştir. Örnekleme yöntemi olarak kolayda örnekleme yöntemi seçilmiştir. Araştırmanın verileri Ekim-Aralık 2019 döneminde araştırmaya katılmayı kabul eden dört büyük A grubu seyahat acentasından yöneticiler yardımıyla (bırak-topla yöntemi) toplanmıştır. Yaklaşık olarak 250 adet anket formu işletmelere bırakılmış bunlardan 205 tanesi cevaplanmış olarak geri alınmıştır (%82 oranında geri dönüş olmuştur). Elde edilen 205 cevaplı anket formundan da 17 tanesinin tam olarak cevaplanmamasından dolayı geriye geçerli 188 adet anket formu kalmıştır.

Araştırma verileri toplamak için oluşturulan anket formu iki bölümden oluşmamaktadır. İlk bölümde, seyahat acentası çalışanlarına cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışma biçimi, işletmede çalışma süresi, toplam iş hayatı süresi gibi bazı demografik ve iş ile ilgili bilgilerini almak için sorular yöneltilmiştir. İkinci bölümde ise araştırmanın değişkenlerine ait ölçek maddeleri yer almaktadır. İş güvencesizliği ölçeği Arasli, Arici ve Çakmakoğlu Arici (2019) tarafından yapılan çalışmadan 4 madde olarak anket formuna eklenmiştir. Arasli, Arici ve Çakmakoğlu Arici (2019: 207), kullandıkları ölçeklere ait birleşik güvenilirlik değerlerinin 0.81 ile 0.95 arasında olduğunu belirtmiştir. İş güvencesizliği ölçeğinin en az 0.81 değerinde birleşik güvenilirliği olduğu varsayılsa dahi güvenilirlikten geçen bir ölçek olduğu söylenebilir. İyimserlik (15 madde) ve kötümserlik (15 madde) ölçekleri, Abdel-Khalek ve Lester (2006) tarafından hazırlanmış olup Doğan (2019) tarafından kullanıldığı haliyle anket formuna dahil edilmiştir. Doğan (2019), iyimserlik ölçeğinin güvenilirlik değerini 0,910; kötümserlik ölçeğinin güvenilirlik değerini 0,867 olarak bulgulamıştır. Son olarak, Chen ve Farh (2000) tarafından geliştirilen iş yaşam kalitesi ölçeği Karasakaloğlu (2016) tarafından yapılan araştırmadan uyarlanarak 12 madde olarak anket formuna eklenmiştir. Karasakaloğlu (2016), bu ölçeğin güvenilirlik değerini 0,899 olarak bulgulamıştır. Anket formunda yer alan tüm ölçeklerin tepki

kategorileri 5'li Likert derecelemesi şeklinde (1=Kesinlikle katılmıyorum; 3=Ne katılıyorum ne katılmıyorum; 5=Kesinlikle katılıyorum) oluşturulmuştur.

Kaynakların korunması teorisi, bireylerin sahip olduğu maddi ve manevi değerleri kaybetme olasılığından ortaya çıkabilecek stresi ve olumsuz tepkileri ifade etmektedir. Bireylerin sahip olduğu para, iş, güç, saygınlık vb. durumların birinin ya da bazılarının kaybedilmesi durumunda bireylerin yaşantılarında bazı değişiklikler yaşanabilecektir. Bu durumun bilincinde olan ya da sonrasında karşılaşılan zorluklar nedeniyle farkına varan bireyler, fiziksel ve mental açıdan bazı sorunlar yaşayabilmektedir (Hobfoll, 2001). Bireylerin sahip oldukları işlerinde güvencesizlik algısı da kaynakları koruma teorisi bağlamında değerlendirildiğinde bireyleri olumsuz tutumlara itebilecektir. Sürekli olarak iş düzenini ya da işini kaybetme korkusuyla hayatına devam eden bireylerin hem iş yaşantılarında hem de sosyal yaşantılarında mutsuz olabilecekleri açıktır. Yapılan araştırma sonuçları incelendiğinde iş güvencesizliği ile iş yaşam kalitesi arasında negatif bir ilişkinin olduğu belirtilebilir (Zuberi, 2011; Wagenaar vd., 2012; Wagenaar vd., 2012). Ayrıca, iş güvencesizliğinin bağımsız değişken olarak kullanıldığı araştırmalarda olumsuz etki, tutum ve davranışların ortaya çıktığını söylemek mümkündür (Cheng & Chan, 2008; Sora, Caballer, Peiro & De Witte, 2009; Silla, Gracia, Mañas & Peiro, 2010; Murhpy, Burton, Henagen & Briscoe, 2013; Ouyang, Sang, Li & Peng, 2015; Akgunduz & Eryılmaz, 2018). Kaynakların korunması teorisi ve yapılan araştırma sonuçları dikkate alındığında şu hipotez geliştirilmiştir;

H₁: Çalışanların iş güvencesizliği algısı iş yaşam kalitelerini negatif yönde etkiler.

Ashford, Lee ve Bobko (1989), iş güvencesizliği algısı ile gelebilecek bazı olumsuz sonuçların örgütsel ve kişisel özelliklerin devreye girmesiyle yumuşatılabileceğini ya da engellenebileceğini belirtmişlerdir. Bireylerin yaşamışlıklarıyla doğru orantılı olarak şekil alabilen iyimserlik ve kötümserlik özellikleri bireylerin tutum ve davranışlarında etkili olabilir. Yapılan araştırma sonuçları dikkate alındığında iyimserlik düzeyi yüksek olan bireylerin mental açıdan iyi oluş hallerine sahip (Norem & Chang, 2002; Hershberger, 2005), yaşamlarından memnun (Chang, Sanna & Yang, 2003; Ünüvar, Avşaroğlu & Uslu, 2012) ve iş hayatlarında da olumlu çıktılara sahip oldukları belirtilebilir (Youssef & Luthans, 2007; Chen, Wu & Wang, 2015). İyimserliğin zıttı bir kişisel özellik olan kötümserlik düzeyi yüksek olan bireylerin ise, stres düzeylerinin fazla (Szalma, 2009), yaşam memnuniyetlerinin (Chang, Sanna & Yang, 2003) ve iş performanslarının düşük olduğu söylenebilir (Szalma, 2009). Böylesi iki farklı kişilik özelliğinin bireysel ve örgütsel çıktılar üzerinde rol oynayabileceği belirtilebilir. İlgili alanyazın ve yapılan araştırma sonuçları da dikkate alınarak şu hipotezler geliştirilmiştir;

H₂: Çalışanların iş güvencesizliği algısının iş yaşam kalitelerine etkisinde iyimserliğin aracılık rolü vardır.

H₃: Çalışanların iş güvencesizliği algısının iş yaşam kalitelerine etkisinde kötümserliğin aracılık rolü vardır.

