



T.C.

BARTIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ÇALIŞANLARDA İŞ DOYUMU, DUYGU YÖNETME BECERİLERİ
VE İŞSEL RUMİNASYON ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

FATIMA RUMEYSA TAN ÖZDEMİR

DANIŞMAN

DR. ÖĞR. ÜYESİ BİLGE SULAK AKYÜZ

BARTIN- 2025



T.C.

**BARTIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

**ÇALIŞANLARDA İŞ DOYUMU, DUYGU YÖNETME BECERİLERİ VE İŞSEL
RUMİNASYON ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Fatıma Rumeysa TAN ÖZDEMİR

JÜRİ ÜYELERİ

Danışman :

Üye :

Üye :

BARTIN- 2025

KABUL VE ONAY

Fatıma Rumeysa TAN ÖZDEMİR tarafından hazırlanan “ÇALIŞANLARDA İŞ DOYUMU, DUYGU YÖNETME BECERİLERİ VE İŞSEL RUMİNASYON ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ” başlıklı bu çalışma, 29.07.2025 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliği ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan :

Üye :

Üye :

Bu tezin kabulü Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun/...../20... tarih ve 20...../.....-..... sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Zafer CEYLAN

Enstitü Müdürü

BEYANNAME

Bartın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre Dr. Öğr. Üyesi Bilge SULAK AKYÜZ danışmanlığında hazırlamış olduğum “ÇALIŞANLARDA İŞ DOYUMU, DUYGU YÖNETME BECERİLERİ VE İŞSEL RUMİNASYON ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ ” başlıklı yüksek lisans tezimin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

29.07.2025

Fatıma Rumeysa TAN ÖZDEMİR

ÖN SÖZ

Tez çalışmam süresince bilgi ve deneyimleriyle yol gösteren, akademik süreç boyunca desteğini hissettiren kıymetli danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Bilge SULAK AKYÜZ’e içten teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans sürecim boyunca kendi doktora tezi sürecinin de devam etmesine rağmen sabrıyla, sevgisiyle, destek ve anlayışıyla her zaman yanımda olan değerli eşim M. Tayyip ÖZDEMİR’e sonsuz teşekkür ederim. Tez sürecimin başında ailemize katılıp sürecime şahit olan canım kızım Vera’ya motivasyon kaynağım olduğu için minnettarım.

Bu süreçte desteklerinden dolayı İl Müdürüm Sayın Abdurrahman BİLGİÇ’e şükranlarımı sunuyorum. Aynı zamanda, kıymetli desteğiyle kızım Vera ile ilgilenererek bu süreci kolaylaştıran sevgili komşum Ayşe ÖREN’e çok teşekkür ederim.

Tüm hayatım boyunca yanımda olan anne ve babama, sevgileri ve destekleriyle beni güçlendiren kardeşim ve ablama da en içten teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak araştırmam kapsamında yürütülen anket çalışmasına zaman ayırarak katkı sağlayan tüm katılımcılara teşekkür ederim.

.

Fatıma Rumeysa TAN ÖZDEMİR

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

ÇALIŞANLARDA İŞ DOYUMU, DUYGU YÖNETME BECERİLERİ VE İŞSEL RUMİNASYON ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Fatıma Rumeysa TAN ÖZDEMİR

Bartın Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Bilge SULAK AKYÜZ

Bartın- 2025, sayfa: 96

Bu çalışmanın amacı çalışan bireylerde duygu yönetme becerileri, iş doyumu ve işsel ruminasyon arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırmada Demografik Bilgi Formu, Duygu Yönetme Becerisi Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği ve İşsel Ruminasyon Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini çeşitli iş kollarında çalışan 600 birey oluşturmaktadır. Sonuçlar SPSS. 22 paket programı ile Çok Yönlü Doğrusal Regresyon analiz yapılarak elde edilmiştir. Bu bağlamda çalışan bireylerin duygu yönetme becerileri ve iş doyum düzeyleri medeni durum, çalışma yılı, cinsiyet ve eğitim durumu değişkenlerine göre işsel ruminasyon (Duygusal, Problem çözme, Kopma) eğilimlerine bakılmıştır. Sonuçlar cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde çalışanlarda duygu yönetme becerisi arttıkça duygusal ruminasyon ve problem çözme ruminasyonu azalırken kopma ruminasyonu artmaktadır. Ayrıca çalışanlarda iş doyumu arttıkça, problem çözme ruminasyonu artmaktadır ve bu etki erkeklerde daha yüksektir. Medeni durum değişkenine göre sonuçların farklılaşmadığı hem bekar ve hem evli çalışanlarda duygu yönetme becerisi arttıkça duygusal ruminasyon ve problem çözme ruminasyonlarında azalma, kopma ruminasyonunda ise artış görülmüştür. İş doyumunun arttığı bekar ve evli çalışanlarda ise duygu yönetme becerisi arttıkça problem çözme ruminasyonunda artış görülmüştür. Araştırma çalışma yılı değişkenine göre incelendiğinde duygu yönetme becerisinin tüm

