



**İşyeri Kaygısı, İşle İlgili Ruminasyon ve Uykusuzluk Arasındaki İlişki: Turizm Sektöründe Bir Uygulama**

***The Relationship Between Workplace Anxiety, Work-Related Rumination and Insomnia: An Application in Tourism Sector***

**Vural DENİZ<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Öğr.Gör.Dr., Selçuk Üniversitesi, Hadim Meslek Yüksekokulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü, Konya, vuraldeniz70@gmail.com, orcid.org/0000-000 1-8190-3065

*Araştırma Makalesi/Research Article*

**Makale Bilgisi**

Geliş/Received:

22.01.2025

Kabul/Accepted:

31.03.2026

**DOI:**

10.18069/firatsbed.1625295

**Anahtar Kelimeler**

İşyeri kaygısı, işle ilgili ruminasyon, uykusuzluk, otel çalışanları

**Keywords**

Workplace anxiety, work-related rumination, insomnia, hotel employees

**ÖZ**

Gün geçtikçe daha rekabetçi ve performans odaklı hale gelen çalışma hayatında işyeri kaygısı çalışanları tüketen yaygın bir işyeri olgusudur. Tüklenen çalışanların kendini yenilemesi için sağlıklı bir iyileşmeye ihtiyacı vardır. Kaliteli bir uyku ise bu sürecin en önemli parçasıdır. Bu çalışmanın amacı, otel çalışanlarının yaşadığı işyeri kaygısının uykusuzluğa etkisini ve işle ilgili ruminasyonun bu etkideki rolünü belirlemektir. Bu kapsamda Antalya’da faaliyet gösteren beş yıldızlı bir otelde kolayda örnekleme yöntemi ile seçilen 235 çalışana anket uygulanmıştır. Elde edilen veriler istatistik paket programları aracılığıyla analiz edilmiştir. Veri analiz sürecinde, tanımlayıcı istatistiklerin yanı sıra, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri ve hipotezlerin testine yönelik korelasyon ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Hiyerarşik regresyon analizi sonuçları işyeri kaygısı ile işle ilgili ruminasyon ve uykusuzluk arasında önemli ilişkiler olduğunu ortaya koymaktadır. İşyeri kaygısı işle ilgili ruminasyonu ve uykusuzluğu yordamaktadır. Ayrıca bulgular işle ilgili ruminasyonun işyeri kaygısı ile uykusuzluk arasındaki ilişkiye aracılık edebileceğini göstermektedir. Genel olarak mevcut çalışma işyeri kaygısının iş sonrası iyileşme deneyimine etkisini anlaşılmasına katkıda bulunmaktadır.

**ABSTRACT**

In an increasingly competitive and performance-focused workplace, workplace anxiety is a common workplace phenomenon that consumes employees. Healthy recovery is essential for rejuvenating burnt-out employees. Quality sleep is the most important part of this process. The aim of this study is to determine the effect of workplace anxiety on insomnia experienced by hotel employees and the role of work-related rumination in this effect. In this context, a questionnaire was applied to 235 employees selected by convenience sampling method in a five-star hotel operating in Antalya. The data obtained were analyzed through statistical package programs. In the data analysis process, in addition to descriptive statistics, validity and reliability analysis, correlation and regression analysis were used to test the hypotheses. The results of hierarchical regression analysis reveal that there are significant relationships between workplace anxiety and work-related rumination and insomnia. Workplace anxiety predicts work-related rumination and insomnia. In addition, the findings suggest that work-related rumination may mediate the relationship between workplace anxiety and insomnia. Overall, the current study contributes to our understanding of the impact of workplace anxiety on the post-work recovery experience.

**Atıf/Citation:** Deniz, V. (2026). İşyeri Kaygısı, İşle İlgili Ruminasyon ve Uykusuzluk Arasındaki İlişki: Turizm Sektöründe Bir Uygulama. *Firat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 36, 2, 519-538.

**Sorumlu yazar/Corresponding author:** Vural DENİZ, vuraldeniz70@gmail.com

## 1. Giriş

Turizm Türkiye ekonomisinin lokomotif sektörlerinden biridir (Turgut, Uçan ve Başaran, 2021). Son yıllarda sektörün hızla gelişmesi oteller arasındaki rekabetin giderek sertleşmesine neden olmaktadır. Son derece rekabetçi ve emek yoğun bir pazarda faaliyet gösteren oteller gelirini korumak için çalışanlarından daha fazla çaba beklemektedir (Bal, Tutar ve Sever, 2023). Öte yandan çalışanları kendi performanslarından sorumlu tutan, hedeflere ve çıktılara odaklanma eğiliminde olan modern yönetim uygulamaları, çalışanların kontrolleri dışında, ancak sorumlulukları dahilinde olan hedeflere ulaşmaya zorlamaktadır (Cropley ve Zijlstra, 2011). Sonuç olarak bu koşullar çalışanların işleri hakkındaki kaygılarının artmasına neden olmaktadır.

İşyeri kaygısı, iş ile ilgili performans hakkında tedirginlik, huzursuzluk ve endişe hissi olarak tanımlanmaktadır (Cheng ve Mccarthy, 2018). Performansa dayalı kaygı olarak da adlandırılan işyeri kaygısı çalışanın işiyle ilgili hissettiği gerginliği ve işverenin beklentilerini karşılama konusunda korkularını gösterir (McCarthy, Trougakos ve Cheng, 2016). İşyeri kaygısı çalışma ortamının taleplerine ve zorluklarına verilen doğal bir tepkidir ve yaygın bir işyeri olgusudur. Araştırmalar ABD'de çalışanların % 41' inin işyerinde yüksek düzeyde kaygı yaşadıklarını bildirirken (Amerikan Psikoloji Derneği, 2012), Birleşik Krallık'ta yapılan bir araştırma çalışanların %87'sinin iş yerinde performansa dayalı kaygısı yaşadığını göstermektedir (RADA Business, 2020).

Modern işyerleri kaygıyı tetikleyen durumlarla doludur (Kouchaki ve Desai, 2015) ve araştırmalar çalışanların işyerinde kaygı yaşama eğilimleri farklılık gösterse de gün geçtikçe arttığını göstermektedir (McCarthy ve diğerleri, 2016). Bu istatistikler ciddi endişelere yol açmaktadır, çünkü işyeri kaygısının hem çalışanlar hem de kuruluşları için potansiyel olarak zararlı sonuçları vardır. Bazı araştırmacılar tarafından kaygının motive edici yönüne dikkat çekerek aslında küçük ve yönetilebilir miktarlarda kaygının, insanları hedeflerine yönelik motivasyonlarını ve görevlerdeki performansını artırmaları açısından faydalı olabileceğini iddia etseler de (Kouchaki ve Desai, 2015), işyeri kaygısı enerji ve odaklanma gibi çalışanların değerli kaynaklarını tükenmesine neden olarak bir maliyet yaratmaktadır (Okun, 2021). İşyerinde yüksek kaygı çalışanlarda düşük iş tatmini (Boyd, Lewin ve Sager, 2009) ve iş performansına (McCarthy ve diğerleri, 2016) neden olurken işten çekilme (Yin, Ji ve Ni, 2023) ve etik olmayan işyeri davranışları (Kouchaki ve Desai, 2015) artırmaktadır. İşyeri kaygısının yönetsel etkinliği olumsuz yönde etkileyecek sonuçlarla ilişkisinin yanında çalışanların sağlığı ve refahını da olumsuz etkilediğini gösteren kanıtlar bulunmaktadır (Cheng ve McCarthy, 2018). Bu nedenle yaygın olmasına rağmen sıklıkla göz ardı edilen işyeri kaygısı dikkate alınması gereken bir endişe kaynağıdır ve daha derin bir şekilde anlaşılması gerekmektedir. Çünkü elde edilen sonuçlar işyeri kaygısının potansiyel olarak olumsuz etkilerini azaltmaya yönelik stratejiler geliştirme sürecinin ilk adımı olarak hizmet edecektir.

İşyeri kaygısı önemli bir stres faktörüdür ve çalışanların kaynaklarını tüketir (Cheng ve McCarthy, 2018). İş sonrası tükenen kaynakların yenilenmesini sağlayan iyileşme deneyimi, işyeri kaygısının olumsuz sonuçlarından korunmak ve sağlığı korumak için önemli bir süreçtir (Sonnentag ve Fritz, 2015). İyileşme, işte harcanan çabadan sonra psiko-fizyolojik gevşeme olarak tanımlanır (Geurts ve Sonnentag, 2006) ve aslında iyileşme, yük reaksiyonlarının tersine dönmesidir. Böylece kişiyi yeni talepleri üstlenmeye hazır hale getirir (Cropley ve Zijlstra, 2011). Etkili bir iyileşme için iki sürecin özellikle önemli olduğu düşünülebilir. Bunlar işle ilgili düşüncelerden uzaklaşmak ve kaliteli bir uykudur (Sonnentag, 2018).

Uyku, iyileşmenin merkezi bir aşamasıdır (Sonnentag, Binnewies ve Mojza, 2008). Uyku, beyindeki enerji depolarını onardığından (Porkka-Heiskanen, Kalinchuk, Alanko, Urrila ve Stenberg, 2003) kaliteli bir uykuya sahip olmak fizyolojik ve psikolojik refah için çok önemli görünmektedir. Bu nedenle iyi uyumak, başarılı bir şekilde iyileşmek ve işyeri kaygısının çalışanlar üzerindeki uzun vadeli olumsuz etkilerini önlemek için önemlidir (Berset, Elfering, Lüthy, Lüthi ve Semmer, 2011). 'Uykuya dalmada ve/veya uykuyu sürdürmede zorluk' ile karakterize edilen uykusuzluk (Toker, Laurence ve Fried, 2015: 274) çalışan refahının önemli bir göstergesidir. Önemli kanıtlar, uykusuzluğun örgütsel işlev ve çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığı üzerindeki olumsuz sonuçlarını ortaya koymaktadır (Barnes, Miller ve Bostock, 2017; Rivkin, Diestel, Stollberger ve Sacramento, 2023). Uykusuzluk (miktar ve kalite açısından kötü uyku) kalp hastalığı, yüksek tansiyon ve nörolojik bozukluklar gibi çok sayıda farklı sağlık sorunları ile ilişkilendirilmiştir (Taylor, Mallory, Lichstein, Durrence, Riedel ve Bush, 2007). Uykusuzluk ayrıca düşük iş performansı, azalan iş katılımı ve işyeri kazaları risklerinin artması gibi olumsuz iş sonuçlarını tetikleyerek örgütlerin uzun vadeli etkinliği açısından olumsuz sonuçlar üretebilmektedir (Henderson ve Horan, 2021; Litwiller, Snyder, Taylor ve Steele, 2017). Bu

sonuçların yanında çalışmalar uykusuzluğun çalışanlar arasında yaygın olduğunu ve son yıllarda arttığını göstermektedir (Kronhol, Partonen, Härmä, Hublin, Lallukka, Peltonen ve Laatikainen, 2016). Bu nedenle işyeri kaygısının çalışan uykusuzluğunu etkileyip etkilemediğini araştırmak önemlidir. Çünkü bunu yapmak yalnızca bilim insanlarının iş kaygısının risklerini anlamalarına yardımcı olmakla kalmayacak, aynı zamanda örgütlerin çalışanların refahını etkileyen faktörlere (örn., uykusuzluk) çözüm bulmalarına da yardımcı olacaktır. Dolayısıyla iş kaygısının uykusuzluğa etkisinin ortaya çıkarılması hem teorik hem de pratik açıdan önemlidir.

Kaliteli bir uyku iş sonrası iyileşmeye yardımcı olabilirken iyileşme sürecine müdahale edebilen olası bir mekanizma işle ilgili ruminasyondur. İşle ilgili ruminasyon çalışma saatleri dışında iş hakkında (örn. görevler, performans) tekrarlayan ve rahatsız edici düşünceleri içerir (Cropley, Michalianou, Pravettoni ve Millward, 2012). Çalışma saatleri dışında iş hakkında düşünmeye devam etmek iş taleplerini iş dışına taşınmasına neden olur. Bu da iyileşme süreçlerine (örn., uyku) müdahale edebilir (Vahle-Hinz, Mauno, De Bloom ve Kinnunen, 2017) ve uzun vadede sağlık ve refaha zarar verebilir (Kinnunen, Feldt, Sianoja, de Bloom, Korpela ve Geurts, 2017). Mesleki stres araştırmaları, ruminasyonun iş stresi ve uykusuzluk arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini ortaya koymaktadır. Örneğin, yakın zamanda Janurek, Junker, Abdel Hadi, Mojzisch ve Häusser (2024) işle ilgili ruminasyonun iş talepleri ile uyku kalitesi arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini bulmuştur. İşle ilgili ruminasyon işle ilgili kaygıları sürekli olarak mevcut tutar ve bireyin uyku kalitesini bozabilir (Davis, Gere ve Sliwinski, 2017). Özetle işyeri kaygısı, çalışanlarda ruminatif düşünceye neden olabilir. İşyeri kaygısının neden olduğu ruminasyon ise uykusuzluğu tetikleyebilir (Tousignant, Taylor, Suvak ve Fireman, 2019; Van Laethem, Beckers, Geurts, Garefelt, Magnusson Hanson ve Leineweber, 2018). Dolayısıyla işle ilgili ruminasyon işyeri kaygısı ile uykusuzluk arasındaki ilişkiye aracılık etmesi beklenmektedir.