Bulgular

Araştırmaya katılanların bazı demografik bilgileri Tablo 1'de verilmiştir. Araştırma anketine katılanların çoğunluğunun kadın (n=116; %61,7) ve %41'inin 26-35 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Ayrıca, katılımcıların %44,7'sinin lisans mezunu olduğu ve hemen hemen tüm katılımcıların bütün yıl çalıştıkları (n=167; %91,8) söylenebilir. Son olarak, katılımcıların aynı işletmede çalışma sürelerinin 3 yıl altı (n=92; %50,8) ve iş hayatı sürelerinin 6 yıl altı (n=91; 50,6) düzeyinde kaldığı bulgulanmıştır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

KATEGORİLER					
Cinsiyet (n=188)	Frekans	Oran (%)	Eğitim (n= 188)	Frekans	Oran (%)
Erkek	72	38,3	İlköğretim	5	2,6
Kadın	116	61,7	Lise	58	30,9
Yaş Grubu (n=188)	Frekans	Oran (%)	Önlisans	Frekans	Oran (%)
25 ve altı	39	20,7	Lisans	84	44,7
26-35 yaş	77	41,0	Lisansüstü	6	3,2
36-45 yaş	56	29,8	Çalışma Biçimi (n=182)	Frekans	Oran (%)
46 yaş ve üzeri	16	8,5	Sezonluk	15	8,2
			Bütün yıl	167	91,8
Aynı İşletmede Çalışma Süresi (n=181)	Frekans	Oran (%)	İş Hayatı Süresi (n=180)	Frekans	Oran (%)
3 yıl altı	92	50,8	6 yıl altı	91	50,6
3 yıl ve üzeri	89	49,2	6 yıl ve üzeri	89	49,4

Ölçeklerde yer alan maddeleri temel faktörler altında toplamak, oluşan faktörleri adlandırmak, adlandırılan faktörleri ile diğer faktörler arasındaki ilişkilerin ölçülmesini kolaylaştırma ve normal dağılımı sağlayabilmek için açıklayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir (Ural & Kılıç, 2012). Açıklayıcı faktör analizi öncesi bazı varsayımlar belirlenmiş ve bu varsayımlar ankette bulunan tüm ölçeklerin açıklayıcı faktör analizleri öncesinde dikkate alınmıştır. Ölçekte yer alan maddelerin 0,400'den büyük olmasına, ölçekte yer alan maddelerin iki faktöre yük vermesi durumunda iki faktör arasındaki farkın 0,100'den büyük olmasına, bir faktör için en az 3 maddenin bir araya gelmesine, eş kökenlik değerinin 0,500'den büyük olmasına ve döndürme işlemlerinde Varimax döndürme işleminin uygulanmasına karar verilmiştir (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010). İş güvencesizliği ölçeğine uygulanan açıklayıcı faktör analizi sonucunda ilk etapta normal dağılımın sağlandığı görülmüştür (KMO Değeri: 0,837; Bartlett Testi Sonucu: 373,795). Ölçekte yer alan maddelerin tek faktör altında toplandığı bulgulanmıştır. Oluşan bu faktöre "İş güvencesizliği algısı" adı verilmiştir. Oluşturulan bu faktör, toplam varyansın yaklaşık %73'ünü açıklamaktadır. Tablo 2'de iş güvencesizliği ölçeğine ait açıklayıcı faktör analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 2. İş Güvencesizliği Ölçeğine Ait Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İş Güvencesizliği Ölçeği	Faktör Yüğü	Ortalama	Açıklanan Varyans	Özdeğerler
İş Güvencesizliği Algısı		2,086	73,171	2,927
2. İşimin devam edip etmeyeceği konusunda endişeli hissediyorum.	0,873	2,111		
3. Gelecekte işimi kaybedeceğimden korkuyorum.	0,857	2,079		
4. İşimin geleceği konusunda kendimi güvencesiz hissediyorum.	0,849	2,101		
1. İşim bazen bana, gelecekte işimi kaybedeceğim hissi veriyor.	0,843	2,053		
KMO Değeri: 0,837; Bartlett Testi Sonucu: 373,795; Toplam Açıklanan Varyans: %73,171; Genel ortalama: 2,086; Genel Güvenirlik:0,877				

Tablo 3'te iyimserlik ölçeğine ait açıklayıcı faktör analizi sonuçları verilmiştir. Açıklayıcı faktör analizi öncesinde KMO değeri ve Bartlett testi sonucu bakılmış ve açıklayıcı faktör analizinin devamına karar verilmiştir. Yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda tüm maddelerin tek bir faktör altında toplandığı ve ölçekte yer maddelerin faktör yüklerinin 0,400'den büyük olduğu bulgulanmıştır. Oluşan faktöre "iyimserlik" adı verilmiştir. İyimserlik faktörü tüm varyansın yaklaşık %67'sini açıklamaktadır.

Tablo 3. İyimserlik Ölçeğine Ait Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İyimserlik Ölçeği	Faktör Yüğü	Ortalama	Açıklanan Varyans	Özdeğerler
İyimserlik		4,124	67,251	10,088
11. Hayata iyi tarafından bakarım.	0,869	4,191		
12. Neşeli ve hoş şeyler düşünürüm.	0,861	4,063		
14. Gelecek hakkında çok pozitif düşünürüm.	0,860	4,042		
1. Hayat benim açımdan güzeldir.	0,844	4,271		
4. Geleceğe mutlu biri olarak bakıyorum.	0,839	4,138		
8. Hayatta daima umutlarım vardır.	0,838	4,202		
15. Yarının bugünden daha iyi olacağını umut ediyorum.	0,824	4,106		
6. Zaman benim için hoş sürprizler barındırıyor.	0,821	4,005		
9. Yakında rahatlığın, ferahlanmanın geleceğini hissediyorum.	0,810	4,010		
7. Hayatımda giderek daha mutlu olacağım.	0,810	4,101		
5. Ben hayata sevgi ve iyimserlikle yaklaşıyorum.	0,801	4,303		
10. Ben hayattan en iyisini bekliyorum.	0,789	4,186		
13. Bugün başarılmamış olan umutlar ya da hayaller yarın gerçekleşecektir.	0,787	3,984		
3. Gelecekte işlerin daha iyi olacağını umuyorum.	0,772	4,117		
2. Yarın aydınlık bir gün olacağını hissediyorum.	0,767	4,148		
KMO Değeri: 0,957; Bartlett Testi Sonucu: 2539,591; Toplam Açıklanan Varyans: %67,251; Genel ortalama: 4,124; Genel Güvenirlilik:0,965				

