



ALGILANAN STRESİN ÖRGÜTSEL DİNÇLİK VE İŞE ODAKLANMA ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE RUMİNASYONUN ARACI ROLÜ: HEMŞİRELER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Zeynep KARAKAVAK¹, Selma TİRYAKİ², Fatma Gökçe MENTEŞE³

Öz

Araştırmada algılanan stres ile işe odaklanma ve örgütsel dinçlik ilişkisinde ruminasyonun aracı etkisi incelenmiştir. Araştırmaya yönelik veriler İstanbul ilinde farklı hastanelerde ve özel sağlık kuruluşlarında görev yapan hemşirelerden toplanmıştır. Toplam 223 hemşirenin katılımı ile gerçekleştirilmiş olan araştırmada yüz yüze anket tekniği kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 21 paket programı ve SPSS Process kullanılmıştır. Araştırma bulguları hemşirelerin algıladıkları stres ile ruminasyon arasında anlamlı bir ilişkisinin olduğunu ve bu ilişkinin pozitif yönde olduğunu ortaya koymuştur. Algılanan stres ile işe odaklanma arasında anlamlı ilişkiye rastlanmamıştır. Ruminasyon ile işe odaklanma arasında anlamlı ilişki bulunmuş ve ruminasyonun algılanan stres ile işe odaklanma arasında aracılık rolünün olduğu görülmüştür. Son olarak algılanan stres ile örgütsel dinçlik arasında negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuş, ruminasyonun ise örgütsel dinçlik ile anlamlı ilişkisinin bulunmadığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Stres, İşe Odaklanma, Örgütsel Dinçlik, Ruminasyon
JEL Sınıflandırması: D23, M10, C12

THE MEDIATING ROLE OF RUMINATION IN THE EFFECT OF PERCEIVED STRESS ON ORGANIZATIONAL VIGOR AND WORK CENTRALITY: A STUDY ON NURSES

Abstract

The study examined the mediating effect of rumination on the relationship between perceived stress, work centrality and organizational vigor. The data for this research was collected from nurses employed at various hospital and private healthcare facilities located in İstanbul. The survey method was used in the study, which was carried out with the participation of 223 nurses in total. SPSS 21 package programme and SPSS Process were used to analyse the data. The research findings indicate a significant positive relationship between nurses' perceived stress and rumination. There was no significant association observed between perceived stress and work centrality. A significant correlation was observed between rumination and work centrality with rumination playing a mediating role in the association between perceived stress and work centrality. In conclusion, there was a negative relationship between perceived stress and organizational vigor, whereas no significant relationship was found between rumination and organizational vigor.

Keywords: Organizational Vigor, Perceived Stress, Rumination, Work Centrality
JEL Classification: D23, M10, C12

¹ Doktora Öğrencisi, Gümüşhane Üniversitesi, zeynepkarakavak@gmail.com, ORCID: 0000-0003-3755-5221

² Doktora Öğrencisi, Gümüşhane Üniversitesi, selma198725@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-1052-4038

³ Doktora Öğrencisi, Gümüşhane Üniversitesi, gmentese28@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-8441-2306

1. Giriş

Algılanan stres kavramı, son yıllarda önemli ölçüde ilgi görmüştür. Stres etkeni olarak tipik bir tehdit ya da talep algılandığında veya bir sorunla ilgili başa çıkma kaynaklarının yetersiz olduğu durumlarda ortaya çıkar (Lee vd., 2013: 303). Kişinin yaşadığı durumların stresli olarak değerlendirilme derecesi şeklinde tanımlanan algılanan stres, stresli olaylara maruz kalmanın daha nesnel ölçütlerinin ötesinde bireyin stres faktörlerine ilişkin yorumunu ve bu tür zorluklarla başa çıkma beklentisini tanımlanması açısından fayda sağlamaktadır (Hu vd., 2014: 1). Algılanan strese yönelik yapılan ampirik çalışmalar, stresli durumlara verilen bilişsel-duygusal tepkinin, uyum sağlamada stres etkeninin kendisinden daha önemli bir rol oynadığına dikkat çekmektedir. Ruminasyon, yani sürekli aynı şeyler üzerinde düşünmek algılanan stres etkeninin önemini şiddetlendireceği için uyumsuz bir stres tepkisi olarak düşünülebilir (Kovacs vd., 2021: 2). Ruminasyon olumsuz bir ruh halidir (Michael vd., 2007: 308) ve iş dışındayken işle ilgili sorunlar hakkında uzun ve ısrarlı düşünceleri içerir (Kinnunen vd., 2017: 3). Ruminasyona dair düşünceler, mevcut işten çıkarmalar hakkında düşünmekten, işle ilgili bir görevi iyileştirmek için nasıl bir çözüm geliştirilebileceğine kadar birçok konuyu içerebilir (Deselms, 2016: 16). En belirgin özelliği, çalışanın görevle meşgul olduğunda değil, dinlenme halinde görülmesidir (Berman, 2011: 544).

Sanayileşme döneminde ve sanayileşme sonrası dönemde iş, bireylerin ve genel olarak toplumun yaşamında önemli bir rol oynamaktadır. Birçok insan çalışmayı ve sonuçlarını kimlik imajının oluşumu için önemli bir kaynak, temel ihtiyaçlarının karşılanması için bir gereksinim sağlamanın dışında hayatının merkezi bir yönü olarak görür. İşe odaklanma da işin herhangi bir zaman diliminde bireylerin yaşamlarında sahip oldukları önem derecesi şeklinde ifade edilir (Sharabi ve Harpaz, 2010: 379). İşe odaklanma, çalışmanın bireyin hayatında ne derece öneme sahip olduğuna ve bireylerin işin değerine yönelik bireysel inançları içerir. İşini hayatının merkezine alan kişiler, bu işin hayatlarının önemli bir parçası olduğuna ve kendi iyiliği için bu şekilde davranması gerektiğine inanır. Bu kişilerin rolleriyle özdeşleşmeleri daha fazladır (Hu vd., 2021: 208).

Çalışanların iş yerinde kendisi için belirlenen görevlere odaklanma ve stresli durumlarla başa çıkmak amacıyla zaman ve enerjiye ihtiyacı vardır. Bu bağlamda iş yerinde dinçlik enerjik doğası nedeniyle örgütler ve çalışanlar için önemlidir (Malik vd., 2021: 5). Dinçlik yüksek düzeyde enerji, işte hedeflere ulaşmak için motivasyon ve zorluklara direnme ve engellere rağmen hedeflere ulaşmaya çabalamaktan vazgeçmemedir. Adanmışlık, coşku ve önem duygularıyla birlikte kişinin işine güçlü bir şekilde dahil olmasını ifade eder (Shirom, 2003: 11). Bu araştırmada, algılanan stresin çalışanların örgütsel dinçlik ve işe odaklanmaları üzerindeki etkilerinde ruminasyonun aracılık rolüne değinilmiştir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Algılanan Stres

Bir olayın stres yaratıp yaratmayacağı, kişinin stres kaynağının oluşturduğu tehdit düzeyini nasıl algıladığına, bilişsel ve davranışsal olarak bu algıyı yönetme ya da ona uyum sağlama becerisine ilişkin algısal bir süreçtir (Wills ve Burnett, 2026: 484). İç veya dış kaynaklar sebebiyle algılan yüksek düzeyde stres dikkat ve konsantrasyonun azalmasına, hataların artmasına ve devamsızlık gibi olumsuz sonuçlara yol açmaktadır (Saeed vd., 2016: 167). Stres kişilerin mutlulukları üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir. Stres düzeyleri arttıkça bireyler daha az mutlu olmaktadır (Schiffrin ve Nelson, 2010: 33). Hampel ve Petermann (2006) yaptıkları çalışmada, bireylerin problem odaklı ve duygu odaklı olarak problemlerle başa çıkma uğraşları onların duygusal ve davranışsal problemlerini azaltırken, algılanan stresi yüksek olan bireylerin problemlerle başa çıkma ve uyum sağlama problemlerini artırdığını ortaya koymuşlardır.