Önceki çalışmalar, farklı iş taleplerinin iş sonrası iyileşmeye zarar verdiğini ve kötü refah sonuçlarına yol açtığını göstermektedir (Kinnunen ve diğerleri, 2017; Noja, Tement ve Kubicek, 2023; Wach, Stephan, Weinberger ve Wegge, 2021). Ancak, çok az çalışma işyeri kaygısını bu bağlamda ele almıştır (Nauman, Malik ve Jalil, 2019; Wang, Zhang ve Jia, 2023b). Ayrıca kaygı, ruminatif düşünme ve uykusuzlukla oldukça alakalı olmasına rağmen (Pillai ve Drake 2015) bu ilişkiler iş bağlamında çok az incelenmiştir. Özellikle ulusal (Türkiye) literatürde, günümüz örgütlerinin önemli sorunları arasında yer alan bu kavramlar hak ettiği ilgiyi görmemiş ve yeterince araştırılmamıştır. Bu nedenle, işyeri kaygısının çalışanların iş sonrası iyileşme deneyimini etkilediği mekanizmaları anlamak önem arz etmektedir. Mevcut çalışma, bu kavramlar arasındaki ilişkilere odaklanmakta, Kaynakların Korunması Teorisinden (COR; Hobfoll, 1989) yararlanarak, işyeri kaygısının uykusuzluğun bir yordayıcısı olabileceğini ve işyeri kaygısı ile uykusuzluk arasındaki ilişki için temel bir açıklayıcı mekanizmanın işle ilgili ruminasyon olabileceğini öne sürmektedir. Böylece önceki kısıtlı bilgiyi genişletmeyi amaçlamaktadır.

Mevcut çalışma önceki araştırmalara çeşitli şekillerde katkıda bulunmasının yanında hem çalışanlar hem de kuruluşlar için önemli pratik çıkarımlar sunmaktadır. Öncelikle işyerinde kaygı deneyimi hakkındaki sınırlı bilgiyi ilerletmektedir. İşyeri kaygısının zararlı etkisine odaklanan önceki araştırmalara rağmen, işyeri kaygısının iş sonrası iyileşme deneyiminin önemli bir sorunu olan uykusuzluğu artırıp artırmayacağı bilinmemektedir. Dahası, işyeri kaygısının uykusuzluğu etkilediği süreç belirsizdir. Bu sürecin olası önemli nedenlerinin (arabulucuların) ortaya çıkarılması işyeri kaygısının olumsuz etkilerini nasıl azaltacağını anlamada faydalı olacaktır. Bu çalışmanın, işyeri kaygısının sonuçları ve iş sonrası iyileşme süreçlerine etkisi hakkındaki çıkarımlarıyla özellikle ulusal yazındaki gelecek araştırmalara ilham vermesi umulmaktadır.

## **2. Kavramsal Çerçeve ve Hipotezler**

### **2.1. İşyeri Kaygısı**

Kaygı, bireyin yüzleşmek için yeterince yetkin hissetmediği tehdit edici durum karşısında yaşadığı gerginlik ve endişe şeklindeki duygusal tepkidir (Schwarzer, Van der Ploeg ve Spielberger, 1982). Kaygı durumluk kaygı ve özellik kaygısı olarak iki kategoriye ayrılır (Spielberger, 1985). Durumluk kaygı, kişinin mevcut kaygı düzeyi olarak tanımlanır ve durumsal faktörlerin bir fonksiyonudur. Öte yandan, özellik kaygısı, bir bireyin kaygılı olma yönündeki genel istikrarlı eğilimini gösterir, yani bireyin kaygıya yatkınlığıdır (Bensi ve Giusberti, 2007). İşyerine özgü değerlendirmeye dayalı bir kaygı türü olan işyeri kaygısı, iş görevlerinin başarılmaması konusunda gerginlik ve endişe duyguları olarak tanımlanmaktadır (Cheng ve McCarthy, 2018;

McCarthy ve diğerleri, 2016). Belirli uyarılara maruz kalmayla tetiklendiğinden durumluk kaygının bir biçimi gibi görünen işyeri kaygısı aslında hem bireysel farklılıklardan hem de işyeri özelliklerinden etkilenen alana özgü bir yapıdır (McCarthy ve diğerleri, 2016; Zhang, Chen, Zhang ve Stein, 2022). İşyeri kaygısı, çalışanların örgütsel işleyişiyle ilgili endişelerini ve iş görevlerini yerine getirirken işverenlerinin beklentilerini karşılama noktasındaki yaşadıkları gerginliği yansıtır (Okun, 2021). Dolayısıyla işyeri kaygısı, zayıf performansın olumsuz sonuçlarından duyulan korkuyla veya kişiden beklenen yüksek standartlara ulaşamama endişesiyle ilişkilidir (Paiement, Desroches, Maheu, Leduc ve Longpré, 2021).

İşyeri kaygısı çalışanın, çalışma ortamında algılanan koşullar veya olayların sonucunda deneyimlenen olumsuz duygulardır (Okun, 2021). Bu duyguların şekillenmesinde hem bireysel hem de durumsal faktörlerin etkisi bulunmaktadır. Cinsiyet ve yaş gibi demografik özelliklerin yanında fiziksel refah gibi bireysel özellikler kaygıyı etkilemektedir (Wang, Yuan, Feng ve Peng, 2023a). Bireysel özelliklerin yanında iş yerinde birçok durumsal faktör de işyeri kaygısını tetikleyebilmektedir (Kouchaki ve Desai, 2015). Örneğin yüksek iş talepleri, görev teslim tarihleri, rol belirsizliği ve iş özerkliği gibi stres faktörlerinin işyeri kaygısı deneyimine katkıda bulunduğu ortaya koyulmuştur (Nauman ve diğerleri, 2019).

Kaygı yaygın ve olağan bir duygudur ve aslında küçük ve yönetilebilir miktarlarda kaygı, insanları hedeflerine odaklanmaya ve performansını artırmaya motive ettiği için iyi bir şey olabilir (Chauhan ve Dhar, 2023). Ancak işyerindeki kaygı genellikle dezavantajlı ve istenmeyen bir durum olarak bilinmektedir. Önemli sayıda çalışan işyerinde kaygıdan mustarıdır (RADA Business, 2020) ve bu durum onların üretkenliğini, ilişkilerini, iş kalitesini ve iş dışındaki refahı etkilemesi mümkündür (Paiement ve diğerleri, 2021). Önceki çalışmalar işyeri kaygısının düşük iş performansı (De Clercq, Haq ve Azeem, 2018; McCarthy ve diğerleri, 2016), etik olmayan davranışlar (Kouchaki ve Desai, 2015) işten ayrılma niyeti (Kokubun, Ino ve Ishimura, 2022), iş yerinde zorbalık (Nauman ve diğerleri, 2019) ve düşük yaratıcılık (Mao, Chang, Gong ve Xie, 2021) ile ilişkili olduğunu göstermektedir.

## 2.2. Uykusuzluk

Uyku, sağlıklı yaşamın temel gereksinimlerinden bir tanesidir ve kanıtlanmış onarıcı bir etkiye sahiptir (Hobson, 2005). Sağlıklı yetişkinlerin işlevsel kalabilmeleri için düzenli ve günde en az yedi saat kaliteli uykuya ihtiyacı vardır (Dong, Xie ve Zou, 2022). Bu standartları sürdüremeyenlerin sağlık ve refahlarının tehlikeye girme olasılığı yüksektir (Nauman ve diğerleri, 2019). Ancak uykusuzluk dünya çapında yüksek yaygınlık oranlarına sahip halk sağlığı sorunudur (Kronholm, Partonen, Härmä, Hublin, Lallukka, Peltonen ve Laatikainen 2016; Panda, Taly, Sinha, Gururaj, Girish ve Nagaraja, 2012). Uykusuzluğun farklı tanımlamaları olmasına rağmen çoğu uyku kalitesi, uyku gecikmesi (uykuya dalma süresi) ve uykunun sürdürülmesi (uykuyu sürdürme zorluğu) gibi üç temel göstereyi içerir (Scott ve Judge, 2006). Uykusuzluk uyku süresine kıyasla ertesi gün uykululuk hali ve refah hissiyle daha güçlü bir şekilde ilişkilidir (Pilcher, Ginter ve Sadowsky, 1997). Uykusuzluğun fiziksel ve psikolojik sağlık üzerindeki yıkıcı etkilerinin yanında ekonomik maliyetleri de yüksektir (Daley, 2009). Uykusuzluk çalışanların yorgunluğunu ve tükenmişliğini artırır dikkatini ve iş tatminini azaltır (Scott ve Judge 2006). Düşük iş performansına ve yüksek devamsızlığa neden olur (Barnes, 2012). Bu nedenle çalışanlar arasında yaygın olan ve son yıllarda artış gösteren uykusuzluğun nedenlerini ve çalışanların uyku kalitesini artıran potansiyel faktörleri belirlemek son derece önemlidir.

## 2.3. İşle İlgili Ruminasyon

Ruminasyon, bir stres etkeninin ilk deneyiminden sonra ortaya çıkan ve stres etkeninin yokluğunda tekrarlayan bilinçli düşüncelerdir (Martin ve Tesser, 1996: 7). Bu tanım iş bağlamına uyarlanarak işle ilgili ruminasyon, iş dışı zamanlarda (örn., iş molaları, akşamlar, hafta sonları veya tatiller) işle ilgili konulara yönelik, doğası gereği tekrarlayıcı olan düşünceler olarak tanımlanmaktadır (Cropley ve Zijlstra, 2011: 6). İş dışı zamanlardaki iş ile ilgili her türlü tekrarlayan düşünce için kapsayıcı bir terim olarak kullanılan işle ilgili ruminasyonu üç boyutta ele alınmaktadır (Cropley ve diğerleri, 2012; Jimenez, Hu ve Xu, 2022). Bunlar; çalışma saatleri dışında iş ile ilgili düşünceler tarafından tetiklenen olumsuz duygusal deneyimleri tanımlayan *duygusal ruminasyon*, işle ilgili sorunlara çözüm bulma veya iyileştirme arayışına yönelik düşünceleri kapsayan *problem çözme üzerine düşünme* ve çalışanların işten uzaklaşma yeteneğini değerlendirmek için kullanılan, ruminatif düşüncelerin yokluğu durumu olan *uzaklaşmadır* (Cropley ve Zijlstra, 2011; Pauli, Gaum, Cropley ve Lang, 2023).

Son yıllarda iş sağlığı psikolojisinde ilgi görmeye başlayan işle ilgili ruminasyon, özellikle iş stresi bağlamında, genellikle olumsuz bir olgu olarak değerlendirilir (Kinnunen ve diğerleri, 2017). Çünkü iş sorunlarını iş dışı alana taşır ve işten sonra iyileşmeyi engeller (Brosschot, Gerin ve Thayer, 2006; Weigelt, Gierer ve Syrek, 2019). Ancak araştırmalar iş dışı zamanda iş hakkındaki her düşüncenin olumsuz olmadığını göstermektedir (Jimenez ve diğerleri, 2022). Bu noktada ruminatif düşüncenin içeriği dikkate alınması gerekir (Wendsche ve Lohmann-Haislah, 2017). Çünkü bu boyutların her birinin farklı öncül ve sonuçları vardır. Özellikle, duygusal ruminasyon ve problem çözme üzerine düşünme çalışan sağlığı, refahı ve performansı ile farklı şekilde ilişkilidir (Kinnunen ve diğerleri, 2017; Pauli ve diğerleri, 2023). Örneğin Hamesch, Cropley ve Lang (2014), duygusal ruminasyonun depresif semptomları tahmin ederken, problem çözme üzerine düşünmenin zararlı etkiler üretmediğini bulmuştur. Syrek, Weigelt, Peifer ve Antoni (2017) ise, duygusal ruminasyonun uyku bozukluğuyla pozitif ilişkili olmasına rağmen, problem çözme üzerine düşünmenin uyku kalitesi için faydalı olduğunu göstermiştir.