Kötümserlik ölçeğine açıklayıcı faktör analizi uygulanmadan önce KMO değerinin ve Bartlett testi sonucunun istenilen referans değerlerin üzerinde olduğu görülmüştür. Yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda, ölçekte yer alan 15 maddenin tek bir faktör altında birleştiği bulgulanmıştır. Oluşan bu faktöre “kötümserlik” adı verilmiştir. Kötümserlik faktörü varyansın yaklaşık %67’sini açıklamaktadır. Tablo 4’te kötümserlik ölçeğine ait açıklayıcı faktör analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 4. Kötümserlik Ölçeğine Ait Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Kötümserlik Ölçeği	Faktör Yüğü	Ortalama	Açıklanan Varyans	Özdeğerler
Kötümserlik		1,730	66,583	9,988
8. Sahip olduğum kaygılar bana günde yüz kere öldüğümü hissettirir.	0,897	1,585		
14. Bana öyle geliyor ki şanssız insan ne yaparsa yapsın şanssız kalır.	0,887	1,702		
9. En kötü olayların gerçekleşmesini beklerim.	0,882	1,675		
15. Felaketler sanki benim için yaratılmış gibi hissedirim.	0,870	1,617		
13. Güzel olaylar beni korkutur çünkü onları acı olanlar takip edecektir.	0,858	1,877		
11. Gelecekte sefil, perişan bir hayat yaşamayı bekliyorum.	0,852	1,537		
7. Bu hayatta çaresiz durumdayım.	0,850	1,595		
4. Benim geleceğim karanlık olacaktır.	0,835	1,563		
12. Yakında sevdiğilerimden ayrılacağıma dair kahredici duygularım var.	0,810	1,813		
6. Talihsizlik ve şanssızlık benim kısmetimdir.	0,796	1,797		
5. Talihsizlik beni yakından takip eder.	0,782	1,835		
3. Zavallı bir varlık olduğumu hissediyorum.	0,768	1,526		
2. Hayatta hemen hemen hiç şansım yoktur.	0,752	1,941		
10. Gelecekte başıma talihsiz olayların gelmesi ihtimali beni korkutur.	0,734	1,867		
1. Deneyimlerim bana hayatın gece kadar karanlık olduğunu söyler.	0,619	2,016		
KMO Değeri: 0,933; Bartlett Testi Sonucu: 2756,642; Toplam Açıklanan Varyans: %66,583; Genel ortalama: 1,730; Genel Güvenirlilik:0,963				

Tablo 5’te iş yaşam kalitesi ölçeğine ait açıklayıcı faktör analizi sonuçları verilmiştir. Ölçekte yer alan maddeler tek bir faktör altında toplanmıştır. Oluşan bu faktöre “iş yaşam kalitesi” adı verilmiştir. Bu faktör, toplam varyansın yaklaşık %62’sini açıklamaktadır.

Tablo 5. İş Yaşam Kalitesi Ölçeğine Ait Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İş Yaşam Kalitesi Ölçeği	Faktör Yüğü	Ortalama	Açıklanan Varyans	Özdeğerler
İş Yaşam Kalitesi		3,785	61,958	7,435
7. Yöneticim işimle ilgili sorunları çözmem için bana yardımcı olur.	0,884	3,904		
1. Şu an ki işim aile yaşam düzenimi bozamaz.	0,839	4,021		
2. Şu an ki işimin mesai süresi makuldür.	0,825	3,824		
6. Yöneticim işimi nasıl geliştireceğim ile ilgili beni yönlendirir.	0,824	3,813		
11. İşyerim çalışan refahını önemser.	0,807	3,686		
8. Yöneticim işimde iyi bir performans gösterdiğimde beni takdir eder.	0,804	3,803		
3. Şu anki işimin iş yükü makuldür.	0,792	3,755		
4. İşim beni zorlamaz.	0,773	3,835		
10. İşyerimdeki benzer işlerle kendi işimi karşılaştırdığımda daha çok ödüllendirildiğimi düşünüyorum.	0,744	3,638		
12. İşim yaratıcı ve anlamlıdır.	0,718	3,766		
5. İşimi nasıl yapacağım ile ilgili kendim karar veririm.	0,716	3,734		
9. Diğer işletmelerdeki benzer işlerle kendi işimi karşılaştırdığımda daha çok ödüllendirildiğimi düşünüyorum.	0,696	3,638		
KMO Değeri: 0,923; Bartlett Testi Sonucu: 1742,200; Toplam Açıklanan Varyans: %61,958; Genel ortalama: 3,785; Genel Güvenirlilik:0,944				

Araştırma anketinde yer alan ölçeklerin uyuma geçerliliğini (Yılmaz & Çelik, 2009; Hair, Black, Babin & Anderson, 2010) ve iyi bir teorik temelin olduğunu ortaya koymak adına doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir (Şimşek, 2007). Açıklayıcı faktör analizinde olduğu gibi doğrulayıcı faktör analizi öncesinde bir takım varsayımlar belirlenmiştir. Ölçek maddelerinin standardize değerlerinin 0,50’den (Hair, Black, Babin, Anderson & Tatham, 2006), t-değerlerinin $\pm 1,96$ ’dan (Schumacker & Lomax, 2004: 70), açıklanan ortalama varyansın (AVE) 0,50’den ve birleşik güvenilirlik (CR) değerinin 0,70’den büyük olması durumları belirlenmiş ön koşullardır (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010, s.709-710). Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda tüm maddelerin standardize değerlerinin 0,50’den ve t-değerlerinin $\pm 1,96$ ’dan büyük olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca, AVE ve CR değerlerinin de belirtilen referans değerlerinden büyük olduğu belirtilebilir. Ölçme aracına ait modifikasyon değerleri incelendiğinde “kötümserlik” ve “iş yaşam kalitesi” ölçeklerinde yer alan bazı maddelerin benzer olarak algılandığı görülmüştür. Modifikasyon önerileri doğrultusunda kötümserlik ölçeğinden 3 madde ve iş yaşam kalitesi ölçeğinden 2 madde analizlerden çıkarılmıştır. Tablo 6’da ölçme aracına ait doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarını görmek mümkündür.

Tablo 6. Ölçme Aracına Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	Standardize değer	Hata payı	T değeri	AVE	CR
				0,64	0,88
İsg1	0,79	0,37	12,39		
İsg2	0,84	0,30	13,41		
İsg3	0,79	0,37	12,42		
İsg4	0,78	0,39	12,21		
				0,65	0,96
İyim1	0,83	0,31	14,01		
İyim2	0,74	0,45	11,97		
İyim3	0,75	0,44	12,02		

Tablo 6. Ölçme Aracına Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (Devamı)

İyim4	0,82	0,32	13,91		
İyim5	0,78	0,39	12,92		
İyim6	0,81	0,35	13,53		
İyim7	0,79	0,38	13,02		
İyim8	0,83	0,32	13,99		
İyim9	0,79	0,38	12,97		
İyim10	0,78	0,39	12,79		
İyim11	0,87	0,24	15,22		
İyim12	0,86	0,26	14,95		
İyim13	0,77	0,41	12,55		
İyim14	0,85	0,28	14,70		
İyim15	0,81	0,34	13,70		
				0,67	0,96
Kötüm1	0,60	0,64	8,95		
Kötüm2	0,72	0,48	11,28		
Kötüm4	0,81	0,34	13,50		
Kötüm6	0,75	0,44	11,97		
Kötüm7	0,82	0,32	13,76		
Kötüm8	0,89	0,21	15,47		
Kötüm9	0,89	0,21	15,47		
Kötüm11	0,85	0,27	14,47		
Kötüm12	0,80	0,36	13,13		
Kötüm13	0,85	0,27	14,47		
Kötüm14	0,89	0,22	15,40		
Kötüm15	0,88	0,22	15,27		
				0,60	0,94
İsyas1	0,85	0,27	14,38		
İsyas2	0,84	0,29	14,08		
İsyas3	0,81	0,35	13,21		
İsyas4	0,79	0,28	12,36		
İsyas5	0,69	0,52	10,53		
İsyas7	0,84	0,39	14,15		
İsyas8	0,76	0,42	12,11		
İsyas10	0,65	0,58	9,71		
İsyas11	0,77	0,41	12,21		
İsyas12	0,69	0,52	10,61		

Ölçme aracına ait uyum iyiliği indeksleri Tablo 7’de gösterilmiştir. Normalleştirilmiş ki-kare değeri (ki-kare/df) 2,24; RMSEA değeri 0,81; SRMR değeri 0,07; CFI değeri 0,96; GFI değeri 0,89 ve AGFI değeri 0,85 olarak bulgulanmıştır. Bulguların kabul edilebilir uyum iyiliği değerlerinde olduğu söylenebilir.