Algılanan stres çalışanların iş motivasyonlarını düşürmektedir. Aynı şekilde, doktorların algıladıkları iş stresi yenilikçi iş davranışlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Algılanan stresin sağlık çalışanları arasında motivasyon ve yenilikçi iş davranışlarını azaltır (Saleem vd., 2015). Alan

yazınında yapılan bir diğer çalışmada, üniversite öğrencilerinden oluşan bir örnekleme algılanan stres ve ruminasyon benlik kavramının netliği ve öğrencilerin dayanıklılığı arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu araştırmanın sonuçlarına göre, algılanan stres önemli ölçüde ruminasyonu artırdığı ve öğrencilerin benlik kavramlarının netliğini azalttığı görülmüştür (Willis ve Burnett, 2016). Rees ve Cooper (1992), yaptıkları çalışmada sağlık sektöründe çalışanların diğer sektörlerde çalışanlara göre iş yerinde önemli ölçüde baskı altında hissettiklerini kaydettiler. Diğer yandan sağlık çalışanları örnekleminde ise, yönetici pozisyonunda çalışanların daha az iş baskısı hissettiği ve işe devamsızlıklarının daha düşük olduğunu diğer yandan iş doyumlarının yüksek olduğunu görmüştür. Bu örneklem içerisinde en fazla iş baskısı içeren grup ise hemşirelerdi.

2.2. Örgütsel Dinçlik

Dinçlik, bireylerin fiziksel güce, duygusal enerjiye ve bilişsel canlılığa sahip olduğuna yönelik duygularını ifade eder ve iş yerinde yaşanan orta yoğunluklu duygularını ifade etmektedir (Shirom, 2011: 50). Örgütsel dinçlik, iş yerinde hem bireysel hem de örgütsel anlamda önemli etkileri olan motivasyonel bir faktördür. Canlandırılmış çalışanlar bir dinçlik ve mutluluk duygusu oluşturur ve daha iyi bir çalışma ortamı oluşmasına neden olur (Carmeli vd., 2009: 1553). İş yerinde dinçliği, duygusal ve bilişsel kaynakları temsil eden olumlu bir duygusal durum şeklinde konumlandırabiliriz. Örgütlerde dinçlik, pozitif (örgütsel vatandaşlık davranışları) ve negatif (sapma) yönlü davranışları farklı şekillerde yönlendiren benzersiz, istisnai bir kaynaktır (Little vd., 2011: 465).

Örgütün amaç ve hedeflerine ulaşması, çalışanlarının görev ve sorumluluklarını yerine getirmek amacıyla gösterdikleri performans ve motivasyonlarından önemli ölçüde etkilenmektedir. Çalışanların hedeflere ulaşma motivasyonu, onların örgütün çıkarlarını desteklemek amacıyla bilinçli olarak hareket etmeye teşvik eden örgüte adanmışlığa bağlıdır (Jaya ve Ariyanto, 2021: 312). İşle ilgili olumlu bir etki olarak dinçlik üzerine yapılan araştırmalar sınırlı olsada, önceki araştırmalar, dinç bir çalışanın işle ilgili kritik sonuçlar üzerinde olumlu bir etki yaratacağını öne sürmektedirler (Wefald vd., 2017: 198). Örgütsel dinçliğin en önemli özelliği, bir çalışanın tüm gücünü, enerjisini ve yeteneklerini örgütünün amaç ve hedeflerini gerçekleştirmek için içtenlikle, şevkle ve ön yargısız olarak ortaya koymasıdır (Jovari, 2023: 28). İş yerinde dinçlik, iş yerinde devam eden çeşitli etkileşimlerden oluşan olumlu bir duygudur. Fiziksel güç, bilişsel canlılık ve enerji gibi üç boyutu bulunmaktadır (Cortés-Denia vd., 2022: 2).

2.3. İşe Odaklanma

İşimiz hayatımızın büyük bir bölümünü oluşturur. İş hayatının merkezine alan bir kişi bilişsel ve tutumsal olarak işine gömülür ve bu nedenle bireysel kimliğinin bir kısmı işle ilgili deneyimlerden oluşur (Tziner vd., 2014: 557). İşe odaklanma, kişinin işi ne olursa olsun hayatı içerisinde işinin önemine olan inancını yansıtan tutumsal bir değişkendir (Uçanok Tan ve Karabatı, 2013: 90). Çalışmayı hayatlarının merkezine alan insanlar, işi hayatlarının önemli ve güçlü bir parçası olarak gördükleri için işle önemli düzeyde özdeşleşmişlerdir (Arvey vd., 2004: 405). Odaklanma, bireyin zihinsel süreçlerinde, diğer faaliyetlere göre işe gösterilen ilgi ve ilginin derecesinin daha fazla olması şeklinde tanımlanır (Manheim ve Rein, 1981: 222).

Bireylerin işteki rolleri genel rollerinin sadece bir yönünü oluşturmaktadır. İş yaşamının merkezine alma, bireylerin işteki rollerinde verimliliği ve psikolojik sosyal etkilerinin miktarını artırır (Kremer-Hayon ve Goldstein, 1990: 286). İşe odaklanma, kişinin kendini işine kaptırması ve iş yerine sadakat göstermesi şeklinde ortaya çıkar. Bu nedenle çalışanların iş doyumunu yüksek olur ve çalışanların işlerini bırakması konusundaki niyetleri daha düşüktür (Park vd., 2017: 97). Bu konuyla ilgili olarak, Harpaz ve Fu (1997), Japonya, Almanya, İsrail ve Amerika Birleşik Devletleri'nde işe odaklanmanın etkisini araştırmak amacıyla yaptıkları çalışmada ifade yönelimleri ve toplumsal normların işe odaklanma üzerinde etkili olduğunu bulmuşlardır. Diğer yandan, bu ülkelerde kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha fazla işe odaklanmaya önem verdikleri görülmüştür.

2.4. Ruminasyon

Literatürde ruminasyon teriminin birçok tanımı mevcuttur. Ruminasyon düşüncelerin içeriğinden ziyade, kişinin duyguları ve sorunları hakkında tekrarlayıcı bir düşünme sürecinden oluşur (Noel-Hoeksema vd., 2008: 400). İş ruminasyonu, zihinsel olarak işten uzaklaşmama ve olumsuz duygu durumu yaratan işle ilgili inatçı düşünceler bütünüdür (Geisler vd., 2019: 2).

Bazı çalışanlar mesai saatleri dışında spor yapmak, televizyon izlemek, sosyal ilişkileri sürdürmek gibi eylemlerde bulunarak işle ilgili konulardan psikolojik olarak uzaklaşabilir. Ancak bazen çalışanlar işle ilgili konuları düşünmek için çalışma saatleri dışında da zaman ayırabilmektedirler. Bu işle ilgili düşünceler ruminatif bir yapıya sahiptir (Blanco-Encomienda vd., 2020: 888). Ruminasyon, işteki taleplerin bir uzantısı ve bir stres faktörü şeklinde tanımlanabilir (Querstret ve Copley, 2012: 343).