#### **2.4. İşyeri kaygısı ve Uykusuzluk Arasındaki İlişki**

Kaliteli bir uyku, çalışanların sağlığını ve refahını korumak için önemlidir (Weinberg, Noble ve Hammond, 2016). Ancak stresli yaşam olayları uykusuzluğu tetikler (Guastella ve Moulds, 2007). Çalışmalar iş kaynaklı stresin uykusuzluğa katkıda bulunan en yaygın faktörlerden biri olduğunu göstermektedir (Berset ve diğerleri, 2011; Vahle-Hinz, Bamberg, Dettmers, Friedrich ve Keller, 2014). Çalışanların iş performansı ile ilgili gerginlik ve huzursuzluk duygularını yansıtan işyeri kaygısı (McCarthy ve diğerleri, 2016) örgütte önemli bir stres faktörüdür. Kaygılı çalışanlar, iş hedeflerine ulaşma noktasında ve iş performanslarının başkalarıncı nasıl değerlendirdiği konusunda endişelenme gibi bilişsel müdahaleler yaşarlar (Cheng ve McCarthy, 2018). Büyük miktarda bilişsel ve duygusal kaynak ayırmalarına neden olan bu durum çalışanlarda psikolojik ve fizyolojik sıkıntıya neden olur, bu da uykusuzluk olasılıklarını artırır (Wang ve diğerleri, 2023a). Araştırmalar, kaygının fizyolojik uyarılmayı etkilediği ve uykuya dalmayı sağlayan fizyolojik süreçleri engellediği için uyku sorunlarının nedeni olabileceğini göstermektedir (Nauman ve diğerleri, 2019). O halde otel çalışanlarında işyeri kaygısı uykusuzluğa neden olabilir. Sonuç olarak aşağıdaki hipotez önerilmektedir.

**H<sub>1</sub>:** İşyeri kaygısı uykusuzluğu pozitif yönde etkilemektedir.

#### **2.5. İşyeri Kaygısı ve İşle İlgili Ruminasyon Arasındaki İlişki**

Çalışanların işte olmadığı zamanlarda iş ile ilgili konularda tekrarlayan düşünceler için kullanılan işle ilgili ruminasyon terimi duygusal ruminasyon, problem çözme üzerine düşünme ve uzaklaşma şeklinde üç boyuttan oluşmaktadır (Cropley ve diğerleri, 2012; Jimenez, Hu ve Xu, 2022). Bu boyutlar çalışan tutum ve davranışları üzerinde farklı sonuçlara neden olabilmektedir (Jimenez ve diğerleri, 2022). Mevcut çalışmada işle ilgili ruminasyonun duygusal boyutuna odaklanılmıştır. Çünkü işle ilgili ruminasyonun bu olumsuz yönü, genellikle olumsuz duygusal ve davranışsal sorunlarla ilişkili görünmektedir (Jimenez ve diğerleri, 2022; Weigelt, Gierer ve Syrek, 2019). Duygusal ruminasyon, iş ile ilgili sorunlarla ilişkili işlevsiz duygulara uzun süre maruz kalmaya yol açması nedeniyle, iş sonrası iyileşme deneyimine (örn., uyku) diğer iş ile ilgili ruminasyon biçimlerine göre zarar verme ihtimali daha yüksektir (Querstret ve Cropley, 2012; Pauli ve diğerleri, 2023). Bugüne kadar yapılan araştırmalar iş sonrası ısrarlı düşüncelerin düşük uyku kalitesi, yorgunluk, depresyon, kumar ve alkol kullanımı gibi istenmeyen sonuçlarla ilişkili olduğunu göstermektedir (Frone, 2015; Querstret, Cropley, Kruger ve Heron, 2016). Farklı birçok soruna da neden olabilme potansiyeline sahip işle ilgili ruminasyon iş yerlerindeki yüksek bilişsel ve duygusal iş talepleri, müşterilerle yaşanan çatışmalar, ağır iş yükü, zaman baskısı, düşük iş-ev sınırları, sınırlı destek ve işte düşük derecede kontrol gibi faktörlerden etkilenmektedir (Berset ve diğerleri, 2011; Kinnunen ve diğerleri, 2017; Sonnentag ve Bayer, 2005). İşle ilgili ruminasyonu etkileme potansiyeline sahip iş taleplerinden bir tanesi de işyeri kaygısıdır.

İşyeri kaygısı, çalışanların örgütsel işleyiş ve işveren beklentilerini karşılama yetenekleri konusundaki endişeleri nedeniyle iş görevlerini yerine getirirken yaşadıkları zorlanmayı yansıtır (De Clercq, Haq ve Azeem, 2018). İşyerinde kaygı deneyimleyen çalışanlar tamamlanması gereken görevler veya işverenlerinin beklentilerini karşılayabilme yetenekleri konusunda gerginlik ve endişe duyarlar (McCarthy ve diğerleri, 2016). Bu duygular onların zihinlerini sürekli meşgul edebilir ve takıntılı düşünceler iş dışı zamana da uzanabilir. Önceki çalışmalar işyerinde zaman ve performans baskısı gibi zihni meşgul eden farklı iş stresörleri

veya taleplerinin ruminasyona yol açtığını göstermektedir (Janurek ve diğerleri, 2024; Kinnunen ve diğerleri, 2017). Verilenler doğrultusunda aşağıda yer alan hipotezi geliştirmek mümkündür:

**H<sub>2</sub>:** İşyeri kaygısı işle ilgili ruminasyonu pozitif yönde etkilemektedir.

## 2.6. İşle ilgili Ruminasyon ve Uykusuzluk Arasındaki İlişki

Bireyler yorucu iş temposuyla sürekli mücadele edemez. Bir çalışma döneminden sonra, tükenen zihinsel ve fiziksel kaynakları yenilemek için iyileşme gerekir (Wendsche ve Lohmann-Haislah, 2017). Uykunun iş sonrası iyileşme sürecinde önemli bir yeri vardır (Querstret vd, 2016). Uyku, işteki stresin olumsuz etkisini ortadan kaldırır, yorgunluğu azaltır, bireylerin zihinsel ve fizyolojik kaynaklarını yenileyerek iş motivasyonunu ve iş performansını artırır (Sonntag ve Geurts, 2009; Kinnunen ve diğerleri, 2017; Zijlstra, Cropley ve Rydstedt, 2014). Araştırmalar dinlendirici uykunun çalışanların sağlığı, performansı ve iş güvenliği açısından kritik etkileri olduğunu doğrulamaktadır (Litwiller ve diğerleri, 2017). Ancak işyerleri çalışanlarda uykusuzluğa neden olabilecek birçok iş faktörüyle doludur. İş sonrası iyileşmesini engelleyen, kaynak tüketen bir deneyim olan işle ilgili ruminasyon uykusuzluğun etiolojisinde kritik bir bileşeni temsil etmektedir (Pillai ve Drake, 2015). Hatta ruminasyon nedeniyle artan aktivasyonun uykusuzluğun ana nedenlerinden biri olduğu varsayılmaktadır (Harvey, 2002). Ruminasyon, psikolojik veya fizyolojik stres tepkilerine neden olan işyeri stresörlerinin bilişsel bir temsili olarak görülür ve stresli durumun yeniden yaşanmasına yol açar. Daha da önemlisi, stres etkeni mevcut olmasa bile bu duyguları taze tutar (Vahle-Hinz ve diğerleri, 2017). Dolayısıyla İşle ilgili ruminasyon, fiziksel olarak mevcut olmasa bile iş stresörlerinin veya taleplerinin bireyin zihninde devam etmesine neden olur ve psikofizyolojik aktivasyonu sürdürerek uykusuzluğa neden olabilir (Brosschot ve diğerleri, 2006). Bir dizi kesitsel ve uzunlamasına çalışma, ruminasyon ile uykusuzluğun ilişkili olduğunu tutarlı bir şekilde göstermektedir (Pillai ve Drake, 2015; Syrek, Weigelt, Peifer ve Antoni, 2017; Vahle-Hinz ve diğerleri, 2014). Buna göre, aşağıdaki hipotezi geliştirmek olasıdır:

**H<sub>3</sub>:** İşle ilgili ruminasyon uykusuzluğu pozitif yönde etkilemektedir.

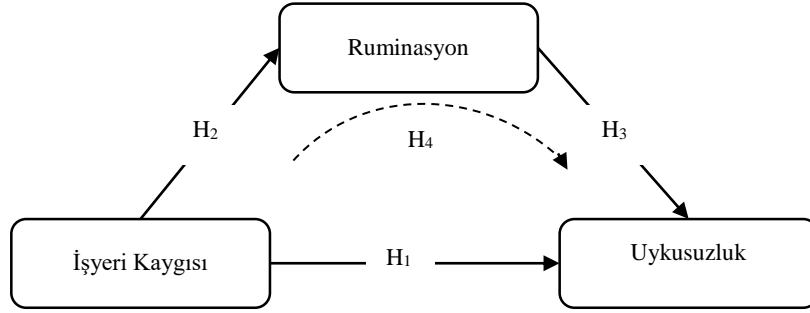
## 2.7. İşle ilgili Ruminasyonun Aracılığı

İşyeri kaygısı etkili iyileşme gerektirirken, yüksek kaygı aynı zamanda çalışanların iyileşmesini engeller. Bireyin iyileşmeye en çok ihtiyaç duyduğu zamanda iyileşmek de zordur (Wendsche, De Bloom, Syrek ve Vahle-Hinz, 2021). Sonntag (2018) bunu "iyileşme paradoksu" olarak tanımlamıştır. İşyeri kaygısının neden olduğu olumsuz etkilerden kurtulmak için dinlendirici bir uykuya ihtiyaç vardır. Ancak bu kaygı çalışanların kaynaklarını tüketir ve uykusuzluğa neden olabilir. Ayrıca iyileşme dönemlerinde işle ilgili düşünceler aracılığıyla kişinin işine zihinsel olarak bağlı olma deneyimi olan işle ilgili ruminasyon da iyileşme sürecinde önemli bir sorundur (Weigelt, Gierer ve Syrek, 2019). Öte yandan uyku literatürü uykusuzluğa neden olan en önemli etkenlerinden birinin ruminatif düşünceler olduğunu göstermektedir (Kinnunen ve diğerleri, 2017). O halde işyeri kaygısının neden olduğu uykusuzluğun altında yatan sorun işyeri kaygısının neden olduğu işle ilgili ruminasyon olabilir.

Önceki araştırmalar, işyeri kaygısının uykusuzluğun öncüsü olduğunu ortaya koymuştur (Nauman ve diğerleri, 2019; Wang ve diğerleri, 2023b). Kaygılı çalışanlar işle ilgili konuları düşünmekten vazgeçemez ve bu düşünceler iş dışı alanlara yansyarak işle ilgili ruminasyona neden olabilir. Ruminatif düşüncelerin de uykusuzluğa neden olduğu iyi bilinmektedir (Janurek ve diğerleri, 2024; Pillai ve Drake, 2015). Yukarıdaki argümanları birleştirerek, işyeri kaygısının işle ilgili ruminasyonu ortaya çıkarması ve bunun da uykusuzluğa yol açması muhtemel olduğunu ileri sürülebilir. Önceki çalışmalar çeşitli iş taleplerinin ruminasyon yoluyla uykusuzluk üzerindeki dolaylı etkisini desteklemektedir (Kinnunen ve diğerleri, 2017; Syrek ve diğerleri, 2017; Van Laethem ve diğerleri, 2018). O halde işle ilgili ruminasyon, işyeri kaygısını çalışan uykusuzluğuna bağlayan aracı bir mekanizma olarak hizmet edebilir.

Kaynakların korunması teorisi (COR), düşük çalışan refahına yol açan süreci ayrıntılı olarak açıklamak için sağlam bir çerçeve sunar. Bu nedenle mevcut çalışmadaki değişkenler arasındaki ilişkiler COR teorisi ile açıklanabilir. COR teorisi (Hobfoll, 1989), bireylerin zaman ve enerji gibi kaynakları korumaya ve geliştirmeye çabaladığını savunur. Bu kaynaklar tehdit altında olduğunda, tükendiğinde veya yenilenemediğinde, birey stres yaşayabilir. Bu nedenle çalışma zamanı sırasında kaybolan veya azalan kaynakların iyileşme dönemlerinde yenilenmesi gerekir (Querstret ve diğerleri, 2016). COR teorisinin temel önermelerinden biri, bireylerin enerji

ve odaklanma gibi sınırlı bir kaynak deposu taşıdığı, bu kaynakların kullanımla tükendiğidir. Dahası, "devam eden iş taleplerinin, kaynakların yenilenebileceğinden daha hızlı bir oranda, kaynakları sürekli olarak tükettiğini" öne sürer (Freedy ve Hobfoll, 1994: 312). Kaygılı çalışanlar, görevle ilgili konular hakkında endişelenerek kaynakları tüketme ve yetenekleri hakkında kendini eleştiren düşüncelere girme eğilimleri nedeniyle bu konuda daha büyük bir dezavantaja sahiptirler (McCarthy ve diğerleri, 2016).