Tablo 7. Ölçme Aracına Ait Uyum İyiliği İndeksleri

Uyum İyiliği İndeksleri	Ölçeğin Uyum İyiliği Değerleri	Referans Değerler	
		Mükemmel Uyum İyiliği Değeri	Kabul Edilebilir Uyum İyiliği Değeri
X^2/df	2,24	$0 \leq X^2/df \leq 2$	$2 < X^2/df \leq 5$
RMSEA	0,81	$0 \leq RMSEA \leq 0,50$	$0,50 < RMSEA \leq 0,100$
Comparative Fit Index (CFI)	0,96	$0,90 \leq CFI \leq 0,95$	$0,95 < CFI < 1,00$
Standardized RMR	0,07	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 < SRMR \leq 0,10$
Goodness of Fit Index (GFI)	0,89	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$
Adjust Goodness of Fit Index (AGFI)	0,85	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$

Kaynak: Şimşek, 2007; Yılmaz & Çelik, 2009; Hair, Black, Babin & Anderson, 2010; Çokluk, Şekercioğlu & Büyüköztürk, 2012

Yakınsak geçerliliği ortaya koyabilmek adına değişkenlere korelasyon analizi yapılmıştır. Yakınsak geçerlilik, değişkenler arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması ve değişkenlerin uyduğunu görebilmek adına önemlidir (Sekaran & Bougie, 2013). Korelasyon analizi sonuçları dikkate alındığında iş güvencesizliği algısının iyimserlik ve iş yaşam

kalitesi ile anlamlı ve negatif; kötümserlik ile anlamlı ve pozitif bir ilişkisinin olduğu bulgulanmıştır. İyimserlik değişkeninin kötümserlik ile anlamlı ve negatif; iş yaşam kalitesi ile anlamlı ve pozitif bir ilişkisinin olduğu belirtilebilir. Son olarak, kötümserlik değişkeninin iş yaşam kalitesi ile anlamlı ve negatif bir ilişkisinin olduğu söylenebilir. Bunlara ek olarak, Tablo 8’de değişkenlere ait ortalama, standart sapma ve güvenilirlik değerleri verilmiştir.

Tablo 8. Değişkenlere Ait Korelasyon Analizi Sonuçları

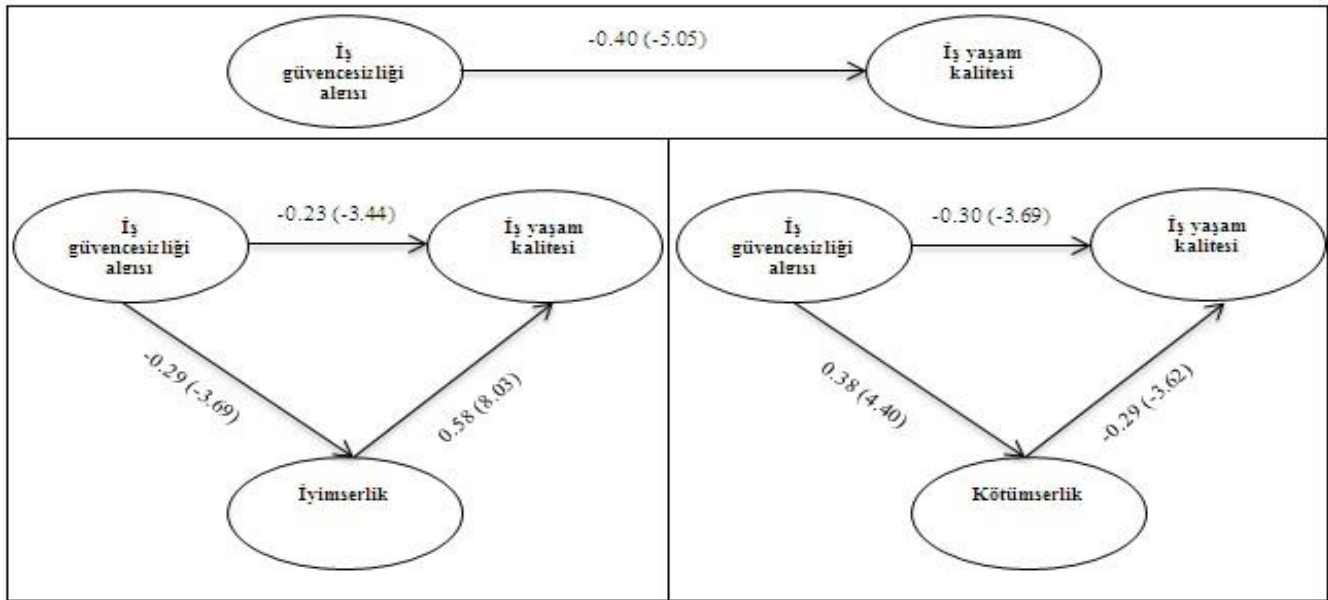
	İş güvencesizliği algısı	İyimserlik	Kötümserlik	İş yaşam kalitesi
İş güvencesizliği algısı	1			
İyimserlik	-0,247**	1		
Kötümserlik	0,329**	-0,618**	1	
İş yaşam kalitesi	-0,330**	0,589**	-0,377**	1
Ortalama	2,086	4,124	1,730	3,785
Standart Sapma	0,682	0,666	0,744	0,704
Cronbach’s Alpha	0,877	0,965	0,963	0,944

Ölçekte yer alan değişkenlerin ne derece ayrıştığını görebilmek için ayırt edici geçerlilik yapılmıştır. Tablo 9’da parantez içerisinde gösterilen ilgili değişenin AVE değerinin diğer değişkenlerin sahip olduğu standardize değerlerinin karesinden büyük olması durumunda ayırt edici geçerliliğin olduğu belirtilebilir (Fornell & Larcker, 1981). Tüm değişkenlerin belirtilen koşulu sağladığı ve birbiriyle ayrıştığı söylenebilir.