Çalışma yılı gruplarında duygusal ruminasyonu ve problem çözme ruminasyonunu azaltıcı bir işleve sahip olduğu bulunmuştur. Son olarak eğitim düzeyinin artmasıyla birlikte, bireylerin duygusal süreçleri daha sağlıklı yönetebildiği ve ruminatif eğilimleri azaltabildikleri saptanmıştır. Sonuç olarak, bu çalışma çalışan bireylerde duygu yönetme becerileri ve iş doyumunun, işsel ruminasyonun alt boyutları üzerinde anlamlı etkiler yarattığını ortaya koymuştur. Bulgular, iş yaşamında bireylerin duygularını etkin bir şekilde yönetebilmelerinin ve işlerinden doyum sağlamalarının, ruminatif düşünce biçimlerini azaltabileceğini ve kopma ruminasyonunu destekleyebileceğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Duygu yönetme becerisi, iş doyum, işsel ruminasyon



ABSTRACT

M.Sc. Thesis

INVESTIGATING THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION, EMOTION REGULATION SKILLS AND WORK-RELATED RUMINATION AMONG EMPLOYEES

Fatıma Rumeysa TAN ÖZDEMİR

Bartın University

Graduate School

Department of Educational Sciences

Thesis Advisor: Assist. Prof. Dr. Bilge SULAK AKYÜZ

Bartın- 2025, pp: 96

The purpose of this study is to examine the relationship between emotion management skills, job satisfaction and work rumination in working individuals. Demographic Information Form, Emotion Management Skills Scale, Job Satisfaction Scale and Work Rumination Scale were used in the study. The sample of the study consists of 600 individuals working in various work branches. The results were obtained by performing Multi-Way Linear Regression analysis with SPSS. 22 package program. In this context, the emotion management skills and job satisfaction levels of working individuals were examined according to the variables of marital status, years of work, gender and education status and their work rumination (Emotional, Problem Solving, Detachment) tendencies. When the results were examined according to the gender variable, as emotion management skills increase in employees, emotional rumination and problem solving rumination decrease while detachment rumination increases. In addition, as job satisfaction increases in employees, problem solving rumination increases and this effect is higher in men. According to the marital status variable, the results did not differ, and as emotion management skills increased in both single and married employees, a decrease in emotional rumination and problem-solving rumination and an increase in detachment rumination were observed. In single and married employees with increased job satisfaction, an increase in problem-solving

rumination was observed as emotion management skills increased. When the study was examined according to the work year variable, it was found that emotion management skills had a function of reducing emotional rumination and problem-solving rumination in all work year groups. Finally, it was determined that with the increase in the level of education, individuals were able to manage emotional processes more healthily and reduce ruminative tendencies. In conclusion, this study revealed that emotion management skills and job satisfaction in working individuals created significant effects on the sub-dimensions of work-related rumination. The findings show that individuals being able to manage their emotions effectively in work life and being satisfied with their jobs can reduce ruminative thought patterns and support detachment rumination.

Keywords: Emotion regulation skills, job satisfaction, work-related rumination.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY.....	ii
BEYANNAME	iii
ÖN SÖZ	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER.....	ix
TABLolar DİZİNİ.....	xi
EKLER DİZİNİ	xiii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ.....	xiv
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Cümlesi.....	3
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırmanın Önemi.....	4
1.4. Araştırmanın Varsayımları.....	4
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	4
1.6. Tanımlar	4
2. KURAMSAL ÇERÇEVE.....	6
2.1. İşsel Ruminasyon	6
2.2. İş Doyumu.....	9
2.2.1. İş Doyumuna Etki Eden Etkenler	9
2.2.1.1. İş Doyumuna Etki Eden Bireysel Etkenler	10
2.2.1.2. İş Doyumuna Etki Eden Örgütsel Faktörler	11
2.2.2. İş Doyumu Kuramları	12
2.2.2.1. İçerik Kuramları	12
2.2.2.2. Süreç kuramları	13
2.3. Duygu Yönetme Becerisi	13
2.4. İlgili Çalışmalar.....	15
2.4.1. İşsel Ruminasyon İle İlgili Yapılan Çalışmalar	16
2.4.2. İş Doyumu İle İlgili Yapılan Çalışmalar.....	17
2.4.3. Duygu Yönetimi İle İlgili Yapılan Çalışmalar	19
3. YÖNTEM	21