**Şekil 1:** Araştırma Modeli

COR teorisi ayrıca kaynak kaybının kaynak kazanımından çok daha belirgin olduğunu öne sürer ve kayıpların yeni kaynak kayıplar ve taşmalar yarattığını belirten bir momentum unsuru da içerir (Hobfoll, Halbesleben, Neveu ve Westman, 2018). Dolayısıyla, güçlü ve kalıcı bir stres faktörü olan işyeri kaygısının neden olduğu olumsuz duygular çalışanların enerji kaynaklarını tüketebileceği, iş dışı alanlara taşacağı ve momentum unsuru nedeniyle fiziksel ve psikolojik düzeyde bir dizi kaynak kaybını tetikleyebileceği varsayılmaktadır (Hobfoll ve diğerleri, 2018; Nauman ve diğerleri, 2019). Bu etki süreci mevcut çalışmada şu şekildedir; işyeri kaygısı daha fazla kaynak kaybına yol açarak bir başka kaynak kaybı unsuru olan işle ilgili ruminasyona neden olur, bu da uykusuzluk şeklinde daha fazla kaynak kaybına ivme kazandırır. Yetersiz iyileşme tükenen kaynakların yeniden kazanılmasını engellediğinden, kısa vadeli yük reaksiyonları birikir ve daha zararlı hale gelir (Perko, Kinnunen ve Feldt, 2017). Diğer bir tabirle, bireyler iş sonrasında yeterince toparlanamazlarsa, daha az psikolojik ve fizyolojik kaynakla çalışmak zorunda kalacaklar ve bir sonraki vardiyalarında performanslarını sürdürürebilmek için daha fazla çaba sarf etmeleri gerekecektir (Querstret ve diğerleri, 2016). Bu nedenle, işyeri kaygısı, ruminasyon ve uykusuzluk birinin diğerini beslediği bir döngü de oluşturabilir. Bu durum esasen COR teorisinin bir başka önermesi olan kayıp sarmalının da bir örneğidir.

Önceki araştırmalar ve teorik varsayımlara dayanarak, aşağıdaki hipotezi önerilmiştir:

**H4:** İşyeri kaygısının uykusuzluğa etkisinde işle ilgili ruminasyon aracı rol oynar.

### 3. Materyal ve Metot

#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Örneklemi

Bu araştırma, çalışanların işyeri kaygısı, işle ilgili ruminasyon ve uykusuzluğuna odaklanmaktadır. Araştırmanın amacı, işyeri kaygısının çalışanların uykusuzluğu üzerindeki hem doğrudan hem de işle ilgili ruminasyon yoluyla olası dolaylı etkilerini belirlemektir. Bu doğrultuda Antalya ilinin Alanya ilçesinde faaliyet gösteren beş yıldızlı bir oteldeki yaklaşık 600 çalışan anakütle olarak belirlenmiştir. Sekaran ve Bougie (2003) tarafından hesaplanan anakütle örneklem tablosuna göre bu anakütleden %95 güven düzeyinde %5'lik hata payı öngörülerek seçilebilecek örneklem büyüklüğü 234 olarak belirlenmiştir. Geri dönüş sağlanamama ve veri kayıpları ihtimalleri göz önünde bulundurularak 300 anket hazırlanmış ve kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen katılımcılara yüz yüze uygulanmıştır. Turizm sektörünün doğasında yer alan yoğun iş temposu, uzun ve düzensiz çalışma saatleri, zaman ve performans baskısı gibi faktörler, çalışmada yer alan işyeri kaygısı, ruminasyon ve uykusuzluk değişkenlerinin ve bunlar arasındaki ilişkilerin bu sektör bağlamında incelenmesine yöneltmiştir.

Araştırma sürecinde Helsinki Deklarasyonu prensiplerine riayet edilmiştir. Ayrıca araştırma için Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Etik Kurulundan (01.10.2024 tarih ve 15/96 sayı) izin alınmıştır. Anketler 01-20 Ekim 2024 tarihleri arasında araştırmacının kontrolünde ve iki otel çalışanı yardımıyla katılımcılara uygulanmıştır. Zaman olarak iş yoğunluğunun az olduğu saatler tercih edilmiş ve çalışanlardan araştırmaya gönüllü olarak katıldıklarına ilişkin onam alınmıştır. Dağıtılan 300 anketten 245 tane geri dönüş sağlanmış ve geri dönüş oranının % 82 olduğu gözlenmiştir. Ancak veri kayıpları bulunan 10 anket değerlendirme dışı bırakıldığı için 235 katılımcıdan elde edilen verilerle analizler gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde, az da olsa erkek (%52,8) ve evli (%51,1) çalışanların sayısı fazladır. Ayrıca çalışanların %63 'ünün 34 yaş ve altında olduğu ve %42,1'inin ise lise ve altı eğitime sahip olduğu görülmektedir.

### 3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada veri toplamak amacıyla kullanılan anketler iki bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümü demografik özellikleri ölçmeyi amaçlamakta olup 4 maddeden oluşmaktadır. Diğer bölümlerde ise işyeri kaygısı, işle ilgili ruminasyon ve uykusuzluk ölçekleri yer almaktadır. Bu ölçekler daha önce güvenilir ve geçerli olduğu kanıtlanmış ölçeklerden oluşmaktadır. Ölçek ifadeleri 5'li Likert tipi cevaplar içermektedir.

*İşyeri Kaygısı:* Çalışanların işyeri kaygısını belirlemek amacıyla McCarthy, Trougakos ve Cheng (2016) tarafından geliştirilen 8 maddelik ölçek kullanılmıştır. Bu ölçeğin orijinal dilinin İngilizce olması ve Türkçe uyarlamasının bulunmaması nedeniyle ölçek uyarlama çalışması yürütülmüştür (Brislin, 1970). Bu süreçte ölçeğin hedef dile çevrilmesi, geri çeviri yapılması, uzman görüşlerine başvurulması ve güvenilirliğin ve geçerliliğin test edilmesi adımları izlenmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2018). Bu doğrultuda öncelikle ölçek maddeleri iki bağımsız dil uzmanı tarafından ayrı ayrı Türkçeye çevrilmiştir. Sonrasında bu tercüme karşılaştırılarak mutabık kalınan tercüme metin ortaya çıkarılmıştır. Akabinde, bu ölçek maddeleri İngilizceye geri çevirisi yapılmış ve orijinaleri ile karşılaştırılarak kültürel bağlamda farklılığı olup olmadığı değerlendirilmiştir. Bu değerlendirme sonucunda hiçbir ifadenin tercüme kaynaklı anlam kaybına veya değişikliğine uğramadığı görülmüştür. Daha sonrasında, üç farklı uzmanın görüşleri alınmış anlaşılabilirlikleri değerlendirilerek son hali verilmiştir. Ölçeğin Cronbach alfa katsayısının 0,782 olması güvenilirlik kriterleri karşılamaktadır.

*İşle İlgili Ruminasyon:* Çalışanların ruminasyon düzeyini ölçmek amacıyla Querstret ve Cropley (2012) tarafından geliştirilen ve Akyüz ve Sulak (2019) tarafından Türkçeye uyarlanan 15 madde ve üç boyutlu işle ilgili ruminasyon ölçeğinin duygusal ruminasyon boyutunda bulunan 5 madde kullanılmıştır. Akyüz ve Sulak (2019) ölçeğin Cronbach alfa katsayısını 0,81 olarak bulunmuş ve bu da ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

*Uykusuzluk:* Çalışan uyku problemlerini ölçmek için Jenkins, Stanton, Niemcryk ve Rose (1988) tarafından geliştirilen ve Duruöz, Erdem, Gencer, Ulutatar ve Baklacioğlu tarafından (2018) Türk kültüründe sınanan 4 maddelik ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Cronbach alfa katsayısının 0,862 olması onu güvenilir kılmaktadır.

### 3.3. Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Veriler IBM SPSS ve AMOS paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. Bu programlar kullanılarak güvenilirlik analizi, açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri ve korelasyon analizi yapılmıştır. Ayrıca hipotezlerin test edilmesinde SPSS PROCESS Macro eklentisi kullanılmıştır. Temel analizlere geçmeden önce veriler genel koşullar açısından kontrol edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliğini test etmek amacıyla açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeklerin güvenilirlik düzeylerini test etmek için öncelikle Cronbach alfa değerine bakılmıştır. Ayrıca ölçeklerin yakınsak geçerliliği test etmek için AVE ve CR değerleri de incelenmiştir.

Verilerin normal dağılıma sahip olup olmadığını belirlemek için normallik analizi yapılmıştır. Bunun için ölçeklerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerleri normal dağılımda -1,5 ile +1,5 arasında olması beklenir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

## 4. Bulgular

### 4.1. Normallığın Test Edilmesi

Araştırmada temel analizler yapılmadan önce, elde edilen verilerin normallik varsayımını karşılayıp karşılamadığı belirlenmiştir. Normallik varsayımını kontrol edilebilmek için ölçeklerin çarpıklık ve basıklık katsayılarının incelenmiştir. Çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1,5 ile +1,5 arasında olması veri setinin normal dağılım sergilediğini göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Her bir ölçeğin çarpıklık ve basıklık katsayıları incelendiğinde, bu değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında olduğunu ve dolayısıyla normallik varsayımını karşıladığını görülmüştür (bkz. Tablo 2). Bu doğrultuda çalışmada parametrik testler kullanılmaktadır.

#### 4.2. Geçerlilik ve Güvenirliğin Test Edilmesi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini sınamak amacıyla analizler yürütülmüştür. İşyeri kaygısı ölçeğinin Türkçe uyarlaması bulunmadığından sırasıyla açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, diğer ölçekler için sadece doğrulayıcı faktör analizleri (DFA) yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizinde KMO (KaiserMayer-Olkin) değerinin 0,60'tan büyük, Bartlett Küresellik Testi değerinin ise 0,05' ten küçük olması referans alınmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2018). Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizlerinde madde faktör yüklerinin 0,40'ın altında olmaması dikkat edilmiştir (Hair, Hult, Ringle ve Sarstedt, 2017).

**Tablo 1:** Açımlayıcı faktör analizi bulguları

Maddeler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans %
1. İşimde kötü performans göstereceğim düşüncesi beni bunaltıyor.	.831		
2. İş yerinde performansımın diğer çalışanlarıkinden daha düşük olacağından endişeleniyorum.	.847		
3. Performans hedeflerine ulaşamayacağım konusunda gergin ve endişeli hissediyorum.	.811		
4. Performansına ilişkin olumlu dönüt alamayacağım konusunda endişeleniyorum.	.809		
5. İş görevlerimi verilen sürede yerine getiremeyeceğim konusunda sık sık kaygılanıyorum.	.780	4.895	61.188
6. Başkalarının beni bu iş için iyi bir çalışan olarak görüp görmediği konusunda endişeleniyorum.	.764		
7. İşimin gerekliliklerini başarıyla yerine getiremeyeceğimden kaygılanıyorum.	.725		
8. Ne kadar çok çabalarsam çabalayayım, iş performansımın yeterince iyi olup olmayacağı konusunda endişeleniyorum	.677		
KMO= .891	Barlett Küresellik Testi= 1156.554		p= .000

Açımlayıcı faktör analizi sonucunda KMO değerinin 0,891 ve küresellik derecesinin 0,000 olduğu bulunmuştur. Bu değerler örneklemden elde edilen verilerin faktör analizi için yeterli olduğunu ve analizin anlamlı faktörler getireceğini göstermektedir. Öte yandan maddelerinin faktör yüklerinin 0,677 ile 0,847 arasında değiştiği ve ölçek maddelerinin tek boyut etrafında toplandığı görülmektedir.

DFA örneklemden elde edilen verilerin önceden belirlenen faktör yapısına uygunluğunu kontrol etmek için kullanılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2016). Model uyumunun değerlendirilmesi için CMIN/DF, CFI, RMR, IFI, TLI ve RMSEA değerleri incelenmiştir.