Tablo 9. Ayırt Edici Geçirlilik

	İş güvencesizliği algısı	İyimserlik	Kötümserlik	İş yaşam kalitesi
İş güvencesizliği algısı	(0,64)			
İyimserlik	0,07**	(0,65)		
Kötümserlik	0,13**	0,41**	(0,67)	
İş yaşam kalitesi	0,17**	0,41**	0,17**	(0,60)

Hipotezlerin testi için oluşturulan yol modellerinden doğrudan analize ait uyum iyiliği değerleri, normleştirilmiş ki-kare (X^2/df) 2,32; RMSEA 0,82; CFI 0,96; SRMR 0,072; GFI 0,89; AGFI 0,85 olarak bulgulanmıştır. İş güvencesizliği algısının iş yaşam kalitesine etkisinde iyimserlik özelliğinin aracılık rolünü test için oluşturulan modele ait uyum iyiliği değerleri, normleştirilmiş ki-kare (X^2/df) 2,35; RMSEA 0,83; CFI 0,96; SRMR 0,075; GFI 0,89; AGFI 0,85 olarak bulgulanmıştır. Son hipotezin (iş güvencesizliği algısının iş yaşam kalitesine etkisinde kötümserlik özelliğinin aracılık rolü) testi için oluşturulan modelin ise normleştirilmiş ki-kare (X^2/df) 2,34; RMSEA 0,82; CFI 0,95; SRMR 0,073; GFI 0,89; AGFI 0,85 uyum iyiliği değerlerine sahip olduğu görülmüştür. Genel olarak değerlendirildiğinde, bulguların kabul edilebilir uyum iyiliği değerlerinde olduğu söylenebilir.



Şekil 1. Hipotez Testlerinin Yol Analizi Sonuçları

Şekil 1’de hipotezlerin testi için gerçekleştirilen yol analizi sonuçlarını görmek mümkündür. İş güvencesizliği algısının iş yaşam kalitesini anlamlı ve negatif olarak etkilediği bugulanmıştır (-0.40; $p \leq 0.001$). Bunun yanı sıra iş güvencesizliği algısının iş yaşam kalitesi üzerindeki etkisinde iyimserlik ve kötümserlik değişkenlerinin aracılık rolü oynadığı diğer bir bulgudur. İş güvencesizliği algısı ile iş yaşam kalitesi arasındaki etkide iyimserlik kısmi aracılık rolü oynamaktadır ($-0.29 * 0.58 = -0.17 < -0.23$). Benzer şekilde, iş güvencesizliği algısı ile iş yaşam kalitesi arasındaki etkide kötümserlik değişkeni kısmi aracıdır ($0.38 * -0.29 = -0.11 < -0.30$). Geliştirilen hipotezlerde H_1 ’in desteklendiği H_2 ve H_3 ’ün kısmen desteklendiği belirtilebilir.

Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada, seyahat acentası çalışanlarının iş güvencesizliği algılarının iş yaşam kalitesine etkisi ve bu etkide iyimserlik ve kötümserlik özelliklerinin aracılık rolü araştırılmıştır. Yapısal eşitlik modellemesi ile yapılan yol analizi sonucunda iş güvencesizliği algısının iş yaşam kalitesi üzerinde negatif yönlü bir etkisinin olduğu (-0,40; $p \leq 0.001$) bugulanmıştır. Diğer bir bulgu ise iş güvencesizliği algısının iş yaşam kalitesine etkisinde iyimserlik ($-0.29 * 0.58 = -0.17 < -0.23$) ve kötümserlik ($0.38 * -0.29 = -0.11 < -0.30$) özelliklerinin kısmi aracılık rolü oynadığı yönündedir. Elde edilen bulguların alanyazındaki bilgiler ve yapılan araştırma sonuçlarıyla benzerlik gösterdiği belirtilebilir. Zuberi (2011), Wagenaar vd., (2012) ve Wagenaar, vd., (2012) yaptıkları araştırma sonucunda iş güvencesizliği algısının çalışanların iş yaşam kaliteleriyle negatif bir ilişkiye sahip olduğu bulguladıklarından bu araştırma sonuçlarıyla örtüştüğü belirtilebilir. Bireylerin sahip oldukları işi kaybetme korkusu hem iş yaşantısında hem de sosyal yaşantıda bazı olumsuz çıktılara neden olabilir. İlgili alanyazında da belirtildiği üzere bu durumun bireylerde strese yol açabileceği hatta ilerleyen dönemlerde depresyon ve düşünce bozukluklarına neden olabileceği söylenebilir. Bu durumu, kaynakların korunması teorisiyle de desteklemek mümkündür. Bireylerin sahip oldukları işi kaybetme korkusu strese neden olacağından olumsuz çıktılar meydana gelmesi mümkün olacaktır. Bireylerin iş yaşamlarında ve sosyal yaşamlarında mutlu olabilmeleri için uygulayıcıların bazı hususlara dikkat etmesi önerilebilir. Seyahat acentalarının çalışanlarına işlerinde sürekli olarak çalışabilecekleri yönünde sözleşmeler yapması (tam zamanlı ve ilgili yasalara uygun olarak) ve işletme ile ilgili oluşabilecek örgütsel değişimlerden bahsetmemesi çalışanların iş güvencesizliği algılarını düşürecektir. Diğer taraftan bu algının düşürülmesinde işletme çalışanlarının

ve yöneticilerin de payı çok büyüktür. Karşılıklı sosyal değişimlerin yaşandığı ve olumlu iklimin mevcut olduğu işletmelerde olumsuz algılar önlenebilir. Ayrıca, iş ile ilgili esnek düzenlemelerin ya da çalışan aleyhinde kararların devlet mercileri tarafından onaylanmaması da önemlidir. Böylelikle çalışanların hem iş güvencesizliği algıları azaltılabilir hem de işletmeye karşı bağlılıkları arttırılabilir.

İş güvencesizliği algısı ile iş yaşam kalitesi arasındaki etkide Ashford, Lee ve Bobko (1989) tarafından belirtildiği üzere kişisel özelliklerin rol oynayabileceği ortaya çıkmıştır. Hem iyimserlik özelliği hem de kötümserlik özelliği kısmi aracı olduğu ve ilgili alanyazında belirtildiği üzere birçok faktörün (örgütsel faktörler, iş çevresi, aile faktörü vb.) bu etkileşimi azaltabileceği ya da arttırabileceği söylenebilir. İyimserlik, iş güvencesizliği algısı ile iş yaşam kalitesi arasındaki negatif yönlü etkiyi azaltırken kötümserlik, negatif yönlü etkiyi arttırmaktadır. Bu bağlamda, seyahat çalışanların iyimserlik düzeylerine işletme ilgili verilecek olumlu gelişmeler (karlılık, büyüme vb.), ödüller, sosyal aktiviteler, kendini geliştirme ve terfi olanakları gibi hususlarla etki etmek bireysel ve örgütsel çıktılar üzerinde olumlu sonuçlar doğurabilir. Etkili iletişim ve etkileşimde bireylerin iyimserlik düzeyleri üzerinde etkili olabilir. Bu açıdan değerlendirildiğinde yöneticilere ve diğer çalışanlara önemli görevler düşmektedir. Kötümser, seyahat acetası çalışanları içinde yukarıda belirtilen hususlar önemli olabilir. Özellikle, çalışanlar için oluşturulacak kişisel gelişim eğitimleri ve örgüt içerisindeki olumlu iklim kötümserlik düzeyini indirgeyebilir.