3.1. Araştırmanın Modeli	21
3.2. Çalışma Grubu	21
3.3. Veri Toplama Araçları	21
3.3.1. Demografik Bilgi Formu.....	21
3.3.2. İşsel Ruminasyon Ölçeği.....	21
3.3.3. Duygu Yönetme Becerileri Ölçeği	22
3.3.4. İş Doyumu Ölçeği	23
3.3.5. Verilerin Toplanması	23
4. BULGULAR.....	24
4.1. Verilerin Analizi.....	24
4.2. Betimleyici İstatistik	24
4.3. Korelasyon Analizi.....	25
4.4. Değişkenlerin İşsel Ruminasyon Üzerindeki Etkisi	27
5. TARTIŞMA.....	65
5.1. Çalışan Bireylerde Duygu Yönetme Becerisi ve İş Doyumunun İşsel Ruminasyon Üzerindeki Etkisinin Tartışılması.....	65
5.2. Çalışan Bireylerde Cinsiyet Değişkenine Göre Duygu Yönetme Becerisi ve İş Doyumunun İşsel Ruminasyon Üzerindeki Etkisinin Tartışılması	67
5.3. Çalışan Bireylerde Medeni Durum Değişkenine Göre Duygu Yönetme Becerisi ve İş Doyumunun İşsel Ruminasyon Üzerindeki Etkisinin Tartışılması	68
5.4. Çalışan Bireylerde Çalışma Yılı Değişkenine Göre Duygu Yönetme Becerisi ve İş Doyumunun İşsel Ruminasyon Üzerindeki Etkisinin Tartışılması	70
5.5. Çalışan Bireylerde Eğitim Durumu Değişkenine Göre Duygu Yönetme Becerisi ve İş Doyumunun İşsel Ruminasyon Üzerindeki Etkisinin Tartışılması	72
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	76
KAYNAKLAR.....	78
EKLER	89
ÖZGEÇMİŞ	96

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo	Sayfa
No	No
4.1: Araştırmaya katılan çalışan bireylerin demografik özelliklerinin dağılımı	24
4.2: Ölçek puanlarının tanımlayıcı özellikleri.....	25
4.3: Çalışma değişkenleri arasındaki korelasyonlar	26
4.4: Değişkenlerin anlamlılık düzeylerine ilişkin anova sonuçları	27
4.5: Duygusal ruminasyonun yordayıcılarına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları	28
4.6: Değişkenlerin anlamlılık düzeylerine ilişkin anova sonuçları	29
4.7: Problem çözme ruminasyonun yordayıcılarına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları	30
4.8: Değişkenlerin anlamlılık düzeylerine ilişkin anova sonuçları	31
4.9: Kopma ruminasyonun yordayıcılarına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları.....	32
4.10: Cinsiyete göre değişkenlerin anlamlılık düzeylerine ilişkin anova sonuçları.....	33
4.11: Cinsiyete göre duygusal ruminasyonun yordayıcılarına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları	34
4.12: Cinsiyete göre değişkenlerin anlamlılık düzeylerine ilişkin anova sonuçları.....	35
4.13: Cinsiyete göre problem çözme ruminasyonun yordayıcılarına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları.....	36
4.14: Cinsiyete göre değişkenlerin anlamlılık düzeylerine ilişkin anova sonuçları	37
4.15: Cinsiyete göre kopma ruminasyonun yordayıcılarına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları	38
4.16: Medeni duruma göre değişkenlerin anlamlılık düzeylerine ilişkin anova sonuçları	39
4.17: Medeni duruma göre duygusal ruminasyonun yordayıcılarına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları	40
4.18: Medeni duruma göre değişkenlerin anlamlılık düzeylerine ilişkin anova sonuçları	41
4.19: Medeni duruma göre problem çözme ruminasyonun yordayıcılarına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları.....	42
4.20: Medeni duruma göre değişkenlerin anlamlılık düzeylerine ilişkin anova	

sonuçları.....	43
4.21: Medeni duruma göre kopma ruminasyonun yordayıcılarına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları.....	44
4.22: Çalışma yılına göre değişkenlerin anlamlılık düzeylerine ilişkin anova sonuçları.....	45
4.23: Çalışma yılına göre duygusal ruminasyonun yordayıcılarına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları.....	47
4.24: Çalışma yılına göre değişkenlerin anlamlılık düzeylerine ilişkin anova sonuçları.....	48
4.25: Çalışma yılına göre problem çözme ruminasyonun yordayıcılarına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları.....	50
4.26: Çalışma yılına göre değişkenlerin anlamlılık düzeylerine ilişkin anova sonuçları.....	51
4.27: Çalışma yılına göre kopma ruminasyonun yordayıcılarına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları.....	53
4.28: Eğitim durumuna göre değişkenlerin anlamlılık düzeylerine ilişkin anova sonuçları.....	55
4.29: Eğitim durumuna göre duygusal ruminasyonun yordayıcılarına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları.....	57
4.30: Eğitim durumuna göre değişkenlerin anlamlılık düzeylerine ilişkin anova sonuçları.....	59
4.31: Eğitim durumuna göre problem çözme ruminasyonun yordayıcılarına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları.....	60
4.32: Eğitim durumuna göre değişkenlerin anlamlılık düzeylerine ilişkin anova sonuçları.....	62
4.33: Eğitim durumuna göre kopma ruminasyonun yordayıcılarına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları.....	63

EKLER DİZİNİ

Ek	Sayfa
No	No
EK 1. Onam Formu ve Demografik Bilgi Formu.	89
EK 2. İşsel Ruminasyon Ölçeği.	91
EK 3. İş Doyumu Ölçeği.....	92
EK 4. Duygu Yönetme Becerisi Ölçeği	93
EK 5. Ölçek İzinleri	95



SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

N	: kişi sayısı
%	: yüzde
$\bar{x}$	: aritmetik ortalama
SS	: standart sapma
α	: alfa
sd	: serbestlik derecesi
P	: anlamlılık düzeyi
F	: varyans analizi değeri
β	: beta
t	: T-testi değeri
R ²	: varyans

KISALTMALAR

Min	: En Düşük Değer
Max	: En Büyük Değer
DYB	: Duygu Yönetme Becerisi
PÇÜD	: Problem Çözme Üzerine Düşünme
İD	: İş Doyumu
Ort	: Ortalama
YL	: Yüksek Lisans
Örn	: Örneğin

1. GİRİŞ

İnsanın dünyaya gelirken getirdiği becerileri, kabiliyetleri, gizil güçleri ve ortaya çıkarılmayı bekleyen potansiyelleri vardır. Bireyler hayatları boyunca tüm bunları kullanmak ve geliştirmek ister. Bireyin kendini tanımasına olanak sağlayan iş yaşamı, onun fiziksel, ruhsal ve sosyal gereksinimlerini karşılamada temel araçlardan biridir (Yeşilyaprak, 2011). İş hayatı, insanların hayatlarında zamansal olarak büyük bir yer kapsamaktadır. Kişiler iş yerlerinde olmadıkları zamanlarda bile zihinleri işle ilgili konularla meşgul olabilir. Bu meşguliyet sürekli ve tekrarlayıcı düşünceler şeklinde olursa bu durum işsel ruminasyonun oluşmasına neden olur (Cropley ve Zijlstra, 2011b). İşsel ruminasyon, bireyin iş yaşamına ilişkin düşüncelerinin iş saatleri dışında da zihinsel olarak tekrar tekrar deneyimlenmesi olarak tanımlanmakta; özellikle işsel ruminasyonun alt boyutlarından olan duygusal ruminasyon biçimi, olumsuz duygularla karakterize edilmekte ve stres, tükenmişlik ile düşük iş doyumu gibi sonuçlarla ilişkilendirilmektedir (Cropley vd., 2011; Kinnunen vd., 2019a; Querstret ve Cropley, 2012). Duygusal ruminasyon, bireyin işten psikolojik olarak kopmasını engellemekte ve kişisel yaşamla iş arasındaki sınırların bulanıklaşmasına neden olarak çalışan refahını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Öte yandan, iş problemleri üzerine çözüm odaklı düşünmeyi içeren problem çözme ruminasyonu, olumlu çıktılar yaratabilme potansiyeline sahip olsa da, bu tür düşünmenin sürekli hâle gelmesi yine zihinsel yorgunluğu artırabilmektedir (Vahle-Hinz vd., 2017). Dolayısıyla işsel ruminasyon kişi üzerinde farklı psikolojik ve fizyolojik problemlere neden olmakta, bireylerin yaşam ve iş doyumunu olumsuz etkilemektedir (Cropley vd., 2016).

Duygular, yaşantımız üzerinde rol oynadığı gibi iş yaşamındaki davranışlarımızı da etkilemektedir (Tezgöçen, 2020). Günlük yaşamdaki karar verme süreçlerinde ve geleceğe yönelik eylemlerde bireylerin duygusal durumları belirleyici rol oynamaktadır. Bu bağlamda, duyguların yönetimi kavramı önemli bir yetkinlik alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. (Miao vd., 2017) Ashforth ve Humphrey (1995), çalışma hayatı ile duyguların birbirlerini etkilediğini, duyguların çalışma hayatının olmazsa olmazı hale geldiğini vurgulamıştır (Law vd., 2000 akt. Tetik ve Akkaya, 2018). Kervancı (2008) da duyguların yönetebilmesini kişinin hem özel hayatında hem de iş yerinde başarılı olmasında temel faktör olarak belirtmektedir. Çalışanların kendilerini başarılı ve mutlu hissedebilmeleri; duygularını ifade edebilmeleri, etkili iletişim kurabilmeleri ve öfke gibi yoğun duygularla

baş edebilmeleriyle doğrudan ilişkilidir. Bu nedenle, duygu yönetme becerilerinin geliştirilmesi çalışanların hem bireysel hem de örgütsel düzeyde işlevselliklerini artırmak açısından önem arz etmektedir (Özdemir, 2017).