Boş zamanlarda işle ilgili konularla meşgul olmak, bir dizi sağlık sorunlarına sebep olmaktadır (Cropley vd., 2012: 23). İş dışında işle ilgili sorunlara kafa yoran çalışanlar, mesai saatleri içerisinde işle ilgili problemlerle uğraşanlara göre daha huzursuzdurlar (Vahle-Hinz vd., 2014: 225). Ruminasyonun çalışanların işten sonra dinlenme sürecini bozan potansiyel bir süreç olarak önemli bir rol aldığı öne sürülmektedir (Blanco-Encomienda vd., 2020: 887). İşle ilgili ruminasyon ve yönetimin işlevlerindeki eksiklikler zihinsel ve fiziksel sağlık sorunlarına, düşük iş performansına yol açan risk faktörleridir (Cropley ve Collins, 2020: 7).

2.5. Hipotez Gelişimi

Yaşadığı olaylar ve çevresel talepler bireyler için stres kaynakları yaratır. Bireyler bu olaylar ve çevresel faktörlerin yarattığı stresörlere karşı davranışsal, psikolojik ve fizyolojik olarak tepki verirler (Goldman vd., 2005: 94). Tüm iş sektörlerinde stresin varlığına dair birçok çalışma bulunmasına karşın sağlık çalışanlarının işlerinin doğası gereği stresle ilişkili hastalıklara yakalanma konusunda özellikle daha fazla eğilim gösterdikleri görülmektedir (Rees, 1995:4). Sağlık çalışanları açısından, genellikle günü hastanede geçirmeyi, akşamları konuları tekrar gözden geçirmeyi ve düzenli aralıklarla "nöbetçi" olmayı içeren klinik eğitimleri sırasındaki iş baskısı özellikle stres yaratan durumlar olarak adlandırılır (Radcliffe ve Lester, 2003: 34). Ağır iş yükleri hastanelerde çalışanlar açısından daha düşük performans ve iş tatminine sebep olmaktadır (Trivellas vd., 2013: 719).

Çalışanlar iş yerinde çabalarına yönelik engel oluşturan stresli durumlarla karşılaştıklarında, bu durumun olumsuz olduğunu hissedecek, bilişsel olarak başa çıkmaya yönelik daha az çaba harcayacaklar bunun sonucunda da örgütsel dinçlikleri azalacaktır (Lin vd., 2009: 1100). Literatür incelendiğinde algılanan stresin çalışanların örgütsel dinçliklerini azalttığı görülmüştür. Bu bağlamda oluşturduğumuz hipotez aşağıda görülmektedir.

H₁: Algılanan stres ve örgütsel dinçlik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Kremer-Hayon ve Goldstein (1990) yaptıkları çalışmada, öğretmenlerin işe odaklanma, iş tatmini ve işle ilgili streslerinin derecelerini ve bu değişkenlerin ne ölçüde birbiriyle etkileşimde olduğunu araştırmışlardır. Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin mesleki gelişimleri için motivasyon ve işe yönelik düşünmek önemli bir temel sağlar. Yüksek düzeyde işe odaklanma öğretmenler için teşvik edici bir etkidir ve öğretmenler öğretimde başarıya oldukça önem verirler, çalışma saatleri dışında da öğretim konularıyla meşgul olurlar. Öğretmenler yüksek düzeyde işe odaklanma göstermiştir ve daha az stres yaşamıştır. Literatür incelendiğinde işe odaklanma ve algılanan stres üzerine yapılan çalışmaların sınırlı sayıda olduğu gözlenmiştir. Algılanan stres ile çalışanların işe odaklanmaları arasındaki ilişkiye yönelik hipotezimiz aşağıda verilmiştir.

H₂: Algılanan stres ve işe odaklanma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tepki biçimleri kuramına göre, ruminasyon endişe semptomlarına ve bu semptomların olası neden ve sonuçlarına tekrarlayan pasif bir şekilde odaklanmayı içeren bir strese tepki verme

biçimidir. Problemler üzerinde uzun uzun düşünen insanlar, problem çözmeye yönelik harekete geçmekten ziyade probleme ve onun hakkındaki duygulara takılıp kalırlar (Noel-Hoeksema vd., 2008: 400). İşle ilgili konular üzerinde sürekli düşünme ve kaygı, yatma saatine yakın ortaya çıktıklarında uykuyu etkileyebilecek işle ilgili stresin göstergeleridir (Melo vd., 2021: 113). Kişi işten ayrıldıktan sonra işle ilgili stres faktörlerine karşı fizyolojik tepkisini sürdürüyorsa, bu durum uykuyu olumsuz yönde etkileyecektir (Quarstret ve Cropley, 2012: 343). Kaliteli uykunun yorgunluğu azaltarak işten sonra dinlenmeye yardımcı olabileceği durumlarda, ruminasyon uykusuzluğa yol açarak bu iyileşme sürecini engeller (Quarstret vd., 2016: 3). Bu bağlamda oluşturduğumuz hipotezimiz aşağıda verilmiştir.

H₃: Algılanan stres ve ruminasyon arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Ruminasyon, ortak bir amaçsal tema etrafında dönen ve sürekli tekrar eden bilinçli düşünceler sonucu ortaya çıkar. İnsanlar bir hedefi olduğunda o hedefe ulaşmak için çaba gösterirler. Bu çaba sonucunda başarılı olurlarsa, başka hedeflere geçilir. Hedefe ulaşamazsa, önüne çıkan engelleri nasıl aşacağını düşünmeye başlar. Bu sürekli düşünme eylemi ruminasyona neden olur. Ruminasyon dediğimiz duygu durumunda insan sürekli olarak akışın dışında kalır (Martin ve Tesser, 1996: 12). Önceki çalışmalar ruminasyonun olumlu tarafına daha az ilgi göstermiştir. Örneğin, bir birey fiziksel olarak işte olmadığı zamanlarda bile işte var olan bir probleme çözüm üretmeye yönelik derin düşünmeye dalabilir. Bu tür ruminasyona sahip bireyler, işle ilgili sorunlar hakkında düşünmeyi ilginç bulmakta ve çalışma saatleri dışında da iş hakkında düşünmeyi devam ettirmektedirler (Deselms, 2016: 19). Bu bağlamda oluşturulan hipotezler aşağıda verilmiştir.