Genel bir değerlendirme yapıldığında, seyahat acentalarının çalışanlarının işleri konusunda bazı taahhütler vermesi ve güvence sağlamaları çalışanların iş ile ilgili görüşlerini değiştirerek olumlu çıktılar sağlayabilir. Ancak, kişilik özelliği unsurları olan iyimserlik ve kötümserlik durumlarını da göz önüne alınması seyahat acentalarının iş süreçlerinin normal işleyebilmesi için önemli bir durumdur. Her çalışmada olduğu gibi bu çalışmada da bazı sınırlılıklar söz konusudur. Öncelikli olarak örneklem sayısına tam olarak ulaşamamıştır. Seyahat acentalarından olumsuz geri dönüş alınması ve bazı faktörlerden (zamansal, maddi vb.) dolayı bu durum meydana gelmiştir. Ayrıca, araştırmanın 188 geçerli veri ile gerçekleştirilmesinin en büyük nedenlerinden biri de yaşanan pandemi sürecidir. Elde edilen verilerin örnekleme temsil edebileceği düşünülerek çalışma evrenine sonuçlar genellenebilir. Diğer taraftan araştırma verileri kolayda örnekleme yöntemiyle toplanmıştır. Bununda en büyük nedeni veri toplama öncesinde yapılan bazı görüşmelerde seyahat acentalarının sürece dahil olmak istememesidir. Sonraki yapılacak olan araştırmalarda kota örneklem yöntemi kullanılması daha sağlıklı sonuçlar için önerilebilir. Her geçen gün artan iş güvencesizliği algısı ile ilgili yapılacak olan çalışmalarda bağımlı değişken ne olursa olsun aracılık faktörlerinin neler olabileceği konusu önem arz etmektedir. Farklı kişilik özellikleri, örgütsel faktörler, iş çevresinde yer alan faktörler gibi unsurların etkiyi azaltmada aracı olup olmayacakları değerlendirilerek hem teori hem de uygulayıcılar açısından önemli sonuçlar verebilir.

KAYNAKÇA

- Abdel-Khalek, A., & Lester, D. (2006). Optimism and pessimism in Kuwaiti and American college students. *International Journal of Social Psychiatry*, 52(2), 110-126.
- Afşar, S. T. (2014). What affects the quality of work life most?: Turkey example. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 17(2), 2-35.

- Akgunduz, Y., & Eryilmaz, G. (2018). Does turnover intention mediate the effects of job insecurity and co-worker support on social loafing?. *International Journal of Hospitality Management*, 68, 41-49.
- Alfonso, L., Zenasni, F., Hodzic, S., & Ripoll, P. (2016). Understanding the mediating role of quality of work life on the relationship between emotional intelligence and organizational citizenship behaviors. *Psychological Reports*, 118(1), 107-127.
- Arasli, H., Arici, H. E., & Çakmakoğlu Arici, N. (2019). Workplace favouritism, psychological contract violation and turnover intention: Moderating roles of authentic leadership and job insecurity climate. *German Journal of Human Resource Management*, 33(3), 197-222.
- Ashford, S. J., Lee, C. & Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829.
- Augusto-Landa, J. M., Pulido-Martos, M., & Lopez-Zafra, E. (2011). Does perceived emotional intelligence and optimism/pessimism predict psychological well-being?. *Journal of Happiness Studies*, 12(3), 463-474.
- Babu, H. R., & Ramesh, M. (2013). Relationship between job satisfaction and quality of work life of employees in service sector. *Perspectives of Innovations, Economics and Business*, 13(2), 58-72.
- Bednarska, M. A., Olszewski, M., & Szutowski, D. (2013). The quality of work life in competitive potential development in the tourism industry: A conceptual model and research propositions. *Poznan University of Economics Review*, 13(4).
- Black, J., & Reynolds, W. M. (2013). Examining the relationship of perfectionism, depression, and optimism: Testing for mediation and moderation. *Personality and Individual Differences*, 54(3), 426-431.
- Blau, P. M. (1964). *Power and exchange in social life*. New York: J Wiley & Sons.
- Burant, C. J. (2006). *Optimism/pessimism as a mediator of social structural disparities effects on physical health and psychological well-being: A longitudinal study of hospitalized elders* (Doctoral dissertation). Case Western Reserve University.
- Chang, E. C., Sanna, L. J., & Yang, K. M. (2003). Optimism, pessimism, affectivity, and psychological adjustment in US and Korea: A test of a mediation model. *Personality and Individual Differences*, 34(7), 1195-1208.
- Chen, C. S., & Farh, J. L. (2000). Quality of work life in Taiwan: An exploratory study. *Management Review*, 19(1), 31-79.
- Chen, T. J., Wu, C. M., & Wang, Y. C. (2015). Impact of transformational leadership behaviors and psychological optimism on subordinate performance in Taiwan's tourism hotel industry. *Open Journal of Social Sciences*, 3(07), 174.
- Cheng, G. H. L., & Chan, D. K. S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology*, 57(2), 272-303.
- Chirumbolo, A., & Hellgren, J. (2003). Individual and organizational consequences of job insecurity: A European study. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 217-240.

- Chow, C. W., Haddad, K., & Singh, G. (2007). Human resource management, job satisfaction, morale, optimism, and turnover. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 8(2), 73-88.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Daco, P. (1989). *Çağdaş psikolojinin olağanüstü başarıları*. İnkılap Kitabevi, İstanbul.
- Davis, L.E. (1983). Design of new organizations. In H. Kolody & H.V.beinum (Eds), *The quality of working life and the 1980s*. (pp. 65-86) New York, Praeger Publisher.
- Doğan, G. (2019). *Öğrencilerin iyimserlik ve kötümserlik kişilik özelliklerinin iletişim becerilerine olan etkisi: Gaziantep turizm ve otelcilik meslek yüksekokulu'nda yıllar itibarıyla bir kıyaslama* (Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 39-50.
- Goleman, D. (2000). *Duygusal zeka*. Varlık Yayınları, İstanbul.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9, 438-448.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis a global perspective*. New Jersey: Pearson.
- Hair, J. F., Black, W. O., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis a global perspective*. New Jersey: Pearson.
- Hasnain, N., Wazid, S. W., & Hasan, Z. (2014). Optimism, hope, and happiness as correlates of psychological well-being among young adult assamese males and females. *Journal of Humanities and Social Science*, 19(2), 44-51.
- Hershberger, P. J. (2005). Prescribing happiness: positive psychology and family medicine. *Family Medicine-Kansas City*, 37(9), 630.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology An International Review*, 50(3), 337-421.
- Karasakaloğlu, B. (2016). İş yaşam kalitesi ve psikolojik iyi oluş ilişkisi: Konaklama işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 38, 277-294.
- Kültür ve Turizm Bakanlığı (2020). Yıllara göre seyahat acentası sayıları. <https://yigm.ktb.gov.tr/TR-243988/yillara-gore-seyahat-acentasi-sayilari.html> adresinden erişilmiştir.
- Kültür ve Turizm Bakanlığı (2020). Acente sorgulama. <http://yatirimisletmeleruygulama.kultur.gov.tr/Acente.Web.Sorgu/Sorgu/acentesorgu> adresinden erişilmiştir.
- Lau, T., Wong, Y. H., Chan, K. F., & Law, M. (2001). Information technology and the work environment—does IT change the way people interact at work?. *Human Systems Management*, 20(3), 267-279.
- Leahy, R. L. (2002). Pessimism and the evolution of negativity. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 16(3), 295-316.