İş hayatında başarıya ulaşan birey beraberinde işten doyum almaya başlar (Sezgin, 2010). İş doyumunu, çalışanların hem işlerini hem de iş sürecinde edindikleri deneyimlerini değerlendirmesi sonucu oluşan olumlu-olumsuz duyguları ifade etmektedir (Neelamegam, 2010). Duygu yönetim becerilerinin iş tatmini üzerindeki rolü giderek daha fazla vurgulanmaktadır. Özellikle iş ortamında karşılaşılan taleplerin ve zorlayıcı etkileşimlerin etkin bir şekilde yönetilmesi, çalışanların işlerinden duydukları memnuniyet düzeyini belirleyici faktörlerden biri olarak kabul edilmektedir (Geisler vd., 2019; Manalo, 2023). Literatürde yüksek düzeyde duygu yönetme becerisine sahip bireylerin iş yerindeki stresli durumları daha sağlıklı yönetebildiği ve bu sayede iş doyumunun daha yüksek olduğu görülmüştür (Lee, 2017; Shimazu vd., 2004). Bununla beraber duygu yönetme becerisi, iş tatmini ile pozitif yönde ilişkili olduğu ve çalışanların duygularını yönetme becerileri arttıkça, işlerinden daha fazla doyum sağladıkları belirtilmektedir (Bagheri vd., 2019; Miao vd., 2017). Buna karşılık, iş sonrası dönemde zihinsel olarak işe bağlı kalınması anlamına gelen işsel ruminasyon, tükenmişlik, stres ve düşük iş tatmini ile ilişkili olumsuz bir bilişsel süreç olarak tanımlanmakta ve çalışan sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir (Geisler vd., 2023; Junker vd., 2021). Bu çerçevede, işsel ruminasyonun iş doyumunu azalttığı; buna karşın duygu yönetme becerilerinin bu olumsuz etkiyi tamponlayıcı bir rol üstlenebileceği görülmektedir (Lanciano vd., 2010; Naqvi ve Siddiqui, 2023).

İşsel ruminasyon, bireylerin işle ilgili düşünceleri iş dışında da zihinsel olarak sürdürmeleriyle karakterize edilen bir süreçtir ve bu durum bireysel, mesleki ve psikolojik faktörlerden etkilenebilmektedir. Nitekim literatürde, işsel ruminasyonun düzeyi ve türü üzerinde bazı demografik değişkenlerin belirleyici olabileceği vurgulanmaktadır. Örneğin, çalışma yılının artmasıyla birlikte bireylerin duygusal içerikli düşünme biçiminden uzaklaşıp daha çok problem çözmeye yönelik düşünme biçimine yöneldikleri belirtilmiştir (Qian vd., 2024). Benzer şekilde, eğitim düzeyinin bilişsel esnekliği artırarak bireylerin stresle başa çıkma ve iş ile ilgili düşünceleri yönetme becerilerini olumlu yönde etkileyebileceği ifade edilmektedir (Vahle-Hinz vd., 2017). Cinsiyet farklılıkları bağlamında, kadınların erkeklere kıyasla boş zamanlarında işle ilgili düşüncelere daha sık daldıkları ve bunun duygusal düzenleme tarzlarıyla ilişkili olabileceği öne sürülmektedir

(Cropley vd., 2023). Medeni durumun da iş-aile etkileşimini ve zihinsel iş yükünü etkileyerek işsel ruminasyon üzerinde rol oynayabileceği, özellikle evli bireylerin birden fazla rol arasında denge kurma çabası nedeniyle işle ilgili düşünceleri daha yoğun yaşayabilecekleri belirtilmiştir (Amankwah vd., 2022; Sinta ve Dwiyantri, 2023). Bu doğrultuda, çalışmamızda çalışma yılı, eğitim düzeyi, cinsiyet ve medeni durum gibi bireysel değişkenlerin işsel ruminasyon üzerindeki yordayıcı etkileri incelenmiştir.

Duygu düzenleme becerilerinin geliştirilmesi, yalnızca bireysel refahı değil, aynı zamanda kurumsal bağlılığı, verimliliği ve genel işyeri atmosferini de olumlu yönde etkileyebilecek bir potansiyel taşımaktadır. Bu nedenle, örgütlerin çalışanların duygusal becerilerini geliştirmeye yönelik müdahale ve eğitim programlarına yatırım yapması, hem bireysel hem de kurumsal düzeyde sürdürülebilir başarı açısından önem arz etmektedir (Madrid vd., 2020; Weigelt ve Gierer, 2019).

Sonuç olarak, işsel ruminasyon, duygu yönetme becerileri ve iş doyumunu arasında karşılıklı etkileşime dayalı çok yönlü ilişkiler bulunmaktadır. Bu çalışma, söz konusu üç temel değişken arasındaki ilişkileri anlamayı, özellikle duygu yönetim becerilerinin işsel ruminasyon üzerindeki olası düzenleyici etkisini ve bu süreçlerin iş doyumuna yansımalarını incelemeyi amaçlamaktadır. Bu doğrultuda elde edilecek bulguların, çalışan refahını destekleyici örgütsel stratejilerin geliştirilmesine katkı sunması beklenmektedir.