DFA sonucunda ölçeklerin madde faktör yüklerinin 0,40 referans değerinin üzerinde olduğu görülmüştür. Öte yandan model uyum indeksi değerlerini iyileştirmek amacıyla maddeler üzerinde modifikasyonlar yapılarak referans alınan uyum indeksi kriterleri karşılanmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda işyeri kaygısı ölçeğinin 1-2, 6-8 ve 7-8, işle ilgili ruminasyon ölçeğinin 1-3, uyku sorunları ölçeğinin 3-4 maddelerine ait hata terimleri birbirine bağlanarak modifikasyon gerçekleştirilmiştir. Model uyumunda referans alınan indeksler ve DFA sonucu ölçeklere ait değerler Tablo 2'de sunulmuştur.

**Tablo 2:** Ölçeklere ait uyum iyiliği değerleri ve normallik testi sonuçları

İndeksler	Referans Değer	İşyeri Kaygısı	Ruminasyon	Uykusuzluk
CMIN/DF	$0 \leq X^2/sd \leq 5$	2,041	2,187	2,075
CFI	$\geq .90$	0,985	0,985	0,998
RMR	$< .10$	0,043	0,039	0,015
IFI	$\geq .90$	0,986	0,986	0,998
TLI	$\geq .90$	0,975	0,963	0,989
RMSEA	$\leq .08$	0,067	0,071	0,068
Skewness		0,139	-0,293	-0,284
Kurtosis		-1,013	-0,647	-0,925

Doğrulamalı faktör analizi sonucunda elde edilen model uyumuna ilişkin indeks değerleri incelendiğinde tüm ölçüklerin istenilen uyum değerlerini sağladığı tespit edilmiştir. Böylece kullanılan ölçüklerin yapı geçerliliğinin sağlandığı ortaya koyulmuştur.

Ayrıca yapı geçerliliğinin yanında ölçüklerin yakınsak geçerliliği test etmek için AVE (Average Variance Extracted) değerleri de hesaplanmıştır. Ölçeklerde yer alan maddelerin faktör yükleri 0,40'tan yüksek ve her bir ölçeğin AVE değeri referans olarak kabul edilen 0,50'nin (Hair ve diğerleri, 2017) üzerinde olduğundan bu geçerlilik kriteri de karşılanmıştır (Tablo 3).

**Tablo 3.** Geçerlilik ve Güvenilirlik Analiz Bulguları

Ölçekler	Cronbach's Alpha	CR	AVE
İşyeri Kaygısı	,908	,926	,612
Ruminasyon	,784	,856	,545
Uykusuzluk	,888	,923	,751

Ölçeğin yapı geçerliliği belirlendikten sonra her bir ölçeğin güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Güvenilirlik analizlerinde ölçeğin iç tutarlılığını ortaya koyan Cronbach alfa katsayısı ve CR (bileşik güvenilirlik) değerleri incelenmiştir. Bu değerlerin 0,70 ve üzerinde olması ölçeğin güvenilir olduğu anlamına gelmektedir (Hair ve diğerleri, 2017). Yapılan analizler ve hesaplamalar sonucunda elde edilen sonuçların referans değerleri karşıladığı görülmüş (bkz. Tablo 3) ve ölçek güvenilirliği sağlanmıştır.

#### 4.3. Ortak Yöntem Yanlılığı

Hipotezlerin testine geçmeden önce son olarak araştırmada ortak yöntem yanlılığı sorunu test edilmiştir. Ortak yöntem yanlılığının belirlenmesinde yaygın kullanılan tekniklerden biri olan Harman'ın tek faktörlü testi kullanılmıştır (Podsakoff, MacKenzie, Lee ve Podsakoff, 2003). Bu doğrultuda işyeri kaygısı, işle ilgili ruminasyon ve uyku problemleri ölçüklerinde yer alan tüm maddeler döngüsel olmayan faktör analizine tabi tutulmuştur. Analizde öz değeri 1'in üzerinde olan üç (3) faktör elde edilmiştir. Elde edilen faktörlerden ilkinin toplam varyansın % 38,89'unu açıkladığı bulunmuş, dolayısıyla ortak yöntem yanlılığının olmadığı belirlenmiştir (Podsakoff ve diğerleri, 2003).

#### 4.4. Hipotez Testi

Araştırmanın hipotezlerini analiz etmeden önce işyeri kaygısı, ruminasyon ve uyku problemleri değişkenleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Veriler normal dağılım gösterdiğinden Pearson korelasyon analizi tercih edilmiş ve değişkenler arasındaki ilişkinin büyüklüğünü ve yönünü belirten korelasyon sonuçları Tablo 4'te gösterilmiştir. Tablo 4 ayrıca değişkenlere ilişkin ortalama ve standart sapma değerlerini de göstermektedir.

**Tablo 4:** Korelasyon analizi sonuçları

Değişkenler	$\bar{X}$	SD	1	2	3
1- İşyeri Kaygısı	3,020	0,946	1		
2- Ruminasyon	3,171	0,877	,525**	1	
3- Uykusuzluk	3,431	1,055	,448**	,497**	1

Tablo 4' te yer alan bulgular incelendiğinde; değişkenlerin tamamının anlamlı ilişkilere sahip olduğu görülmektedir. İlişkinin gücü ve yönü ele alınacak olursa, korelasyon katsayısını 0,20 ile 0,30 arasında bir değere sahip olması düşük düzeyde bir ilişkiye, 0,30 ile 0,70 arasında bir değer ise orta düzeyde bir ilişkiye işaret etmektedir (Büyüköztürk, 2016). Bu bilgi göz önünde bulundurularak değişkenlere ait korelasyon analizi tablosu incelendiğinde, işyeri kaygısı ile işle ilgili ruminasyon ( $r= 0,525$ ) ve işyeri kaygısı ile uykusuzluk ( $r= 0,448$ ) arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki vardır. Bunun yanında işle ilgili ruminasyon ile uykusuzluk arasındaki ilişki de pozitif ve orta düzeydedir ( $r = 0,497$ ). Dolayısıyla işyeri kaygısı çalışanların işle ilgili ruminasyon düzeyi ve uyku problemlerini artırmaktadır.

Korelasyon analizinin ardından değişkenler arasındaki neden-sonuç ilişkisini ve işle ilgili ruminasyonun aracılık rolünü belirlemek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Bu analize geçmeden önce değişkenler arasında çoklu bağlantının olup olmadığı kontrol edilmesi gerekmektedir. Çoklu bağlantının belirlenmesi için VIF (varyans enflasyon faktörü) ve tolerans endeksleri kullanılmıştır. Her iki değişkenin VIF değeri 10'un altında ( $VIF=1,381$ ) ve tolerans değeri 0,10'un üzerinde ( $tolerans=0,724$ ) olduğundan çoklu bağlantının olmadığı doğrulanmıştır (Marcoulides ve Raykov, 2019).

Daha sonra Andrew F. Hayes (2013) tarafından geliştirilen SPSS için PROCESS Macro kullanılarak hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Bu yöntem mevcut veri setinden yola çıkarak rastgele geliştirilen yüzlerce alt verisetinin oluşturulduğu bootstrap tekniği sayesinde hesaplamaları tekrarlayarak daha güvenilir sonuçlar ortaya koyabilmektedir. Dolaylı etkiyi doğrudan test etme imkanı sunması açısından, aracılık analizlerinde, özellikle küçük örneklem için, Baron ve Kenny'nin (1986) yaklaşımı gibi eski metodoloji ya da güncel YEM yaklaşımlarına kıyasla daha fazla tercih edilen kullanımı kolay ve güvenilir bir yöntemdir. Bootstrap tekniğinde ilişkilerin anlamlı olması için %95 güven düzeyindeki (CI) değer aralığının 0 değerini kapsamaması gerekmektedir (Gürbüz, 2019). Araştırma modelinde tek aracı olduğu için Process Macro Model 4 referans alınarak analizi yapılmıştır. X bağımsız değişken olan işyeri kaygısını, Y bağımlı değişken olan uyku problemini ve M aracı değişken olan ruminasyonu ifade etmektedir. Model 4'e ilişkin bulgular Şekil 2'de sunulmaktadır. Aracılık sonucunun anlamlı olması için her bir değişken çifti arasında (X ile Y, X ile M ve M ile Y) anlamlı bir regresyon ilişkisinin olması gerekir. Dolayısıyla a, b ve c yollarının anlamlı olması gerekmektedir (Hayes, 2013). Bu kriterler dikkate alınarak yapılan regresyon analizinin bulguları Şekil 2 ve Tablo 5'te sunulmaktadır.



yakın değerler düşük etkiyi, .09' a yakın değerler orta düzey etkiyi ve .25'e yakın değerler ise yüksek etkiyi göstermektedir (Gürbüz, 2019). O halde elde edilen bulgulara göre ( $\beta = .211$ ) güçlü bir aracılık etkisinden söz edilebilir. Ayrıca işle ilgili ruminasyon modele dahil edildiğinde işyeri kaygısı ile uykusuzluk arasındaki anlamlı ilişki devam etmektedir. Dolayısıyla işyeri kaygısının uyku problemlerine etkisinde işle ilgili ruminasyon kısmi aracılık rolü üstlenmektedir. Bu nedenle de  $H_4$  desteklenmektedir.

## **5. Tartışma, Sonuç ve Öneriler**

Bu çalışmanın amacı, işyeri kaygısının uykusuzluğu etkileyip etkilemediğini ve işle ilgili ruminasyonun işyeri kaygısı ile uykusuzluk arasındaki ilişkiye aracılık edip etmediğini test etmektir. Uluslararası literatürde birçok çalışmada, farklı iş stresörleri ile uykusuzluk arasındaki ilişkiyi ve ruminasyonun benzer süreçlerde aracılığını destekleyen sonuçlar elde edilmiştir. Ancak konu Ulusal (Türkiye) literatürde yeterince ilgi görmemiş ve bugüne kadar yeterince araştırılmamıştır. Genel olarak, elde edilen bulgular araştırma hipotezlerini desteklemektedir.

Çalışmanın ilk önemli bulgusu, işyeri kaygısının uykusuzluğu pozitif yönde etkilemesidir. Bu bulgu Şahan ve arkadaşlarının (2019) çalışmalarının bulgularıyla örtüşmektedir. Sağlık çalışanları üzerinde yürütülen bu çalışmada iş yükünün yüksek ve sosyal desteğin düşük olması durumu uyku sorunlarıyla ilişkili bulunmuştur. Yakın tarihli bir başka çalışmada ise Nyaaba ve arkadaşları (2025) işle ilgili stresin uyku sorunlarına neden olduğunu ortaya koymuştur. Çalışmanın ikinci bulgu ise işyeri kaygısının işle ilgili ruminasyonu pozitif yönde etkilemesidir. Bu bulgu literatür tarafından desteklenmektedir. Manuoğlu (2024) çok düzeyli çalışmasında, işte başarısızlık korkusunun yüksek olduğu dönemlerde, çalışanların iş dışı zamanlarında işten psikolojik kopuşlarının daha az olduğunu öne sürmektedir. Mevcut çalışmada öne sürülen ve desteklenen bir diğer hipotezde ise işle ilgili ruminasyonun uykusuzluğu pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Önceki çalışmalar bu bulguyu desteklemekte ve ruminasyon ile uykusuzluk arasında güçlü bir ilişki olduğunu doğrulamaktadır (Pillai ve Drake, 2015; Syrek, Weigelt, Peifer ve Antoni, 2017; Yang ve Lei, 2025; Zhang, Zhou, Zhang, Liu ve Shi, 2024).

Çalışmanın bir diğer bulgusu ise, işle ilgili ruminasyonun dolaylı (aracılık) etkisinin de istatistiksel olarak anlamlı olmasıdır. Bu sonuçlar daha önce farklı bağlamlarda iş stresörleri ve uyku üzerine yapılan araştırmalardan elde edilen güncel bilgilerle tutarlıdır (Berset ve diğerleri, 2011; Syrek ve Antoni, 2014; Vahle-Hinz ve diğerleri, 2014). Mevcut çalışma işle ilgili ruminasyonun işyeri kaygısı ile uykusuzluk arasındaki ilişkinin altında yatan önemli bir mekanizma olduğunu göstererek alanı ilerletmektedir. Çünkü mevcut çalışma bilindiği kadarıyla, işle ilgili ruminasyonu işyeri kaygısı ile uykusuzluk bağlantısında ara değişken olarak test eden ve destekleyen ilk çalışmadır. Ruminasyonun, zaman ve performans baskısı gibi mevcut stres faktörleri ile uykusuzluk arasındaki ilişkide bir aracı üstlendiğini gösteren çalışmalar bulunmamaktadır (Syrek ve Antoni, 2014; Vahle-Hinz ve diğerleri, 2014). Farklı olarak bu çalışmada işle ilgili ruminasyonun, gerçekte mevcut olmayan, olası durumlara karşı geliştirilen bir stres türü olan işyeri kaygısı ile uykusuzluk arasındaki ilişkiyi de açıkladığı gösterilmiştir. Bulgulara dayanarak, çalışanların sağlıklı bir uykuyla iyileşmek ve duygusal kaynaklarını geri kazanmak için ruminatif düşüncelerden kurtulmaları gerektiği sonucuna varılabilir. Bu nedenle, çalışanlarda iş kaygısı kaynaklı ruminatif düşüncelerin azaltılmasının, işyeri kaygısının neden olduğu uykusuzluğu önleme ve sağlıklı bir iyileşme açısından kritik öneme sahip olduğu görülmektedir.