- Mauno, S., Kinnunen, U., Mäkikangas, A., & Nätti, J. (2005). Psychological consequences of fixed-term employment and perceived job insecurity among health care staff. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(3), 209-237.
- Mirvis, P. H., & Lawler III, E. E. (1984). Accounting for the quality of work life. *Journal of Organizational Behavior*, 5(3), 197-212.
- Murphy, W. M., Burton, J. P., Henagan, S. C., & Briscoe, J. P. (2013). Employee reactions to job insecurity in a declining economy: A longitudinal study of the mediating role of job embeddedness. *Group & Organization Management*, 38(4), 512-537.
- Nayak, T., & Sahoo, C. K. (2015). Quality of work life and organizational performance: The mediating role of employee commitment. *Journal of Health Management*, 17(3), 263-273.
- Norem, J. K., & Chang, E. C. (2002). The positive psychology of negative thinking. *Journal of Clinical Psychology*, 58(9), 993-1001.
- Ouyang, Z., Sang, J., Li, P., & Peng, J. (2015). Organizational justice and job insecurity as mediators of the effect of emotional intelligence on job satisfaction: A study from China. *Personality and Individual Differences*, 76, 147-152.
- Saraji, G. N., & Dargahi, H. (2006). Study of quality of work life (QWL). *Iranian J Publ Health*, 35 (4), 8-14.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Psychology Press.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research methods for business: A skill-building approach (Six Edition)*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Sekaran, U. (1992). *Research methods for business: A skill building approach*. New York: John Wiley and Sons.
- Silla, I., Gracia, F., Mañas, M., & Peiro, J. (2010). Job insecurity and employees' attitudes: The moderating role of fairness. *International Journal of Manpower*, 31(4), 449-465.
- Sora, B., Caballer, A., Peiró, J. M., & De Witte, H. (2009). Job insecurity climate's influence on employees' job attitudes: Evidence from two European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(2), 125-147.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242.
- Szalma, J. L. (2009). Individual differences in performance, workload, and stress in sustained attention: Optimism and pessimism. *Personality and Individual Differences*, 47(5), 444-451.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellenmesine giriş: Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Yayınları.
- Turizm Günlüğü (2020). Turizmde hasar tespiti anketi sonuçlandı. <https://www.turizmgunlugu.com/2020/04/17/turizmde-hasar-tespiti-anketi-sonuclandi/> adresinden erişilmiştir.

- Türküm, S. (1999). *İyimserlik ve stresle başa çıkma*. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Ural, A. & Kılıç, İ. (2012). *Bilimsel araştırma süreci ve spss ile veri analizi (4. baskı)*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ünüvar, S., Avsaroglu, S., & Uslu, M. (2012). An evaluation of optimism and life satisfaction of undergraduate students in the school of tourism and hotel management. *Asian Social Science*, 8(12), 140.
- Van Laar, D., Edwards, J. A. & Easton, S. (2007). The work-related quality of life scale for healthcare workers. *Journal of Advanced Nursing*, 60(3), 325-333.
- Wagenaar, A. F., Kompier, M. A., Houtman, I. L., van den Bossche, S., Smulders, P., & Taris, T. W. (2012). Can labour contract differences in health and work-related attitudes be explained by quality of working life and job insecurity?. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 85(7), 763-773.
- Wagenaar, A. F., Kompier, M. A., Houtman, I. L., van den Bossche, S. N., & Taris, T. W. (2012). Impact of employment contract changes on workers' quality of working life, job insecurity, health and work-related attitudes. *Journal of Occupational Health*, 54(6), 441-451.
- Yılmaz, V., & Çelik, H. E. (2009). *Lisrel ile yapısal eşitlik modellemesi: Temel kavramlar, uygulamalar, programlama*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800.
- Zuberi, D. (2011). Contracting out hospital support jobs: The effects of poverty wages, excessive workload, and job insecurity on work and family life. *American Behavioral Scientist*, 55(7), 920-940.

Mediation Role of Optimism and Pessimism in the Effect of Perception of Job Insecurity on Quality of Work Life: The Case of Travel Agency Employees

Ali DALGIÇ

Isparta University of Applied Sciences, Faculty of Tourism, Isparta /Turkey

Extensive Summary

Many individuals need work to survive. The maintenance of life by earning a certain wage in return for labor can cause positive and negative effects on individuals. Today, different factors affect individuals' daily life, and these factors bring along negativities such as stress, depression, and anxiety disorders and trigger mental health problems in individuals (Ouyang, Sang, Li, & Peng, 2015, p.148). Employee perceptions of job insecurity can develop due to organizational changes such as merging, downsizing, the decrease in sales of businesses, the closure of businesses due to crisis or bankruptcy, the difficulties of national and international competition (Silla, Gracia, Mañas and Peiro, 2010, p.450). The perception of job insecurity arises from the change of the scope of current jobs or the fear of losing jobs completely (Greenhalgh and Rosenblatt, 1984, p.438). The increase in the perception of job insecurity causes employees to face negativities in terms of individual (stress, physical and mental health problems, not making the right decisions, etc.) and organizational factors (job dissatisfaction, weakening commitment to the organization, a decrease in job performance, tendency to seek new jobs, etc.). The high level of job insecurity may lead to individual and organizational problems such as unhappiness in the professional life of employees. In other words, there is a negative relationship between the perception of job insecurity and the quality of work life of the employees.

Quality of work life emerges as a concept influenced by work quality, work-related situations, relations with other employees and managers, business policies, business environment, and the family element. Quality of work life has a multi-factor structure and fear of losing the job is one of the most influential factors of quality of work life (Van Laar, Edwards and Easton, 2007). Ashford, Lee, and Bobko (1989, p.806) stated that some personal characteristics have an effect on the relationship between fear of losing the job and quality of work life. In this context, the optimist or pessimist characteristics of individuals can also play an active role. Optimism is the belief that everything will be good in the future despite all difficulties encountered or faced (Goleman, 2000). It is common among individuals who have adopted this belief to minimize negative effects. On the other hand, individuals who are pessimistic, believe that many future outcomes will be negative (Augusto-Landa, Pulido-Martos, Lopez-Zafra, 2011, p.465). In such a situation, their perception is constantly negative. It can be stated that the perception of job insecurity as a negative feeling will decrease the quality of professional life, but optimistic individuals can soften the perception of job insecurity and increase their quality of work life. As for pessimistic individuals, their perceptions of job insecurity will be adversely affected and their quality of work life will decrease more.