1.1. Problem Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesi ‘çalışanlarda iş doyumunu, duygu yönetme becerileri ve işsel ruminasyon arasındaki ilişki nedir’ şeklindedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın temel amacı iş yaşamındaki kişilerin işsel ruminasyon durumlarını, duygu yönetme becerileri ve iş doyumunu açısından inceleyebilmektir. Alt amaçlarda ise duygu yönetme becerilerinin ve iş doyumunun bireyin yaşamını ne ölçüde etkilediğini ve yönlendirdiğini belirlemektir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Bu çalışmada çalışanların iş doyumu, duygu yönetme becerileri ve işsel ruminasyonlarının birbiri ile ilişkisi incelenmiştir. Böyle bir çalışma bireylerin yaşamlarının büyük birçoğunu geçirdikleri iş hayatlarında, duygu yönetme becerilerinin önemini anlama ve işsel ruminasyonun duygu düzenleme ile olan ilişkisini kavrama açısından önemli olacaktır. Literatüre bakıldığında çalışan bireylerin mesleklerini icra ederken duygularını yönetmeleri, iş doyumları ve işsel ruminasyonları ile ilişkisini ortaya koyan bir araştırmaya rastlanılmamış, iş doyumu ve duygu yönetme becerilerinin bir arada olduğu araştırmaların ise yok denecek kadar az olduğu görülmüştür. Bu özelliği ile araştırmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu araştırma, iş yerindeki psikolojik süreçlerin daha bütüncül bir bakış açısıyla ele alınmasına olanak tanınması bakımından da önem taşımaktadır. Duygu yönetimi, sadece bireysel iyilik halini değil; iş yerindeki iletişimi, verimliliği ve çatışma yönetimini de doğrudan etkileyen bir beceri olarak öne çıkmaktadır. Bu bağlamda araştırma, kurumların çalışan destek programları geliştirmesinde, işe alım ve eğitim süreçlerini yapılandırmasında bilimsel bir temel sunabilir.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

Araştırma katılımcılarının, uygulanan ölçeklere içtenlikle ve kendilerini doğru yansıtabilecek biçimde yanıt verdikleri varsayılmıştır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırmaya katılan çalışan bireylerin iş doyumu düzeyleri İş Doyumu Ölçeği, Duygu yönetme becerileri Duyguları Yönetme Becerileri Ölçeği, işsel ruminasyon durumları İşle İlgili Ruminasyon Ölçeğinin (T-WRRS) ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.
2. Bu araştırmadan elde edilen veriler, 600 bireyden toplanan verilerle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Duygu Yönetimi: Bireyin kendi duygularını ve başkalarının duygularını tanıma, anlama, ayırıştırma ve bu duygular doğrultusunda düşünce ve davranışlarını şekillendirme yetisidir (Salovey ve Meyer, 1990 akt. Karakuş-Gül, 2019).

İş Doyumu: “İşten elde edilen maddi gelirle birlikte çalışanın zevk aldığı bir işi, sevdiği iş ortamı ve iş arkadaşlarıyla beraber yaparak bir eser oluşturmasıyla elde ettiği mutluluktur” (Akıncı, 2002).

İşsel Ruminasyon: İş ile ilgili konulara yönelik, tekrarlayan düşünce veya düşüncelerdir (Sulak-Akyüz ve Sulak, 2019).



2. KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde iş doyumu, duygu yönetme becerisi ve işsel ruminasyon konularında kavramsal açıklamalara ve bu konularda ulusal ve uluslararası literatürde yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

2.1.İşsel Ruminasyon

Ruminasyon, Türkçe’de sözlük anlamı “geviş getirme” olarak geçmekte olup herhangi bir duygusal durumu çözümlemeye çalışmadan tekrarlı olarak düşünmek, bir başka ifadeyle zihinsel geviş getirmek anlamına gelmektedir (Yıldız, 2016).

Nolen-Hoeksama (1987) ruminasyonu, “insanların stres yaşadığı durum hakkında tekrarlayıcı, sürekli düşünme ve bu durumu problem çözme yollarını kullanmadan anlamlandırma” olarak nitelendirirken; Baker ve diğerleri (2009) sürekli olarak duygusal durumu (özellikle depresif durumu), bu duygusal durumun semptomlarını, olası nedenlerini ve/veya sonuçlarını düşünmek; ancak bunu kendi sorununu çözmek için harekete geçmemek olarak tanımlıyor (akt. Yıldız, 2016). Can-Develi ve Aydın (2022) ise ruminasyonu, kişinin zihninde tekrarlayan düşüncelere eylemsiz bir şekilde odaklanması sonucu meydana çıkan bir dalgınlık durumu şeklinde tanımlamaktadır.

Ruminasyon, kişinin geçmişte yaşadıklarının sonuçlarıyla ilişkiliyken aynı zamanda kişinin kendisi, diğerleri, şimdi, geçmiş, gelecek, bitmiş veya bitmemiş farklı durumlarla da ilişkilendirilmektedir (Martin ve Tesser, 1996; Papageorgiou ve Wells, 2004 akt. Sevinç, 2022).

İşsel Ruminasyon: İş ile ilgili konulara yönelik, tekrarlayan düşünce veya düşüncelerdir (Sulak-Akyüz ve Sulak, 2019). Cropley ve Zijlstra (2011) işle ilgili ruminasyonu, işle ilgili sorunlar ve meseleler hakkında ısrarcı düşünme veya üzerinde durma süreci olarak tanımlar. İş ve işle ilgili faaliyetler uyanık kalma zamanımızın üçte birinden fazlasını kapladığı için aslında işle ilgili konuların iş yerinde olmadığımızda bile zihnimizi meşgul etmesi şaşırtıcı bulmamaktadır. İnsanların işlerini düşünüp düşünmediklerini etkileyebilecek çeşitli faktörler vardır. Pek çok insan iş yerinde sorunlarla karşılaştıklarında veya çok yoğun bir

şekilde çalıştıklarında işte değilken işle ilgili sorunları düşünür. İşle ilgili ruminasyon üç farklı kavram ile kategorileştirilmiştir. Bunlar; duygusal, problem çözme üzerine düşünme ve kopma'dır.