H₄: Ruminasyon ve işe odaklanma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

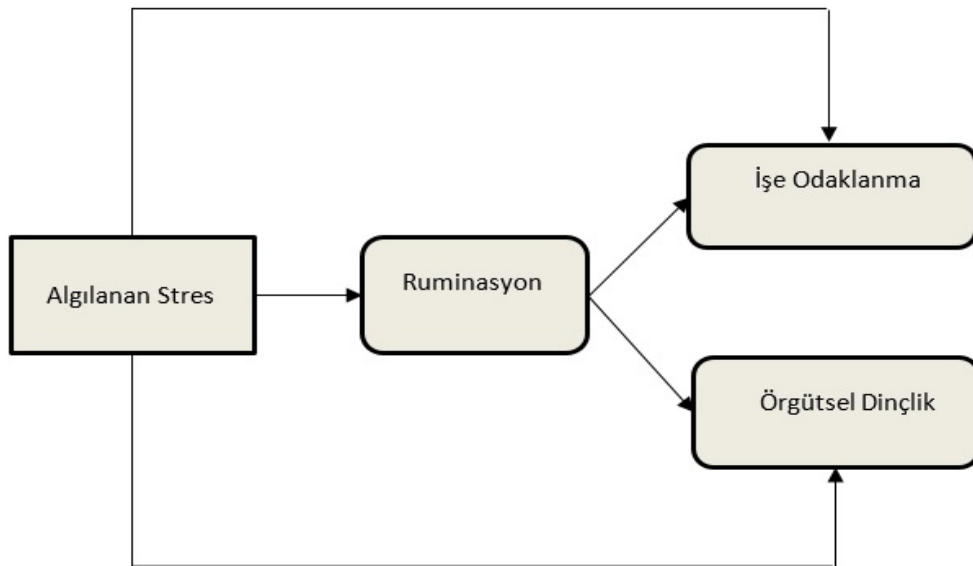
H₅: Ruminasyon ve örgütsel dinçlik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₆: Ruminasyon algılanan stres ve örgütsel dinçlik arasındaki ilişkiye aracılık eder.

H₇: Ruminasyon algılanan stres ve işe odaklanma arasındaki ilişkiye aracılık eder.

Çalışmanın hipotezlerine yönelik oluşturduğumuz araştırma modelinde, algılanan stresin çalışanların işe odaklanmaları ve örgütsel dinçlikleri üzerindeki etkisine ve bu değişkenler arasındaki ilişkide ruminasyonun aracı rolüne değinilmektedir. Araştırma Modeli Şekil 1’de verilmiştir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



3. Yöntem

3.1. Evren ve Örneklem

Araştırma İstanbul ilinde görev yapmakta olan 223 hemşireden yüz yüze anket toplanarak veri seti oluşturulmuştur. Araştırma verileri 20.06.2023-30.07.2023 tarihleri arasında toplanmıştır. Araştırmanın gerçekleştirilmesi adına etik kurul izni Gümüşhane Üniversitesi, Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 14.06.2023 tarih ve 2023/3 sayılı kararı ile alınmıştır.

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Ankette katılımcıların demografik bilgilerini açıklayan 4 soru sorulmuştur. Algılanan stres değişkenini ölçmek amacıyla Wang vd., (2020) tarafından daha önce kullanılmış olan ve 13 maddeden oluşan algılanan stres ölçeği kullanılmıştır. Ruminasyon değişkenini Brinker vd., (2009) 6 maddeden oluşan ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel dinçlik değişkeninin ölçümü Shirom, (2003) tarafından geliştirilen 14 maddelik ölçek kullanılarak gerçekleştirilmiştir. İşe odaklanmayı ölçmek için ise Arvey vd., (2004) tarafından daha önce literatürde kullanılan 6 maddelik bir ölçek kullanılmıştır. Kullanılan ölçekler 5'li Likert tipi (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) ölçek maddelerinden oluşmaktadır.

3.3. Verilerin Analizi

Araştırmada algılanan stresin çalışanların örgütsel dinçlikleri ve işe odaklanma davranışları arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide ruminasyonun aracılık rolünü tespit etmeye yönelik bir model oluşturulmuştur. Bu modelde değişkenler arasındaki ilişkileri test etmek amacıyla 7 farklı hipotez belirlenmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlik analizleri, normallik testleri, değişkenler arasındaki ilişkileri test etmek amacıyla korelasyon ve araştırma modelinin testi için SPSS 21 ve SPSS PROCESS paket programları kullanılmıştır.

4. Ampirik Bulgular

Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

| Değişken | Türü | Frekans | Yüzde (%) |
|---------------|-------------------|---------|-----------|
| Cinsiyet | Kadın | 170 | 76,2 |
| | Erkek | 53 | 23,8 |
| Yaş | 18-24 yaş aralığı | 12 | 5,4 |
| | 25-31 yaş aralığı | 89 | 39,9 |
| | 32-38 yaş aralığı | 61 | 27,4 |
| | 39-45 yaş aralığı | 49 | 22,0 |
| | 46 yaş ve üzeri | 12 | 5,4 |
| Eğitim Düzeyi | Lise | 18 | 8,1 |
| | Önlisans | 23 | 10,3 |
| | Lisans | 117 | 52,5 |
| | Yüksek Lisans | 59 | 26,5 |
| Tecrübe | Doktora | 6 | 2,7 |
| | 0-3 yıl arası | 30 | 13,5 |
| | 4-6 yıl arası | 28 | 12,6 |
| | 7-10 yıl arası | 41 | 18,4 |
| | 11-15 yıl arası | 35 | 15,7 |
| | 16 yıl ve üzeri | 89 | 39,9 |

Araştırmaya katılım sağlayan hemşirelerin %76,2'si (n=170) kadın, %23,8'i (n=53) erkektir. Katılımcıların %5,4'ü (n=12) 18-24 yaş aralığında, %39,9'u (n=89) 25 ile 31 yaş aralığında, %27,4'ü (n=61) 32 ile 38 yaş aralığında, %22'si (n=49) 39 ile 45 yaş aralığında ve %5,4'ü (n=12) ise 46 yaş ve

üzeri yaş aralığında olduğu anlaşılmaktadır. Ankete katılanların %8,1'i (n=18) lise mezunu, %10,3'ü (n=23) yüksekokul mezunu, %52,5'i (n=117) fakülte mezunu, %26,5'i (n=59) yüksek lisans mezunu ve %2,7'si (n=6) de doktora mezunudur. Son olarak ankete katılanların kurumlarında çalışma süreleri bakımından dağılımı ise %13,5'i (n=30) 0 ile 3 yıl arasında, %12,6'sı (n=28) 4 ile 6 yıl arasında, %18,4'ü (n=41) 7 ile 10 yıl arasında, %15,7'si (n=35) 11 ile 15 yıl arasında ve %39,9'u ise (n=89) 16 yıl ve üzerinde olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmada yer alan ölçeklerin normal dağılıp dağılmadığını ölçmek amacıyla normallik testi yapılmıştır. Değişkenlerin normallik değerleri Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Değişkenlerin Normallik Değerleri

| | Min. | Max. | Ortalama | Std.Sapma | Skewness | Kurtosis |
|----------------------------|------|------|----------|-----------|----------|----------|
| 1. Algılanan Stres Ölçeği | 1,23 | 5,00 | 3,1273 | 0,89948 | -0,297 | -0,373 |
| 2. Ruminasyon Ölçeği | 1,00 | 5,00 | 3,1525 | 1,04535 | -0,296 | -0,437 |
| 3. İşe Odaklanma Ölçeği | 1,00 | 4,67 | 2,5411 | 0,90995 | 0,408 | -0,414 |
| 4. Örgütsel Dinçlik Ölçeği | 1,00 | 5,00 | 3,6057 | 0,86485 | -0,473 | 0,063 |

Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Skewness-Kurtosis değerlerine bakılmıştır. Bu amaçla literatürde Tabachnick ve Fidell, tarafından belirlenen basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1,5 ve + 1,5 değerleri arasında yer alması değişkenlerin normal dağıldığını göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlik analizlerine ilişkin sonuçlar Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3. Ölçeklerin Güvenirlik ve Geçerliklerine Yönelik Veriler

| | Güvenilirlik (Cronbach Alfa) | Kaiser-Meyer- Olkin (KMO) Ölçütü | Açıklanan Toplam Varyans |
|----------------------------|---------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------|
| 1. Algılanan Stres Ölçeği | 0,905 | 0,904 | 57,321 |
| 2. Ruminasyon Ölçeği | 0,905 | 0,834 | 60,406 |
| 3. İşe Odaklanma Ölçeği | 0,808 | 0,782 | 63,299 |
| 4. Örgütsel Dinçlik Ölçeği | 0,905 | 0,890 | 59,306 |

Araştırmada kullanılan ölçeklerden algılanan stres ölçeğinin Cronbach Alfa değerinin 0,905 Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerinin 0,904, Ruminasyon ölçeğinin Cronbach Alfa değerinin 0,905, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerinin 0,834, işe odaklanma ölçeğinin Cronbach Alfa değerinin 0,808, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerinin 0,782 olduğu ve örgütsel dinçlik ölçeğinin ise Cronbach Alfa değerinin 0,905 ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerinin 0,890 olduğu görülmektedir. KMO değerleri kullanılan ölçeklerin faktör analizi için gerekli koşulları sağladığı görülmektedir (Akyüz, 2018).