Mevcut çalışmanın literatüre önemli teorik katkıları bulunmaktadır. İlk olarak, işyeri kaygısının çalışanların uykusuzluğuyla nasıl ilişkili olduğunu belirleyerek işyeri kaygısı ile iş sonrası iyileşme ve uykusuzluk literatürüne katkı sunmaktadır. Başarılı iş dışı iyileşme, çalışanların çalışma hayatları boyunca tükenen enerjilerini yenilenmesi ve yeni günde en iyi şekilde çalışmalarını sağlayan önemli bir kaynak olarak görülmektedir (Vahle-Hinz ve diğerleri, 2017). Bu nedenle, çalışma saatleri dışındaki iyileşme sürecini kolaylaştıran veya tehdit eden faktörleri belirlemek önemlidir. Analiz sonuçları, işyeri kaygısının ve işyeri kaygısı nedeniyle ruminasyon yaşamının uykusuzluğu etkilediğini göstermektedir. Çalışanlarda işle ilgili kaygı düzeyinin artması hem doğrudan hem de dolaylı olarak uykusuzluğa neden olmakta ve çalışanların iş saatleri dışında iyileşmesini engellemektedir. Önceki araştırmalar işyeri kaygısının düşük performans (McCarthy ve diğerleri, 2016), düşük iş tatmini (Boyd ve diğerleri, 2009) ve geri çekilme davranışı (Yin, Ji ve Ni, 2023) gibi olumsuz sonuçlara yol açtığını göstermektedir. Bu sonuçların ötesinde, mevcut çalışmanın bulguları kaygının iş dışı zamanda bireylerin bilişlerini meşgul ederek ruminasyonu tetiklediğini ve ardından uykusuzluğa neden olduğunu göstererek daha geniş sorunlara neden olabileceğini göstermektedir. İşyeri

kaygısı iş alanıyla ilişkili olmasına karşın işle ilgili ruminasyon ve uykusuzluğun her ikisi de iş dışındaki yaşam alanına aittir (Nauman ve diğerleri, 2019). Bu nedenle, taşma etkisinin bir sonucu olarak, bir işyeri sorununun sonuçlarının yalnızca iş alanıyla sınırlı olmadığını, aynı zamanda bireyin genel yaşam alanına da yayıldığı gösterilmiştir (Nohe, Meier, Sonntag ve Michel, 2015). Dolayısıyla işyeri kaygısı çoklu alanlarda çoklu düzeylerde hayati kaynakları etkileyen yaygın ve geniş etkiye sahip bir işyeri sorunudur (Nauman ve diğerleri, 2019). Sonuç olarak, işyeri kaygısının çalışan uykusuzluğunu nasıl etkileyebileceğini ortaya çıkararak, işyeri kaygısı hakkında daha kapsamlı bir anlayış oluşturmak için önceki literatüre katkıda bulunmaktadır. Ayrıca, Cheng ve McCarthy'nin (2018) işyeri kaygısını anlamaya daha fazla odaklanma çağrısına da cevap verilmektedir.

İkinci olarak, iş kaygısı ile çalışan uykusuzluğunun altında yatan mekanizmaya ışık tutarak COR teorisinin önerilerini desteklemektedir. Bulgular otel çalışanlarında işyeri kaygısı ve uykusuzluk arasındaki ilişkide işle ilgili ruminasyonun dolaylı rolünü göstermektedir. İşyeri kaygısı işle ilgili ruminasyona, bu da uykusuzluğa yol açmaktadır. Bu sonuçlar COR teorisindeki momentum kavramını, süreç yaklaşımını ve kayıp sarmalı önermesini doğrulamaktadır (Hobfoll ve diğerleri, 2018). Sonuçlar işyeri kaygısının tek başına bir kavram olmadığını bir seviyeden diğerine gerçekleşen duygusal olayların süreci olarak gözlenmesi gerektiğini göstermektedir (Nauman ve diğerleri, 2019). Stres ve gerginlik yaratarak bilişsel kapasiteyi zorlayan işyeri kaygısı çalışanların enerji kaynaklarını tüketerek yeni kaynak kayıplarını tetiklemekte ve işle ilgili ruminasyona neden olmaktadır. İşle ilgili ruminasyon ise çalışanların iş dışı zamanda bile iş sorunlarıyla meşgul olmasına neden olarak iyileşme sürecine zarar vermekte ve düşük refaha (uykusuzluk) neden olan bir kayıp sarmalına dönüşmektedir. İyileşme paradoksu (Sonntag, 2018) gereği, sağlıklı iyileşme olmazsa çalışanları yeni günde performans göstermek için yeterli kaynağı olmayacak ve kaygı düzeyinin daha fazla artması muhtemel olacaktır.

Bu çalışma, ağır iş yükü, rol çatışması ve zaman baskısı gibi zorlu ortamlarda ve turizm, sağlık ve emniyet gibi yüksek baskı altındaki sektörlerde çalışan, yüksek düzeyde işyeri kaygısı çeken çalışanlar ile onların yöneticileri için önemli pratik çıkarımlara sahiptir. İlk olarak, bulgular işyeri kaygısının iş dışı alanda çalışan uykusuzluğunu tetiklediğini göstermektedir. Bu nedenle, otel yöneticileri işyeri kaygısını dikkatle ele almaları gerekmektedir. İşyeri kaygısını azaltmak için yöneticiler, çalışanlarına üstesinden gelebileceği hedefler belirlemeli, çalışanların ihtiyaçlarına ve refahına dikkat eden uygulamalar geliştirmelidir (Wang ve diğerleri, 2023b). Önceki araştırmalar yöneticilerin performans beklentilerini netleştirmelerinin ve çalışanlarına düzenli olarak geri bildirim vermelerinin önemli olduğunu göstermektedir (RADA Business, 2020). Bu durum, işyeri kaygısı yaşayan çalışanın, performansı ile ilgili sürekli endişe duymak yerine gerçekte beklentileri karşıladığını fark etmesini sağlayabilir. Ayrıca çalışanların işyeri kaygısının neden olabileceği kaynak tüketiminden kurtulmalarını sağlayacak yeni kaynaklara erişebilmeleri sağlanmalıdır. İşyerinde kaygının zararlı etkilerini azaltabilecek ek stratejiler arasında çalışanların mola zamanlarını nasıl kullanacakları konusunda onlara özerklik sağlamak, çalışanlar üzerindeki duygusal talepleri azaltmak ve yeni hobiler öğrenmek (MacCarthy ve diğerleri, 2016) gibi bireye dayalı stratejiler de yer almaktadır.

İkinci olarak, bu çalışma ruminasyonun çalışanların uykusuzlukları üzerindeki etkisini vurgulamaktadır. Başarılı iyileşme, olumsuz sağlık etkilerini önlemede kritik öneme sahiptir (Guerts ve Sonntag, 2006). Yapıcı olmayan tekrarlayan düşünceler, uyumsuz bir başa çıkma stratejisidir ve başarılı günlük iyileşmeyi engellemektedir (Watkins, 2008). Elde edilen bulgulara göre çalışanların işle ilgili ruminasyonu uykusuzluğunu artırmaktadır. Yöneticiler, işle ilgili ruminasyonu azaltacak uygulamalarla iş ve iş dışı alanların ikili talepleriyle karşı karşıya kalan bireylere yardımcı olabilir. Örneğin, yöneticilerin çalışanlara zamanında olumlu geri bildirim vermeleri ve onları cesaretlendirmeleri işle ilgili olumsuz düşüncelere takılı kalmaktan uzaklaştırılabilir (Wang ve diğerleri, 2023a).

Üçüncüsü, bu çalışma işle ilgili ruminasyonun işyeri kaygısının çalışan uykusuzluğuna etkisini açıklayan potansiyel bir mekanizma olduğunu vurgulamaktadır. İşyeri kaygısı uyku öncesinde iş ile ilgili olumsuz düşünceleri artırmakta ve bu da uyku kalitesini olumsuz etkilemektedir. Otel yöneticileri çalışanlarının kaygı durumlarını önemsemeli ve önlemeye çalışmalıdır. Eğer kaygıyı engellemek mümkün değilse ruminatif düşüncelerden kurtulmak, kaygının olumsuz etkilerini azaltma ve uyku sorunlarını hafifleterek etkili bir iyileşme sağlama konusunda çözüm olarak düşünülebilir. Uzun vadeli sağlık için iş yerindeki stresten başarılı bir şekilde kurtulmanın önemi (bkz. Geurts ve Sonntag, 2006; Kerse, Deniz ve Çakıcı, 2025) ve bu makalede sunulan, ruminasyonun başarılı bir iyileşmeyi engellediği sonuçları göz önüne alındığında, ruminasyonun uyku

üzerindeki bu olumsuz etkilerinin nasıl önleneceğini düşünmenin çok önemli olduğu görülmektedir. Kaynakların korunması teorisine göre, çalışanların işle ilgili ruminasyonu esas olarak kaynak tükenmesinin bir sonucudur. Çalışanların sınırlı kaynakları tükendiğinde, iş arkadaşları, aile ve örgütsel destek gibi dış kaynak desteği sağlanabilir (Yin ve diğerleri, 2023). Bu tür destekler işle ilgili ruminasyonunun ve dolayısıyla uykusuzluğun önlenmesinde fayda sağlayabilir.

Yöneticilerin, çalışanlarda kaygıya neden olan yüksek iş taleplerinin, çalışanlar aktif olarak çalışmadıklarında bile onları etkilemeye devam ettiğinin farkında olmalarıdır (Perko ve diğerleri, 2017). Bu nedenle yöneticilerin çalışanlarını iş dışı zamanlarda stresli iş sorunlarını bir kenara bırakmaya teşvik etmeleri değerlidir. Dahası, yöneticiler örgütte bir örnek teşkil ettiğinden iş dışı zamanlarda çalışanlarla iletişimlerini sınırlamalı, özel yaşam ve iyileşme için uygun zaman ayırmanın kabul edilebilir olduğunu göstermelidirler (Koch ve Binnewies, 2015). Bunun yanında, çalışanlarının iş dışı zamanlarda işten kurtulma yeteneklerini geliştirmeleri önerilir. İş dışı zamanlarda iş ile ilgili konularla zihinsel olarak meşgul olmanın farklı türleri farklı sonuçlar doğurmaktadır. Araştırmalar işle ilgili ruminasyonun diğer boyutu olan problem çözme üzerine düşünmenin uyku sorunlarına neden olmadığını göstermektedir (Syrek ve diğerleri, 2017). O halde çalışanların düşünme biçimlerini değiştirmeye çalışmak faydalı olabilir. Düşünme biçimlerini değiştirmede bilişsel davranış terapisi ve farkındalık temelli tekniklerin (Querstret ve diğerleri, 2016) umut verici olduğu gösterilmektedir. Ayrıca, çalışma kültürü, uygun politikalar ve sağlıklı bir iş tasarımıyla iş ve özel yaşam arasında sınırların belirlenmesi de faydalı olabilir (Kinnunen ve diğerleri, 2017). Bu önemlidir, çünkü yeni teknolojik (örn., akıllı telefonlar ve e-posta) ve örgütsel (örn., uzaktan çalışma) gelişmeler çalışanların iş ve özel yaşam sınırlarını bulanıklaştırmakta, işin özel alanlara taşmasını kolaylaştırmaktadır (Wendsche ve Lohmann-Haislah, 2017). Araştırmanın teori ve pratikteki önemli katkılarının yanında bazı sınırlılıklarının olduğu unutulmamalıdır. Öncelikle araştırmanın sadece bir şehirdeki tek bir sektöre ait çalışanlardan oluşan nispeten küçük bir örnekleme yapılması sonuçların genellenmesinde bir sınır oluşturmaktadır. Sonuçların daha iyi genellenebilmesi için işyeri kaygısının farklı sonuçlarla ilişkisini farklı kültürlerde ve sektörlerde araştıran daha geniş örneklemler yapılabilir. İkinci bir sınırlama kolayda örnekleme yönteminin kullanılmasıdır. Üçüncü olarak, bu çalışmanın kesitsel doğası, nedensellik hakkında sonuçlara varılmasına izin vermemektedir. Dolayısıyla işyeri kaygısı ile uykusuzluk arasındaki ilişkinin yönünden emin olmak mümkün değildir. İşyeri kaygısının uykusuzluğu öngördüğü yorumu bir olasılık olsa da iyileşme paradoksu dikkate alınırca nedenselliğin yönünün tersine dönmesi de mümkündür. Diğer bir sınırlama ise, ortak yöntem varyansı yoluyla değişkenler arasındaki ilişkileri şişirme ihtimali olan öz bildirim yöntemiyle verilerin toplanmasıdır (Podsakoff ve diğerleri, 2003). Kaygı düzeyini değerlendirmek için gözleme dayalı ikincil değerlendirmeler veya uykusuzluğu değerlendirmek için fizyolojik ölçümler sonuçların güvenilirliğini artırabilir (Semmer, Grebner ve Elfering, 2004). Son olarak işle ilgili ruminasyon muhtemelen işyeri kaygısı ve uykusuzluk gibi karmaşık olgular arasındaki ilişkiyi açıklayabilecek tek mekanizma değildir. Nitekim işyeri kaygısı ve uykusuzluk arasındaki doğrudan ilişkinin, işle ilgili ruminasyon dahil edildiğinde bile anlamlı kalması, henüz keşfedilmemiş başka aracı değişkenlerin de dikkate alınması gerektiğini göstermektedir. İlerleyen çalışmalarda farklı aracı değişkenlerin dahil edildiği modellerin kullanılması etki sürecinin daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır.