Duygusal ruminasyon: İşle ilgili olumsuz duygularla birlikte ortaya çıkan, müdahaleci, yaygın ve tekrarlayıcı düşüncelerle karakterize edilen bir bilişsel durum olarak tanımlanmaktadır (Pravettoni vd., 2007). İşle ilgili konular hakkında ısrarlı düşünme kontrol edilmezse, boş zamanlarda kişiyi bilişsel ve duygusal olarak rahatsız hale getirecektir (Cropley ve Zijlstra, 2011a).

Problem çözme üzerine düşünme: İşle ilgili problemler veya önceki çalışmaları hakkında hedefe yönelik düşünme, performanslarını iyileştirmek için işi veya önceki çalışmalarını değerlendirme veya iş hakkında düşünmekten zevk alma ile karakterize edilir. İş hakkında düşünmenin 'yenilik' ve 'yaratıcılık' üzerinde olumlu etkisinden söz edilebilir (Cropley ve Zijlstra, 2011a). Genellikle olumsuz olan ve strese ve tükenmişliğe yol açabilen genel ruminatif düşüncelerin aksine, problem çözme ruminasyonu yapıcıdır ve görevlerle sürdürülebilir bilişsel etkileşim yoluyla iş performansını artırabilir (Bagheri vd., 2019). Dolayısıyla insanlar işlerinden keyif aldıkları için işlerini düşünmeye devam etmeleri onların karşılaştıkları sorunları çözmelerine yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Kopma: İşten kolayca uzaklaşamamayı ifade eder (Cropley ve Zijlstra, 2011a). Mesai saatleri dışında işten kopuş ile iş performansı arasında olumlu ilişkiler gözlemlenirken işten kopabilen bireylerin hayatlarından daha memnun oldukları görülmüştür (Sonnentag, 2012). İşinden uzaklaşabilen çalışanların sağlıklı bir iş-yaşam dengesi kurması muhtemeldir.

Nolen-Hoeksema (1991) ruminasyonu bireyin depresif ruh hali ve bunun arkasındaki nedenler hakkında tekrarlayan düşünceleri olarak tanımlamıştır. Geliştirmiş olduğu 'Tepki Stilleri Kuramına' göre depresif duygu durumu ile ruminatif eğilim arasında bir ilişki vardır. Ruminasyon, bireyin problem çözme yeteneğini veya konsantrasyonunu zayıflatarak pasif bir şekilde içinde bulunduğu olumsuz duruma odaklanmasını sağlar (Nolen-Hoeksema vd., 2008). Ayrıca bireylerin daha olumsuz düşünmesini teşvik eder ve araçsal davranışları engeller. Ruminasyon eğilimi gösteren kişiler, sürekli olarak 'Neden ben?', 'Neyi yanlış yapıyorum?', 'Bu durumun üstesinden neden gelemiyorum?' gibi düşüncelerle meşgul olur

ve bu durum depresif bir ruh halini besleyebilir (Nolen-Hoeksema, 1991). Ruminasyon sonucunda birey çalışma hayatında zorlayıcı süreçlerle karşılaşabileceği öngörülebilir.

Conway ve arkadaşları (2000) ruminasyonun bireyin üzüntüsünden ortaya çıktığını ifade eden ‘Üzüntü ile İlişkin Kuramı’ nı geliştirmiştir. Kuram ruminasyonun bireyin geçmişi ile ilişkili olduğunu, amaca yönelik olmadığını, çözüm olanağı sunan eylemlere yönlmediğini ifade eder. Kurama göre birey üzüntüsünü kendi başına yaşamakta ve bireyi hareketsiz kılmaktadır (Toprak, 2017). Dolayısıyla kişinin olumsuz duygu ve düşüncesini iş arkadaşları ile paylaşmaması durumu çatışma ve problemlere neden olabileceği öngörülebilir (Can-Develi ve Aydın, 2022).

Martin ve Tesser (1996) ruminasyonu hedefe ilerlerken karşılaşılan probleme tepki olarak ortaya çıktığını ifade etmektedir. Geliştirmiş olduğu ‘Hedefe İlerleme Kuramı’nda birey bir işi yaparken amacı doğrultusunda karşılaştığı sorunları çözmek için çaba gösterir. Çabası sonucu ya o işte başarılı olur amacına ulaşır ya da o amacından vazgeçer. Fakat birey bu iki sonuca da ulaşamayıp hedefi yönünde düşüncede ısrar ederse ruminasyon süreci devreye girer (Martin ve Tesser, 1996; Yıldız, 2016). Bireyin amacı doğrultusunda karşılaştığı problemlerle mücadele etmesi ve ilerlemesi kadar gerektiğinde amacından vazgeçebilmesi de bir yetenektir. Sonuç olarak kuram ruminasyonla baş etmenin, bireyin zihinsel çabalarıyla ve öz-yetenekleriyle ilişkili olduğunu vurgulamaktadır (Can-Develi ve Aydın, 2022). Dolayısıyla işsel ruminasyonun bireylerin öz becerileri ile ilişkili olduğu söylenebilir.