Araştırma modelinde yer alan değişkenlerin ilişkilerini test etmek amacıyla SPSS 21 paket programı kullanılarak korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Korelasyon Analizi Sonuçları

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|-----------------------------|----------|----------|---------|---------|---------|---------|---|
| 1. Algılanan Stres | 1 | | | | | | |
| 2. Ruminasyon | 0,592** | 1 | | | | | |
| 3. İşe Odaklanma | 0,057 | 0,311** | 1 | | | | |
| 4. Örgütsel Dinçlik | -0,245** | -0,217** | 0,117 | 1 | | | |
| 5. Fiziksel Güç Boyutu | -0,201** | -0,156* | 0,225** | 0,896** | 1 | | |
| 6. Duyusal Enerji Boyutu | -0,190** | -0,255** | 0,002 | 0,918** | 0,717** | 1 | |
| 7. Bilişsel Canlılık Boyutu | -0,277** | -0,170* | 0,057 | 0,847** | 0,605** | 0,729** | 1 |

N: 223, ** p<0,01, * p<0,05

Yapılan analizlerde bağımsız değişken algılanan stresin aracı değişken ruminasyon ile arasında istatistiksel olarak pozitif yönlü ($r=0,592^{**}$) bir ilişkisi olduğu anlaşılmaktadır. Değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. H_3 hipotezi desteklenmiştir. Algılanan stres ile işe odaklanma arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır ($r=0,057$). Değişkenler arasında anlamsız ilişki olduğu görülmüştür. H_2 hipotezi desteklenmemiştir. Algılanan stres ile örgütsel dinçlik arasında negatif yönlü bir ilişki ($r=-0,245^{**}$) saptanmıştır. Algılanan stres değişkeni ile örgütsel dinçlik arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu görülmüştür. H_1 hipotezi desteklenmiştir. Algılanan stres ile örgütsel dinçliğin boyutları arasında ise fiziksel güç boyutu ile ($r=-0,201^{**}$), duygusal enerji boyutu ile ($r=-0,190^{**}$) ve bilişsel canlılık boyutu ile ($r=0,277^{**}$) negatif yönlü ilişkisinin olduğu görülmektedir.

Araştırmanın aracı değişkeni ruminasyon ile işe odaklanma arasında pozitif yönde ($r=0,311^{**}$) ilişkisi bulunmuş ve örgütsel dinçlik ile arasında negatif yönlü bir ilişkiye ($r=-0,217^{**}$) sahip olduğu görülmüştür. Değişkenler arasındaki ilişki anlamlıdır ve H_4 ve H_5 hipotezleri desteklenmiştir. Ruminasyon ile örgütsel dinçliğin boyutları arasında ise fiziksel güç boyutu ile ($r=-0,156^{**}$), duygusal enerji boyutu ile ($r=-0,255^{**}$) ve bilişsel canlılık boyutu ile ($r=-0,170^{**}$) negatif yönlü ilişkisi bulunmuştur.

Araştırmanın bağımlı değişkenleri işe odaklanma ile örgütsel dinçlik arasında anlamlı bir ilişki ($r=0,117$) bulunmamıştır. İşe odaklanma ile örgütsel dinçliğin boyutları arasında ise fiziksel güç boyutu ile ($r=0,225^{**}$) pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu anlaşılmaktadır. İşe odaklanma ile duygusal enerji boyutu ($r=0,002$) ve bilişsel canlılık boyutu ile ($r=0,057$) anlamlı ilişki gözlenmemiştir.

Ruminasyonun Algılanan Stres ile İşe Odaklanma ilişkisinde aracılık etkisine ilişkin analiz sonuçları Tablo 5'te verilmiştir

Tablo 5. Ruminasyonun Algılanan Stres ve İşe Odaklanma Arasındaki İlişkide Aracılık Rolüne İlişkin Sonuçlar

| | Effect | se | t değeri | P |
|--|---------------|---------------|-----------------|-----------------|
| Algılanan Stres-Ruminasyon | 0,5923 | 0,0630 | 10,9296 | 0,000 |
| Algılanan Stres-İşe Odaklanma | 0,0570 | 0,0752 | 0,8494 | 0,397 |
| Ruminasyon-İşe Odaklanma | 0,4110 | 0,0756 | 5,4376 | 0,000 |
| Algılanan stres-Ruminasyon-İşe Odaklanma | -0,2191 | 0,0878 | 5,4376 | 0,013 |
| | Effect | BootSE | BootLLCI | BootULCI |
| Ruminasyonun Aracılık Etkisi | 0,2829 | 0,0562 | 0,1699 | 0,3917 |

Algılanan stres ile işe odaklanma arasındaki ilişkide ruminasyonun aracı etkisini ortaya koymak amacıyla SPSS programı PROCESS (Hayes, 2018) uygulaması kullanılmıştır. PROCESS (Hayes, 2018) uygulamasında Model 4, Bootstrap tekniği, 5000 yeniden örneklem seçeneği ve %95 güven aralığında yapılan analizler sonucunda algılanan stres ve ruminasyon ilişkisinin olumlu yönlü anlamlı ($\beta=0,5923$, $p=0,000$) olduğu görülmektedir. Algılanan stresin işe odaklanma üzerinde anlamlı ($p=0,3971$) etkisine rastlanmamıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre ruminasyonun işe odaklanma üzerinde pozitif anlamlı ($\beta=0,4110$, $p=0,000$) etkisi bulunmuştur. Analiz bulgularında algılanan stres ile ruminasyonun birlikte işe odaklanma üzerinde etkisi incelendiğinde ise algılanan stresin direkt etkisinin negatif yönlü anlamlı olduğu ($\beta=-0,2191$, $p=0,0000$) görüldüğünden ruminasyonun algılanan stres ile işe odaklanma ilişkisinde tam aracılık etkisi olduğu ($\beta=0,2829$ SE=0,0562, LLCI=0,01669, ULCI=0,3917) söylenebilir. H_7 hipotezi kabul edilmiştir.