## **Kaynaklar**

- Akyüz, B. S. and Sulak, S. (2019). Adaptation of work-related rumination scale into Turkish. *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology*, 10(4), 422-434. <https://doi.org/10.21031/epod.542872>
- Amerikan Psikoloji Derneği (2012). Workplace survey: Psychologically healthy workplace program. Erişim adresi <https://www.apa.org/news/press/releases/phwa/workplace-survey.pdf>
- Bal, H. Ç., Tutar, F. K. and Sever, Y. (2023). Türkiye'nin tam orta noktasında bulunan TR71 düzey 2 bölgesindeki illerin turizm sektörü açısından rekabet gücü. *Türk Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 21-39. <https://sakajournals.org/ojs/index.php/tjmer/article/view/85>
- Barnes, C. M. (2012). Working in our sleep: Sleep and self-regulation in organizations. *Organizational Psychology Review*, 2(3), 234-257. <https://doi.org/10.1177/2041386612450181>
- Barnes, C. M., Miller, J. A. and Bostock, S. (2017). Helping employees sleep well: Effects of cognitive behavioral therapy for insomnia on work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 102(1), 104-113. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000154>

- Bensi, L. and Giusberti, F. (2007). Trait anxiety and reasoning under uncertainty. *Personality and Individual Differences*, 43(4), 827-838. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2007.02.007>
- Berset, M., Elfering, A., Lüthy, S., Lüthi, S. and Semmer, N. K. (2011). Work stressors and impaired sleep: Rumination as a mediator. *Stress and Health*, 27(2), e71-e82. <https://doi.org/10.1002/smi.1337>
- Bliese, P. D., Edwards, J. R. and Sonnentag, S. (2017). Stress and well-being at work: A century of empirical trends reflecting theoretical and societal influences. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 389-402. <https://doi.org/10.1037/apl0000109>
- Boyd, N. G., Lewin, J. E. and Sager, J. K. (2009). A model of stress and coping and their influence on individual and organizational outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 197-211. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.03.010>
- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1(3), 185-216.
- Brosschot, J. F., Gerin, W. and Thayer, J. F. (2006). The perseverative cognition hypothesis: A review of worry, prolonged stress-related physiological activation, and health. *Journal of Psychosomatic Research*, 60(2), 113-124. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2005.06.074>
- Büyüköztürk, Ş. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (21. Baskı). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Chauhan, V. S. and Dhar, U. (2023). A micro-analysis of the relationship between job anxiety and managerial effectiveness: an approach. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 14(2), 133-153. <https://doi.org/10.1504/IJWOE.2023.131685>
- Cheng, B. H. and McCarthy, J. M. (2018). Understanding the dark and bright sides of anxiety: A theory of workplace anxiety. *Journal of Applied Psychology*, 103(5), 537-560. <https://doi.org/10.1037/apl0000266>
- Cropley, M., Michalianou, G., Pravettoni, G. and Millward, L. J. (2012). The relation of post-work ruminative thinking with eating behaviour. *Stress and Health*, 28(1), 23-30. <https://doi.org/10.1002/smi.1397>
- Cropley, M. and Zijlstra, F. R. H. (2011). Work and rumination. J. Langan-Fox and C. L. Cooper (Ed.), *Handbook of Stress in the Occupations* içinde (487-501. ss.). Edward Elgar Publishing.
- Daley, M., Morin, C. M., LeBlanc, M., Grégoire, J. P. and Savard, J. (2009). The economic burden of insomnia: direct and indirect costs for individuals with insomnia syndrome, insomnia symptoms, and good sleepers. *Sleep*, 32(1), 55-64. <https://doi.org/10.5665/sleep/32.1.55>
- Davis, K. D., Gere, J. and Sliwinski, M. J. (2017). Investigating the work-family conflict and health link: Repetitive thought as a mechanism. *Stress and Health*, 33(4), 330-338. <https://doi.org/10.1002/smi.2711>
- De Clercq, D., Haq, I. U. and Azeem, M. U. (2018). Self-efficacy to spur job performance: Roles of job-related anxiety and perceived workplace incivility. *Management Decision*, 56(4), 891-907. <https://doi.org/10.1108/MD-03-2017-0187>
- Dong, L., Xie, Y. and Zou, X. (2022). Association between sleep duration and depression in US adults: a cross-sectional study. *Journal of Affective Disorders*, 296, 183-188. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2021.09.075>
- Duruöz, M. T., Erdem, D., Gencer, K., Ulutatar, F. and Baklacioğlu, H. Ş. (2018). Validity and reliability of the Turkish version of the Jenkins Sleep Scale in psoriatic arthritis. *Rheumatology International*, 38, 261-265. <https://doi.org/10.1007/s00296-017-3911-2>
- Elif Manuoglu (2024) Correction: The role of perceived autonomy support and fear of failure: A weekly diary study on work-related rumination. *PLOS ONE* 19(1): e0298248. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0291312>
- Freedy, J. R. and Hobfoll, S. E. (1994). Stress inoculation for reduction of burnout: A conservation of resources approach. *Anxiety, Stress and Coping*, 6(4), 311-325.
- Frone, M. R. (2015). Relations of negative and positive work experiences to employee alcohol use: testing the intervening role of negative and positive work rumination. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(2), 148. <https://doi.org/10.1037/a0038375>
- Geurts, S. A. and Sonnentag, S. (2006). Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 482-492. <https://www.jstor.org/stable/40967600>
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative "description of personality", the big-five factor structure. *J. Personal. Soc. Psychol.* 59, 1216-1229.
- Guastella, A. J. and Moulds, M. L. (2007). The impact of rumination on sleep quality following a stressful life event. *Personality and Individual Differences*, 42(6), 1151-1162. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.04.028>
- Gül, E. and Koçak, D. (2021). İşle ilgili kaygı ölçeğinin Türkçe uyarlaması ve dönüştürücü liderlik ile iş performansı arasındaki ilişki: İş özerkliğinin aracı ve işle ilgili kaygının düzenleyici rolü. *Eskişehir*

- Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 16(3), 821-841. <https://doi.org/10.17153/oguiibf.973763>
- Gürbüz, S. (2019). *Sosyal bilimlerde aracı, düzenleyici ve durumsal etki analizleri* (1. Baskı). Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri felsefe-yöntem-analiz* (5. Baskı). Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Hamesch, U., Cropley, M. and Lang, J. (2014). Emotional versus cognitive rumination: Are they differentially affecting long-term psychological health? The impact of stressors and personality in dental students. *Stress and Health*, 30(3), 222-231. <https://doi.org/10.1002/smi.2602>
- Hair J.F., Hult G.T.M., Ringle C.M. ve Sarstedt M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd Edition). USA: Sage Publications.
- Harvey, A. G. (2002). A cognitive model of insomnia. *Behaviour Research and Therapy*, 40(8), 869-893. [https://doi.org/10.1016/S0005-7967\(01\)00061-4](https://doi.org/10.1016/S0005-7967(01)00061-4)
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis* (1st Edition). Guilford Press.
- Henderson, A. A. and Horan, K. A. (2021). A meta-analysis of sleep and work performance: An examination of moderators and mediators. *Journal of Organizational Behavior*, 42(1), 1-19. <https://doi.org/10.1002/job.2486>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P. and Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 103-128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Hobson, J. A. (2005). Sleep is of the brain, by the brain and for the brain. *Nature*, 437(7063), 1254-1256. <https://doi.org/10.1038/nature04283>
- Janurek, J., Junker, N. M., Abdel Hadi, S., Mojzisch, A. and Häusser, J. A. (2024). Work-related rumination as a mediator between hindrance demands and sleep quality. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 97, 783-790. <https://doi.org/10.1111/joop.12501>
- Jenkins, C. D., Stanton, B. A., Niemcryk, S. J. and Rose, R. M. (1988). A scale for the estimation of sleep problems in clinical research. *Journal of Clinical Epidemiology*, 41(4), 313-321. [https://doi.org/10.1016/0895-4356\(88\)90138-2](https://doi.org/10.1016/0895-4356(88)90138-2)
- Jimenez, W. P., Hu, X. and Xu, X. V. (2022). Thinking about thinking about work: A meta-analysis of off-job positive and negative work-related thoughts. *Journal of Business and Psychology*, 37(2), 237-262. <https://doi.org/10.1007/s10869-021-09742-7>
- Kerse, G., Deniz, V. and Çakıcı, A. B. (2025). The Effect of “Fear of Missing Out at Work (W-FoMO)” on Psychological Well-Being: The Serial Mediating Roles of Smartphone Use After Work and Work-Family Conflict. *SAGE Open*, 15(2), 21582440251337617. <https://doi.org/10.1177/21582440251337617>
- Kinnunen, U., Feldt, T., Sianoja, M., de Bloom, J., Korpela, K. and Geurts, S. (2017). Identifying long-term patterns of work-related rumination: Associations with job demands and well-being outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(4), 514-526. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1314265>
- Koch, A. R. and Binnewies, C. (2015). Setting a good example: Supervisors as work-life-friendly role models within the context of boundary management. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(1), 82-92. <https://doi.org/10.1037/a0037890>
- Kokubun, K., Ino, Y. and Ishimura, K. (2022). Social and psychological resources moderate the relation between anxiety, fatigue, compliance and turnover intention during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Workplace Health Management*, 15(3), 262-286. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-07-2021-0142>
- Kouchaki, M. and Desai, S. D. (2015). Anxious, threatened, and also unethical: how anxiety makes individuals feel threatened and commit unethical acts. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 360-375. <http://dx.doi.org/10.1037/a0037796>
- Kronholm, E., Partonen, T., Härmä, M., Hublin, C., Lallukka, T., Peltonen, M. and Laatikainen, T. (2016). Prevalence of insomnia-related symptoms continues to increase in the Finnish working-age population. *Journal of Sleep Research*, 25(4), 454-457. <https://doi.org/10.1111/jsr.12398>
- Litwiller, B., Snyder, L. A., Taylor, W. D. and Steele, L. M. (2017). The relationship between sleep and work: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 102(4), 682-699. <https://doi.org/10.1037/apl0000169>