This study aims to reveal the effect of job insecurity perceptions on quality of work life for travel agency employees. In addition, this study aims to determine the mediation role of the optimism and pessimism characteristics in this effect. Antalya was selected as the study area and data was collected from A group travel agency employees operating in the city. The research will first focus on the results of the previous research and variables (job insecurity, optimism, pessimism and quality of work life). Then, by developing the research hypotheses, the issues related to the sample, data collection process and scales will be discussed under the title of the research method. The findings

section will present the demographic characteristics of the participants of the research, results of reliability and validity analysis of the scales, results of the relationship between the variables and the results of the hypothesis tests. Finally, the study will be concluded with the conclusion and recommendations.

Conservation of resources theory expresses the stress and negative reactions that may arise from the possibility of individuals losing material and spiritual values. In case of losing money, work, power, prestige some changes may occur in the lives of individuals. Individuals who are aware of this situation or become aware of the difficulties encountered afterwards may experience some physical and mental problems. When individuals' perceptions of job insecurity are evaluated within the context of resources theory, it can push individuals to negative attitudes (Hobfoll, 2001). Individuals who continue their lives with the fear of losing their job at work can be unhappy both in their professional and social life. According to the research results, there is a negative relationship between job insecurity and quality of work life (Zuberi, 2011; Wagenaar, Kompier, Houtman, van den Bossche, Smulders ve Taris, 2012; Wagenaar, Kompier, Houtman, van den Bossche and Taris, 2012). Also, negative effects, attitudes and behaviors occur in studies where job insecurity is used as an independent variable (Cheng and Chan, 2008; Sora, Caballer, Peiro and De Witte, 2009; Silla, Gracia, Mañas ve Peiro, 2010; Murhpy, Burton, Henagen and Briscoe, 2013; Ouyang, Sang, Li and Peng, 2015; Akgunduz and Eryilmaz, 2018). According to the conservation of resources theory and research results, the following hypothesis has been developed;

H₁: Employees' perceptions of job insecurity negatively affect their quality of work life.

Ashford, Lee and Bobko (1989, p.806) stated that some negative consequences can occur with the perception of job insecurity, they can be softened or prevented by the introduction of organizational and personal characteristics. Optimism and pessimism characteristics, which can be shaped by experiences of individuals, can be effective in individuals' attitudes and behaviors. According to the results of the research, individuals with high levels of optimism have positive outcomes such as mental well-being (Norem & Chang, 2002; Hershberger, 2005); they are satisfied with their lives (Chang, Sanna & Yang, 2003; Ünüvar, Avşaroğlu & Uslu, 2012) and professional lives (Youssef ve Luthans, 2007; Chen, Wu ve Wang, 2015). Individuals with high levels of pessimism have high stress levels (Szalma, 2009), low life satisfaction (Chang, Sanna & Yang, 2003) and low job performance (Szalma, 2009). These two opposite personality traits can play a role in individual and organizational outcomes. Considering the relevant literature and the results of the research, the following hypotheses have been developed;

H₂: Optimism has a moderating role in the effect of employees' perception of job insecurity on their quality of work life.

H₃: Pessimism has a moderating role in the impact of employees' perception of job insecurity on their quality of work life.

There are 11 410 registered travel agency operating in Turkey as of 2019 (Ktb, 2020). The populations of the research has been determined as those working in travel agencies which are operating in the Mediterranean region. Mediterranean region has been selected due to accessibility and having 20% of travel agencies in Turkey. Travel agency employees in the Mediterranean region can represent the general population. The sample of the study was determined as travel agency employees operating in Antalya. 78.7% (1693 enterprises) of the travel agencies operating in the Mediterranean region are located in Antalya (Kultur, 2020). Convenient sampling method was

employed. The data of the research were collected in the October-December 2019 period with the help of managers from four large-scale A group travel agencies that agreed to participate in the research. Approximately 250 questionnaire forms were left to agencies and 205 of them were taken back with 82% return rate. Since 17 of the questionnaire forms were not fully answered, 188 questionnaires remained.

In this study, travel agency employees' perceptions of job insecurity's effect on the quality of work life and the moderator role of optimism and pessimism in this effect were investigated. The structural equation modeling show that the perception of job insecurity had a negative effect on the quality of work life (-0.40 ; $p \leq 0.001$). Another finding shows that the features of optimism ($-0.29 * 0.58 = -0.17 < -0.23$) and pessimism ($0.38 * -0.29 = -0.11 < -0.30$) play a partial mediating role in the effect of job insecurity perception on quality of work life. The findings of the research are also echoed in the literature. Zuberi (2011), Wagenaar, Kompier, Houtman, van den Bossche, Smulders and Taris (2012), Wagenaar, Kompier, Houtman, van den Bossche, and Taris (2012) have concluded that the perception of job insecurity was negatively related to the work life quality of the employees. Their results overlap with the results of this research. The fear losing the job can cause some negative outcomes for individuals both in professional life and social life. As stated in the related literature, The situation can cause stress and depression in individuals, it can even cause mental problems in the future. It is possible to support this situation with the conservation of resources theory. Since individuals' fear of losing their job will cause stress, it can lead to negative outcomes. Therefore, managers can pay attention to some issues in order to make individuals happy in their professional and social life. Perception of job insecurity will decrease when travel agencies make continuous contracts (full-time and in accordance with the relevant laws) with their employees and when the agencies do not mention possible organizational changes to their employees. On the other hand, employees and managers have a great share in reducing this perception. Negative perceptions can be prevented in businesses where mutual social changes are experienced and where there is a positive working environment. It is also important that flexible regulations regarding work or decisions against the employee should not be approved by authorities. Thus, employees' perceptions of job insecurity can be reduced and their commitment to the business can be increased.

As stated by Ashford, Lee and Bobko (1989, p.806), personal characteristics may play a role in the effect between perception of job insecurity and quality of work life. Both the optimism and pessimism features are partial tools and many factors (organizational factors, work environment, family factor etc.) can reduce or increase this interaction. Optimism reduces the negative effect between the perception of job insecurity and the quality of work life, while pessimism increases the negative effect. In this context, affecting the optimism levels of travel agency workers with positive developments about business (profitability, growth, etc.), rewards, social activities, opportunities for self-improvement and promotion can have positive results on individual and organizational outcomes. Effective communication and interaction can increase individuals' optimism levels. When evaluated from this point of view, managers and other employees have important duties. The above-mentioned issues may be important for the pessimist travel agency workers. In particular, personal development training for employees and the positive working environment within the organization can reduce the level of pessimism.

Overall, travel agents' commitments and assurances to their employees about their jobs can provide positive outputs by changing the opinions of the employees about the job. However, considering the optimism and pessimism is an important condition for the travel agencies to function normally. There are some limitations in this study. Firstly,

the sampling may not be sufficient. This has resulted from the negative feedback from travel agencies and some factors (time, material, etc.). Given that the research may represent the sample, results can be generalized. On the other hand, convenient sampling method was employed. The biggest reason for this is travel agencies are not willing to involve in some interviews before data collection. Further research can use different sampling methods. Regardless of the dependent variable, the issue of moderator factors may be important in research that aims to look at the increasing perception of job insecurity. It can give important results in terms of both theory and practitioners by evaluating whether factors such as different personality traits, organizational factors, business environment will be instrumental in reducing the effect.