Ruminasyonun Algılanan Stres ile Örgütsel Dinçlik ilişkisinde aracılık etkisine ilişkin analiz sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Algılanan stres ile örgütsel dinçlik arasındaki ilişkide ruminasyonun aracı etkisi SPSS programı PROCESS (Hayes, 2018) uygulaması kullanılmıştır. PROCESS (Hayes, 2018) uygulamasında Model 4, Bootstrap tekniği, 5000 yeniden örneklem seçeneği ve %95 güven aralığında yapılan analizler sonucunda algılanan stresin ruminasyon üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi ($\beta=0,5923$, $p=0,000$)

görülmektedir. Algılanan stresin örgütsel dinçlik üzerinde negatif yönde ($\beta=-0,2446$ $p=0,0002$) etkisine rastlanmıştır. Analiz sonuçlarına göre ruminasyonun örgütsel dinçlik üzerinde anlamlı etkisi ($p=0,1707$) gözlenmemiştir. Analiz bulgularında algılanan stres ile ruminasyonun birlikte örgütsel dinçlik üzerinde etkisi incelendiğinde ise algılanan stresin direkt etkisinin negatif yönlü anlamlı olduğu ($\beta=-0,1719$, $p=0,0279$) görülmüştür. Ruminasyonun algılanan stres ile örgütsel dinçlik ilişkisinde güven aralığı sıfırı içerdiğinden aracılık etkisi bulunamamıştır ($\beta=0,0632$, $SE=0,0486$, $LLCI=-0,1618$, $ULCI=0,0295$). H_6 hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 6. Algılanan Stres ve Örgütsel Dinçlik Arasındaki İlişkide Ruminasyonun Aracılık Rolüne İlişkin Sonuçlar

| | Effect | se | t değeri | P |
|---|---------------|---------------|-----------------|-----------------|
| Algılanan Stres-Ruminasyon | 0,5923 | 0,0630 | 10,9296 | 0,000 |
| Algılanan Stres-Örgütsel Dinçlik | -0,2446 | 0,0627 | -3,7502 | 0,002 |
| Ruminasyon-Örgütsel Dinçlik | -0,1110 | 0,0668 | -1,3744 | 0,170 |
| Algılanan stres-Ruminasyon-Örgütsel Dinçlik | -0,1719 | 0,0777 | -2,2134 | 0,027 |
| | Effect | BootSE | BootLLCI | BootULCI |
| Ruminasyonun Aracılık Etkisi | -0,0632 | 0,0486 | -0,1618 | 0,0295 |

5. Sonuç

Bu çalışmada algılanan stres ile işe odaklanma ve örgütsel dinçlik ilişkisinde ruminasyonun aracılık etkisi incelenmiştir. Bulgular algılanan stresin ruminasyon ile pozitif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuç literatürdeki sınırlı çalışma ile paralellik göstermiştir (Willis ve Burnett, 2016).

Araştırmanın bir diğer bulgusu algılanan stres ile işe odaklanma ilişkisinin anlamlı bir sonuç gözlenmediği yönündedir. Yapılan literatür çalışması bu sonucu destekleyebilecek bir çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırmanın örneklemini oluşturan hemşireler üzerinde yapılmış olmasının bu sonuç ile ilişkili olup olmadığı gelecek çalışmalar ile ortaya konabilir. Farklı meslek gruplarının algıladıkları stres ve stresle baş etme tarzlarını inceleyen çalışmada; sağlık çalışanlarının algıladıkları stres düzeyinde en yüksek üçüncü sektör grubunda yer almasına rağmen stresle baş etmede etkili olan sosyal desteğe başvurma, iyimser yaklaşım ve kendine güvenli yaklaşımı kullanmada oranında ikinci sırada yer aldığı görülmektedir (Tekin vd., 2019). Bu sonuç göz önünde bulundurulduğunda hemşirelerin algıladıkları stresin işe odaklanma düzeylerini etkileyip etkilemediğini ortaya koymak konunun incelenmesinin önemini artırmaktadır.

Araştırmada ruminasyonun algılanan stres ile işe odaklanma arasında aracılık etkisi incelenmiştir. Bulgularda algılanan stresin işe odaklanma üzerindeki anlamsız etkisinin ruminasyon aracı değişkeni ile anlamlı bir etki ortaya çıktığı görülmüştür. Bu sonucun literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Ruminasyon ile işe odaklanma arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu ilişkinin yönü pozitifdir. Ruminasyon genel olarak derinlemesine düşünme, düşünceye dalmak, düşünüp taşınmak veya bir konu üzerinde kafa yorma sürecini ifade edilmektedir (Cropley vd., 2016: 2). Bu tanımdan hareketle iş ile ilgili konularda çalışanların derinlemesine düşünmesi işe olan odaklanmaları arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olmasının bir nedeni olabilir. Bulguların desteklenebilmesi için farklı iş kollarında veya çalışma koşullarında yapılacak araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Araştırma bulguları algılanan stres ile örgütsel dinçlik ilişkisinin negatif yönde ve anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu sonuç araştırmanın geçmiş çalışmalar ile benzerlik gösterdiğini ortaya koymaktadır (Lin vd., 2009). Ruminasyon ile örgütsel dinçlik arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir. Bu sonuca ilişkin literatürde çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırmanın ortaya koyduğu sonuçlar yeni bakış açısı geliştirmek için oldukça önemli ve gelecek çalışmalar için kaynak sağlayabileceği düşünülmektedir. Ruminasyonun algılanan stres ile örgütsel dinçlik arasında aracılık etkisinin olmadığı görülmüştür.

Literatürde araştırma modelinde yer alan değişkenlerin bir arada bulunduğu bir çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırma bu açıdan literatüre katkı sağlamaktadır. Araştırma ruminasyonun işe odaklanma ve örgütsel dinçlik ile ilişkisi önemli sonuçlar ortaya koymuştur. Ruminasyonun etkileri hakkında literatür oldukça kısıtlıdır. Özellikle sağlık sektöründe yapılan çalışmanın bu çerçevede yeni bir sonuç ortaya koyması sağlanmıştır. Diğer yandan algılanan stres ile odaklanma arasındaki ilişkiye aracılık etmesi literatüre önemli bir katkı sağlayabilir. Geçmiş çalışmalarda ortaya konan bulgulara yeni bir aracı ya da düzenleyici değişken ile farklı bir bakış açısı getirmek literatüre teorik olarak katkı sunmaktadır (Colquitt ve Zapata-Phelan, 2007). Ruminasyonun iş yaşamındaki örgütsel çiktılarla ilişkilerinin incelenmesi kısıtlı literatüre önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Akyüz, H. E. (2018). Yapı Geçerliliği için Doğrulayıcı Faktör Analizi: Uygulamalı Bir Çalışma. *Bitlis Eren Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 7(2), 186-198.
- Arvey, R. D., Harpaz, I., ve Liao, H. (2004). Work Centrality and Post-award Work Behavior of Lottery Winners. *The Journal of Psychology*, 138(5), 404-420.
- Berman, M. G., Peltier, S., Nee, D. E., Kross, E., Deldin, P. J., ve Jonides, J. (2011). Depression, Rumination and The Default Network. *Social Cognitive and Affective Neuroscience*, 6(5), 548-555.
- Blanco-Encomienda, F. J., García-Cantero, R., ve Latorre-Medina, M. J. (2020). Association between Work-related Rumination, Work Environment and Employee Well-being: A Meta-Analytic Study of Main and Moderator Effects. *Social Indicators Research*, 150(3), 887-910.
- Brinker, J. K., ve Dozois, D. J. (2009). Ruminative Thought Style and Depressed Mood. *Journal of Clinical Psychology*, 65(1), 1-19.
- Carmeli, A., Ben-Hador, B., Waldman, D. A. ve Rupp, D. E. (2009). How Leaders Cultivate Social Capital and Nurture Employee Vigor: Implications for Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1553.
- Cortés-Denia, D., Isoard-Gautheur, S., Lopez-Zafra, E. ve Pulido-Martos, M. (2022). Effects of Vigor at Work and Weekly Physical Activity on Job Stress and Mental Health. *Scientific Reports*, 12(1), 16025.
- Cropley, M., Michalianou, G., Pravettoni, G., ve Millward, L. J. (2012). The Relation of Post-work Ruminative Thinking with Eating Behaviour. *Stress and Health*, 28(1), 23-30.
- Cropley, M., ve Collis, H. (2020). The Association Between Work-related Rumination and Executive Function Using The Behavior Rating Inventory of Executive Function. *Frontiers in Psychology*, 11, 821.
- Cropley, M., Zijlstra, F. R., Querstret, D. ve Beck, S. (2016). Is Work-Related Rumination Associated with Deficits in Executive Functioning?. *Frontiers in Psychology*, 7, 1524.
- Deselms, J. L. (2016). 911, What's My Emergency? Emotional Labor, Work-Related Rumination, and Strain Outcomes in Emergency Medical Dispatchers. Minnesota State University, Mankato.
- Geisler, M., Buratti, S., ve Allwood, C. M. (2019). The Complex Interplay Between Emotion Regulation and Work Rumination on Exhaustion. *Frontiers in Psychology*, 10, 1978.
- Goldman, N., Gleib, D. A., Seplaki, C., Liu, I. W. ve Weinstein, M. (2005). Perceived Stress and Physiological Dysregulation in Older Adults. *Stress*, 8(2), 95-105.
- Hampel, P., ve Petermann, F. (2006). Perceived Stress, Coping, and Adjustment in Adolescents. *Journal of Adolescent Health*, 38(4), 409-415.