- Mao, J., Chang, S., Gong, Y. and Xie, J. L. (2021). Team job-related anxiety and creativity: Investigating team-level and cross-level moderated curvilinear relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 42(1), 34-47. <https://doi.org/10.1002/job.2489>
- Marcoulides, K. M. and Raykov, T. (2019). Evaluation of variance inflation factors in regression models using latent variable modeling methods. *Educational and psychological measurement*, 79(5), 874-882. <https://doi.org/10.1177/0013164418817803>
- Martin, L.L. and Tesser, A. (1996). Some Ruminative Thoughts. In Wyer, R.S., Jr., (Ed.), *Ruminative Thoughts* (pp. 1–47). Lawrence Erlbaum Associates.
- McCarthy, J. M., Trougakos, J. P. and Cheng, B. H. (2016). Are anxious workers less productive workers? It depends on the quality of social exchange. *Journal of Applied Psychology*, 101(2), 279–291. <https://doi.org/10.1037/apl0000044>
- Naktiyok, A. (2004). *İç Girişimcilik* (1. Baskı). Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ.
- Nauman, S., Malik, S. Z. and Jalil, F. (2019). How workplace bullying jeopardizes employees' life satisfaction: The roles of job anxiety and insomnia. *Frontiers in Psychology*, 10, 2292. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02292>
- Nohe, C., Meier, L. L., Sonntag, K. and Michel, A. (2015). The chicken or the egg? A meta-analysis of panel studies of the relationship between work–family conflict and strain. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 522-536. <http://dx.doi.org/10.1037/a0038012>
- Noja, A., Tement, S. and Kubicek, B. (2023). Negative cognitive–affective involvement as a mechanism linking job demands to occupational well-being: The moderating role of maladaptive thinking patterns. *Journal of Occupational Health Psychology*. 29(1), 30–44. <https://doi.org/10.1037/ocp0000364>
- Nyaaba, E., Epis, V. F., Guodaar, L. and Gyasi, R. M. (2025). Work-related stress and sleep problems among small-scale miners in Ghana: The role of psychological factors. *PLoS one*, 20(8), e0324579. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0324579>
- Okun, O. (2021). Psikolojik dayanıklılık ve iş ile ilgili kaygı duyguları (anksiyete) arasındaki ilişkiler: Afganistan örneğinde bir araştırma. *J Cogn Behav Psychother Res*. 10(3),286-296. <https://doi.org/10.5455/JCBPR.32623>
- Paiement, A. M., Desroches, O. A., Maheu, L., Leduc, F. É. and Longpré, P. (2021). L'anxiété de performance au travail: Une étude exploratoire. *Revue Québécoise de Psychologie*, 42(3), 139-172. <https://doi.org/10.7202/1084583>
- Panda, S., Taly, A. B., Sinha, S., Gururaj, G., Girish, N. and Nagaraja, D. (2012). Sleep-related disorders among a healthy population in South India. *Neurology India*, 60(1), 68-74. <https://doi.org/10.4103/0028-3886.93601>
- Pauli, R., Gaum, P. M., Cropley, M. and Lang, J. (2023). Antecedents, outcomes and measurement of work related-cognition in non-work time: A multistudy report using the work-related rumination questionnaire in two languages. *Frontiers in Psychology*, 14, 1013744. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1013744>
- Perko, K., Kinnunen, U. and Feldt, T. (2017). Long-term profiles of work-related rumination associated with leadership, job demands, and exhaustion: A three-wave study. *Work & Stress*, 31(4), 395-420. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1330835>
- Pilcher, J. J., Ginter, D. R. and Sadowsky, B. (1997). Sleep quality versus sleep quantity: relationships between sleep and measures of health, well-being and sleepiness in college students. *Journal of Psychosomatic Research*, 42(6), 583-596.
- Pillai, V. and Drake, C. L. (2015). Sleep and repetitive thought: the role of rumination and worry in sleep disturbance. *Sleep and Affect*, 201-225. <http://doi.org/10.1016/B978-0-12-417188-6.00010-4>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y. and Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Porkka-Heiskanen, T., Kalinchuk, A., Alanko, L., Urrila, A. and Stenberg, D. (2003). Adenosine, energy metabolism, and sleep. *The Scientific World Journal*, 3(1), 790-798. <https://doi.org/10.1100/tsw.2003.65>
- Querstret, D. and Cropley, M. (2012). Exploring the relationship between work-related rumination, sleep quality, and work-related fatigue. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(3), 341-353. <https://doi.org/10.1037/a0028552>
- Querstret, D., Cropley, M., Kruger, P. and 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. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2015.1015516>
- RADA Business (2020). Beating workplace performance anxiety. Royal Academy of Dramatic Arts. Erişim adresi <https://www.radabusiness.com/about-us/research/>

- Rivkin, W., Diestel, S., Stollberger, J. and Sacramento, C. (2023). The role of regulatory, affective, and motivational resources in the adverse spillover of sleep in the home domain to employee effectiveness in the work domain. *Human Relations*, 76(2), 199-232. <https://doi.org/10.1177/00187267211052469>
- Schwarzer, R., Van der Ploeg, H. M. and et Spielberger, C. D. (1982). Test anxiety: An overview of theory and research. *Advances in Test Anxiety Research*, 1, 3-9.
- Scott, B. A. and Judge, T. A. (2006). Insomnia, emotions, and job satisfaction: A multilevel study. *Journal of Management*, 32(5), 622-645. <https://doi.org/10.1177/0149206306289762>
- Sekaran, U. and Bougie, R. (2003). *Research methods: A skill building approach*: New York.
- Semmer, N.K., Grebner, S. and Elfering, A. (2004). Beyond self-report: Using observational, physiological, and situation-based measures in research on occupational stress. P. Perrewé and D. Ganster (Ed.), *Emotional and physiological processes and positive intervention strategies* içinde (205–263. ss.). Elsevier.
- Sonnentag, S. (2018). The recovery paradox: Portraying the complex interplay between job stressors, lack of recovery, and poor well-being. *Research in Organizational Behavior*, 38, 169-185. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2018.11.002>
- Sonnentag, S. and Bayer, U. V. (2005). Switching off mentally: predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 393-414. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.393>
- Sonnentag, S., Binnewies, C. and Mojza, E. J. (2008). " Did you have a nice evening?" A day-level study on recovery experiences, sleep, and affect. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 674-684.
- Sonnentag, S. and Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of organizational behavior*, 36(1), 72-103. <https://doi.org/10.1002/job.1924>
- Sonnentag, S. and Geurts, S. A. (2009). Methodological issues in recovery research. S. Sonnentag, P. L. Perrewé, and D. C. Ganster (Ed.), *Current perspectives on job-stress recovery* içinde (1-36. ss.). Emerald Group Publishing Limited.
- Spielberger, C. D. (1985). Anxiety, cognition and affect: A state-trait perspective. A. H. Tuma and J. Maser (Ed.), *Anxiety and the Anxiety Disorders* içinde (171-182. ss.). Lawrence Erlbaum.
- Syrek, C. J. and Antoni, C. H. (2014). Unfinished tasks foster rumination and impair sleeping-Particularly if leaders have high performance expectations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(4), 490-499. <http://dx.doi.org/10.1037/a0037127>
- Syrek, C. J., Weigelt, O., Peifer, C. and Antoni, C. H. (2017). Zeigarnik's sleepless nights: How unfinished tasks at the end of the week impair employee sleep on the weekend through rumination. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(2), 225-238. <https://doi.org/10.1037/ocp0000031>
- Şahan, C., Tur, M. B. ve Demiral, Y. (2020). Sağlık çalışanlarında psikososyal risklerin uyku bozukluğu ile ilişkisi. *Turkish Journal of Sleep Medicine*. 3, 201-206. <https://doi.org/10.4274/jtsm.galenos.2020.83097>
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. and Ullman, J. B. (2013). *Using multivariate statistics* (6th Edition). MA: pearson.
- Taylor, D. J., Mallory, L. J., Lichstein, K. L., Durrence, H. H., Riedel, B. W. and Bush, A. J. (2007). Comorbidity of chronic insomnia with medical problems. *Sleep*, 30(2), 213-218. <https://doi.org/10.1093/sleep/30.2.213>
- Toker, S., Laurence, G. A. and Fried, Y. (2015). Fear of terror and increased job burnout over time: Examining the mediating role of insomnia and the moderating role of work support. *Journal of Organizational Behavior*, 36(2), 272-291. <https://doi.org/10.1002/job.1980>
- Tousignant, O. H., Taylor, N. D., Suvak, M. K. and Fireman, G. D. (2019). Effects of rumination and worry on sleep. *Behavior Therapy*, 50(3), 558-570. <https://doi.org/10.1016/j.beth.2018.09.005>
- Turgut, E., Uçan, O. and Başaran, N. (2021). Turizm sektörünün Türkiye ekonomisine etkisi: ARDL sınır testi yaklaşımı. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (45), 144-159. <https://doi.org/10.52642/susbed.898754>
- Vahle-Hinz, T., Bamberg, E., Dettmers, J., Friedrich, N. and 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), 217-230. <https://doi.org/10.1037/a0036009>
- Vahle-Hinz, T., Mauno, S., De Bloom, J. and Kinnunen, U. (2017). Rumination for innovation? Analysing the longitudinal effects of work-related rumination on creativity at work and off-job recovery. *Work & Stress*, 31(4), 315-337. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1303761>
- Van Laethem, M., Beckers, D. G., Geurts, S. A., Garefelt, J., Magnusson Hanson, L. L. and Leineweber, C. (2018). Perseverative cognition as an explanatory mechanism in the relation between job demands and sleep quality. *International Journal of Behavioral Medicine*, 25, 231-242. <https://doi.org/10.1007/s12529-017-9683-y>

- Wach, D., Stephan, U., Weinberger, E. and Wegge, J. (2021). Entrepreneurs' stressors and well-being: A recovery perspective and diary study. *Journal of Business Venturing*, 36(5), 106016. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2020.106016>
- Wang, C., Yuan, T., Feng, J. and Peng, X. (2023a). How can leaders alleviate employees' workplace anxiety caused by information overload on enterprise social media? Evidence from Chinese employees. *Information Technology & People*, 36(1), 224-244. <https://doi.org/10.1108/ITP-01-2021-0097>
- Wang, J., Zhang, Z. and Jia, M. (2023b). Redemption from SRHRM under COVID-19: How business threat due to COVID-19 affects employee insomnia via hope and workplace anxiety. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 96(2), 429-456. <https://doi.org/10.1111/joop.12425>
- Watkins, E. R. (2008). Constructive and unconstructive repetitive thought. *Psychological Bulletin*, 134(2), 163-206. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.134.2.163>
- Weigelt, O., Gierer, P. and Syrek, C. J. (2019). My mind is working overtime-towards an integrative perspective of psychological detachment, work-related rumination, and work reflection. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(16), 2987. <https://doi.org/10.3390/ijerph16162987>
- Weinberg, M. K., Noble, J. M. and Hammond, T. G. (2016). Sleep well feel well: An investigation into the protective value of sleep quality on subjective well-being. *Australian Journal of Psychology*, 68(2), 91-97. <https://doi.org/10.1111/ajpy.12098>
- Wendsche, J., De Bloom, J., Syrek, C. and Vahle-Hinz, T. (2021). Always on, never done? How the mind recovers after a stressful workday?. *German Journal of Human Resource Management*, 35(2), 117-151. <https://doi.org/10.1177/23970022211004598>
- Wendsche, J. and Lohmann-Haislah, A. (2017). A meta-analysis on antecedents and outcomes of detachment from work. *Frontiers in Psychology*, 7, 2072. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.02072>
- Yang, S. and Lei, X. (2025). Reciprocal causation relationship between rumination thinking and sleep quality: a resting-state fMRI study. *Cognitive Neurodynamics*, 19(1), 41. <https://doi.org/10.1007/s11571-025-10223-3>
- Yin, J., Ji, Y. and Ni, Y. (2023). Anxious hotel employees in China: Engaged or exhausted? Multiple effects of workplace anxiety. *International Journal of Hospitality Management*, 114, 103577. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2023.103577>
- Zhang, S., Chen, L., Zhang, L. and Stein, A. M. (2022). The ripple effect: How leader workplace anxiety shape follower job performance. *Frontiers in Psychology*, 13, 965365. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.965365>
- Zhang, H., Zhou, Z. E., Zhang, L., Liu, Y. and Shi, Y. (2024). How customer mistreatment hinders employee sleep quality and next-morning vigor: The effects of affective rumination and mindfulness. *Applied Psychology*, 73(3), 1188-1211. <https://doi.org/10.1111/apps.12507>
- Zijlstra, F. R., Cropley, M. and Rydstedt, L. W. (2014). From recovery to regulation: An attempt to reconceptualize 'recovery from work'. *Stress and Health*, 30(3), 244-252. <https://doi.org/10.1002/smi.2604>

---

### Etik, Beyan ve Açıklamalar

---

1. Etik Kurul izni ile ilgili;

Bu çalışmanın yazarı Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Etik Kurulu'nun 01.10.2024 tarih 15/96 sayılı kararı ile etik kurul izin belgesi almış olduklarını beyan etmektedir.

2. Bu çalışmanın yazar/yazarları, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduklarını kabul etmektedir.

3. Bu çalışmanın yazar/yazarları kullanmış oldukları resim, şekil, fotoğraf ve benzeri belgelerin kullanımında tüm sorumlulukları kabul etmektedir.

4. Bu çalışmanın benzerlik raporu bulunmaktadır.

---