- Harpaz, I., ve Fu, X. (1997). Work Centrality in Germany, Israel, Japan, and the United States. *Cross-Cultural Research*, 31(3), 171-200.
- Hayes, A. F. (2018). Partial, conditional, and moderated moderated mediation: Quantification, inference, and interpretation. *Communication monographs*, 85(1), 4-40.
- Hu, E., Koucky, E. M., Brown, W. J., Bruce, S. E. ve Sheline, Y. I. (2014). The Role of Rumination in Elevating Perceived Stress in Posttraumatic Stress Disorder. *Journal of Interpersonal Violence*, 29(10), 1953-1962.
- Hu, S., Jiang, L., Probst, T. M. ve Liu, M. (2021). The Relationship Between Qualitative Job Insecurity and Subjective Well-being in Chinese Employees: The Role of Work-Family Conflict and Work Centrality. *Economic and Industrial Democracy*, 42(2), 203-225.
- Isoard-Gauthier, S., Scotto-di-Luzio, S., Ginoux, C. ve Sarrazin, P. (2018). The Relationships Between Off-Job Physical Activity and Vigor at Work Across Time: Testing for Reciprocity. *Mental Health and Physical Activity*, 14, 47-51.
- Jaya, L. H. S. ve Ariyanto, E. (2021). The Effect of Vigor, Dedication and Absorption on The Employee Performance of PT Garuda Indonesia Cargo. *European Journal of Business and Management Research*, 6(4), 311-316.
- Jovari, B. (2023). Organizational Vigor Creation Model in Universities. *International Journal of Management and Business Research*, 7(1), 28-49.
- Kinnunen, U., Feldt, T., De Bloom, J., Sianoja, M., Korpela, K., ve Geurts, S. (2017). Linking Boundary Crossing From Work To Nonwork To Work-Related Rumination Across Time: A Variable- and Person-Oriented Approach. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(4), 467
- Kovács, L. N., Baksa, D., Dobos, D., Eslári, N., Gecse, K., Kocsel, N., Juhasz, G., ve Kökönyei, G. (2021). Perceived Stress In The Time of COVID-19: The Association With Brooding and COVID-Related Rumination In Adults with and Without Migraine. *BMC Psychology*, 9(1), 68.
- Kremer-Hayon, L. ve Goldstein, Z. (1990). The Inner World of Israeli Secondary School Teachers: Work Centrality, Job Satisfaction and Stress. *Comparative Education*, 26(2-3), 284-298.
- Lee, J. S., Joo, E. J. ve Choi, K. S. (2013). Perceived Stress and Self-esteem Mediate The Effects of Work-related Stress on Depression. *Stress and Health*, 29(1), 75-81.
- Lin, L. I. N., Siu, O. L., Shi, K. ve Bai, X. W. (2009). Challenge and Hindrance Job Demands, Job Resource, and Their Relationships With Vigor and Emotional Exhaustion. In 2009 *International Conference on Management Science and Engineering* (pp. 1098-1106). IEEE.
- Little, L. M., Nelson, D. L., Wallace, J. C. ve Johnson, P. D. (2011). Integrating Attachment Style, Vigor at Work and Extra-role Performance. *Journal of Organizational Behavior*, 32(3), 464-484.
- Malik, O. F., Schat, A. C., Shahzad, A., Raziq, M. M. ve Faiz, R. (2021). Workplace Psychological Aggression, Job Stress and Vigor: A Test of Longitudinal Effects. *Journal of Interpersonal Violence*, 36(5-6), NP3222-NP3240.
- Mannheim, B., ve Rein, J. (1981). Work Centrality of Different Age Groups and The Wish To Discontinue Work. *The International Journal of Aging and Human Development*, 13(3), 221-232.
- Martin, L. L., ve Tesser, A. (1996). Some Ruminative Thoughts. In. *RS Wyer (Ed.)*, Ruminative Thoughts (pp. 1-47).

- Melo, J. M., Campanini, M. Z., Souza, S. C. S., Andrade, S. M., González, A. D., Jiménez-López, E., ve Mesas, A. E. (2021). Work-related Rumination and Worry At Bedtime are Associated with Worse Sleep Indicators in Schoolteachers: A Study Based on Actigraphy and Sleep Diaries. *Sleep Medicine*, 80, 113-117.
- Michael, T., Halligan, S. L., Clark, D. M., ve Ehlers, A. (2007). Rumination in Posttraumatic Stress Disorder. *Depression and Anxiety*, 24(5), 307-317.
- Nolen-Hoeksema, S., Wisco, B. E., ve Lyubomirsky, S. (2008). Rethinking Rumination. *Perspectives on Psychological Science*, 3(5), 400-424.
- Park, J., Yoon, S., Moon, S. S., Lee, K. H., ve Park, J. (2017). The Effects of Occupational Stress, Work-centrality, Self-efficacy and Job Satisfaction on Intent To Quit Among Long-term Care Workers in Korea. *Home Health Care Services Quarterly*, 36(2), 96-111.
- Querstret, D., Cropley, M., Kruger, P., ve Heron, R. (2016). Assessing The Effect of a Cognitive Behaviour Therapy (CBT)-Based Workshop on Work-related Rumination, Fatigue, and Sleep. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(1), 50-67.
- Querstret, D., ve Cropley, M. (2012). Exploring The Relationship Between Work-related Rumination, Sleep Quality, and Work-related Fatigue. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(3), 341.
- Radcliffe, C., ve Lester, H. (2003). Perceived Stress During Undergraduate Medical Training: A Qualitative Study. *Medical Education*, 37(1), 32-38.
- Rees, D. W. (1995). Work-related Stress in Health Hervice Employees. *Journal of Managerial Psychology*, 10(3), 4-11.
- Rees, D., ve Cooper, C. L. (1992). Occupational Stress in Health Service Workers in the UK. *Stress medicine*, 8(2), 79-90.
- Saeed, A. A., Bahnassy, A. A., Al-Hamdan, N. A., Almudhaibery, F. S. ve Alyahya, A. Z. (2016). Perceived Stress and Associated Factors Among Medical Students. *Journal of Family and Community Medicine*, 23(3), 166.
- Saleem, M., Tufail, M. W., Atta, A., ve Asghar, S. (2015). Innovative Workplace Behavior, Motivation Level and Perceived Stress Among Healthcare Employees. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 9(2), 438-446.
- Schiffirin, H. H., ve Nelson, S. K. (2010). Stressed and Happy? Investigating The Relationship Between Happiness and Perceived Stress. *Journal of Happiness Studies*, 11, 33-39.
- Sharabi, M. ve Harpaz, I. (2010). Improving Employees' Work Centrality Improves Organizational Performance: Work Events and Work Centrality Relationships. *Human Resource Development International*, 13(4), 379-392.
- Shirom, A. (2003). Feeling Vigorous at Work? The Construct of Vigor and The Study of Positive Affect in Organizations. In *Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies* (pp. 135-164). Emerald Group Publishing Limited.
- Shirom, A. (2011). Vigor as a Positive Affect at Work: Conceptualizing Vigor, Its Relations With Related Constructs, and Its Antecedents and Consequences. *Review of General Psychology*, 15(1), 50-64.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., ve Ullman, J. B. (2013). *Using Multivariate Statistics* (Vol. 6, pp. 497-516). Boston, MA: pearson.

- Tekin, E., Çilesiz, Z. Y., ve Selçuk, G. E. D. E. (2019). Farklı Mesleklerde Çalışanların Algılanan Stres Düzeyleri ve Stresle Başa Çıkma Tarzları Üzerine Bir Araştırma. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 79-89.
- Trivellas, P., Reklitis, P. Ve Platis, C. (2013). The Effect of Job Related Stress on Employees' Satisfaction: A Survey in Health Care. *Procedia-social and Behavioral Sciences*, 73, 718-726.
- Tziner, A., Ben-David, A., Oren, L., ve Sharoni, G. (2014). Attachment To Work, Job Satisfaction and Work Centrality. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(6), 555-565.
- Uçanok Tan, B., ve Karabatı, S. (2013). The Effects of Values, Work Centrality, and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behaviors: Evidence From Turkish SMEs. *Human Resource Development Quarterly*, 24(1), 89-129.
- Vahle-Hinz, T., Bamberg, E., Dettmers, J., Friedrich, N., ve Keller, M. (2014). Effects of Work Stress on Work-related Rumination, Restful Sleep and Nocturnal Heart Rate Variability Experienced on Workdays and Weekends. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(2), 217.
- Wang, F., Zhang, M., Das, A. K., Weng, H. ve Yang, P. (2020). Aiming at the Organizational Sustainable Development: Employees' Pro-social Rule Breaking as Response To High Performance Expectations. *Sustainability*, 13(1), 267.
- Wefald, A. J., Smith, M. R., Gopalan, N. ve Downey, R. G. (2017). Workplace Vigor as a Distinct Positive Organizational Behavior Construct: Evaluating The Construct Validity of The Shirom-Melamed Vigor Measure (SMVM). *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 29, 197-220.
- Willis, K. D., ve Burnett Jr, H. J. (2016). The Power of Stress: Perceived Stress and Its Relationship with Rumination, Self-Concept Clarity, and Resilience. *North American Journal of Psychology*, 18(3).

THE MEDIATING ROLE OF RUMINATION IN THE EFFECT OF PERCEIVED STRESS ON ORGANIZATIONAL VIGOR AND CENTRALITY: A STUDY ON NURSES

Extended Abstract

Aim: Several factors can state the emotional state of employees. Individuals working in the healthcare sector often experience heightened levels of stress due to the intensity and importance of their role. This study aims to determine the relationship between perceived stress, work centrality and organizational vigor and the mediating effect of rumination on this relationship. In order to reveal these relationships, data were collected from those working in hospitals and the health sector.

Method(s): The data belonging to the research were collected by the survey method. While creating the questionnaire form, the scales that were previously used in the literature. The questionnaire form consists of five parts as demographic characteristics, perceived stress scale, organizational vigor scale, work centrality scale and rumination scale. The answers to the questions measuring the perceived stress, work centrality, organizational vigor and rumination were formed in a 5-point Likert scale. A 5-point Likert type scale (1=strongly disagree, 5=strongly agree) was used to answer the questions.

The data for this research was collected from nurses employed at various hospital and private healthcare facilities located in İstanbul. The number of participants evaluated is 223. The data obtained underwent frequency, reliability and validity analyses using SPSS 21 and SPSS Process programme.

Findings: In the research, a model was created to determine the relationship between perceived stress and organizational vigor of employees and their work centrality behaviors and the mediating role of rumination in this relationship. The model generated 7 different hypotheses to test the relationships between the variables.

With the data obtained in the research, frequency analysis was carried out to determine the demographic characteristics of the participants. Out of the total participants, 170 (76.2%) were female and 53 (23.8%) were male. Most of the participants are aged 18 to 24 and have graduated from college. When the survey participants are categorized according to their tenure in their institutions, it is observed that nearly half of the employees possess 16 years or more of experience.

To examine the relationships between the variables in the research model, we conducted a correlation analysis using the SPSS 21 package program. In the analyses made, there is a negative relationship ($r=-0.245^{**}$) between perceived stress and organizational vigor. The relationship between the perceived stress variable and organizational vigor is significant. H_1 hypothesis was accepted. A statistically insignificant correlation was observed between perceived stress and work centrality ($r=0.057$). H_2 hypothesis was not supported. It was seen that there was a statistically positive ($r=0.592^{**}$) relationship between the independent variable perceived stress and the mediating variable rumination. A significant relationship between the variables was observed and H_3 hypothesis was accepted. The study found a significant positive relationship ($r=0.311^{**}$) between the mediating variable, rumination and work centrality and a significant negative relationship ($r=-0.217^{**}$) with organizational vigor. The study supports the significant relationship between the variables and H_4 ve H_5 hypotheses were accepted.

The relationship between rumination and perceived stress was not affected by mediation, as the confidence interval included zero ($\beta=0.0632$, $SE=0.0486$, $LLCI=-0.1618$, $ULCI=0.0295$). The H_6 hypothesis was not supported. When the impact of perceived stress and rumination on work centrality was analysed, it was found that perceived stress had a significant negative direct impact

($\beta=-0.2191$, $p=0.000$) and rumination fully mediated the relationship between perceived stress and work centrality ($\beta=0.2829$ SE=0.0562, LLCI=0.01669, ULCI=0.3917). H₇ hypotheses was accepted.

Conclusion: This study aimed to investigate whether rumination mediated the relationship between perceived stress and work centrality as well as organizational vigor. The research findings support the H₁, H₃, H₄ ve H₅ hypotheses while the H₂ and H₆ hypotheses was not supported.

The study examined the mediating effect of rumination between perceived stress and work centrality. The findings indicate that the insignificant effect of perceived stress on work centrality had a significant effect in conjunction with the rumination variable. This result is expected to make a significant contribution to the literature.