Alloy vd. (2000) ruminasyonun stresli bir durum karşısında, negatif çıkarım yaparak bu durumu sürekli olarak düşünmesi sonucu oluştuğunu ifade eder. Geliştirmiş oldukları ‘Strese Tepki Olarak Ruminasyon Kuramı’nda bireyler içinde bulundukları stresli süreci atlatsalar dahi stresi oluşturan durumları tekrar tekrar düşündükleri için çözümden uzaklaşırlar (Can-Develi ve Aydın, 2022). Bu teoriye göre iş yerlerinde strese yaşayan çalışanların daha fazla ruminasyona sahip olacağı öngörülmektedir.

‘Öz-Denetimli Yürütücü İşlev Kuramı’na göre ruminasyon ideal benlik ile gerçek benlik arasındaki fark sonucu kişinin yaşamış olduğu kaygı sonucu ruminasyon oluşur (Wells ve Matthews, 1996). Birey, ideal benliğinden uzaklaştığını fark ettiğinde, bu uyumsuzluğu düzeltmek amacıyla çeşitli çözüm yolları arar ve kendine dönerek öz düzenleme sürecine girer. Bu süreçte yaşadığı tekrar tekrar denetlemeler sonucunda ruminatif düşünceler oluşur

(Wells ve Matthews, 1996; Can-Develi ve Aydın, 2022). Kurama göre iş yerinde bulunduğu konum ile olmak istediği konum arasındaki fark kişide işsel ruminasyon yaşamasına neden olacağı düşünülmektedir.

2.2. İş Doyumu

İş doyumu kavramı ilk olarak 20.yy'ın başlarında Frederick Taylor tarafından bahsedilen (Sönmezer, 2007), ilerleyen süreçlerde önemi daha da anlaşılan ve araştırılan bir kavram olarak literatürde yer almaya başlamıştır. İş hayatı ile insanlar hayatlarının zamansal olarak büyük bir alanını iş ortamlarında geçirmektedir. İşlerine dair farklı duygulara sahip olan çalışanlar zaman içerisinde işlerine dair tutumlar geliştirmeye başlar ve bu durum iş doyumu denilen kavramı ortaya çıkarmaktadır (Dere, 2023). Ortaya çıktığı ilk dönemlerden bu yana iş doyumu kavramı, araştırmacılar tarafından yoğun ilgi görmüş ve bu alanda kapsamlı çalışmalar yapılmıştır (Söğüt, 2018).

Literatüre bakıldığında iş doyumu ile ilgili farklı tanımlamalara rastlanmaktadır. Bu tanımlardan bazıları bireyin işini değerlendirmesi sonucu elde ettiği tatmin (Locke, 1969), bireyin işine duyduğu kıvanç (Hackman ve Oldham, 1975), bireyin çalıştığı işin farklı yönlerine yönelik tutumların toplamı (Spector, 1997), bireylerin işlerine yönelik memnuniyet ve memnuniyetsizlik durumu (Davis, 1984), çalışanların işlerine yönelik değerlendirmesi sonucu elde ettiği haz (Başaran, 1988) şeklindedir. Tüm bu tanımlamalardan yola çıkarak iş doyumu en genel hali ile 'psikolojik ve fizyolojik faktörler ile çevresel faktörlerin bir araya gelerek, bireyin mutlu olma hali' olarak tanımlanmaktadır (Şişman ve Turan, 2004).

2.2.1. İş Doyumuna Etki Eden Etkenler

Çalışan bireylerin işlerine yönelik duygularını etkileyen ve bu duyguların oluşmasında etken olan pek çok faktör söz konusu olup bu durum kişiden kişiye, toplumdan topluma değişkenlik gösterebilmektedir (Düzdemir, 2024). Bu faktörlerin tek tek veya bir araya gelerek oluşturduğu dinamik; duruma ve zaman göre değişkenlik göstermektedir. İş doyumu birey ve çevrenin etkileşimi ile oluşur ve her daim canlıdır (Koçak, 2017). Literatürde iş doyumu, genellikle 'bireysel etkenler' ve 'örgütsel etkenler' olmak üzere iki ana kategori altında incelenmektedir (Dere, 2023).

2.2.1.1.İş Doyumuna Etki Eden Bireysel Etkenler

Çalışan bireyin iş doyumuna etki eden bireysel etkenler; eğitim durumu, yaşı, medeni hali, cinsiyeti, kişilik özellikleri, hizmet süresi gibi değişkenlerdir.

Eğitim Durumu: Eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını ifade eden araştırmalar (Dere, 2023; Ekşi vd., 2015) ile beraber bazı çalışmalarda bireyde eğitim durumunun artması ile daha iyi iş imkanlarına ulaşacağından bireyde iş doyumunun yüksek olacağını ifade etmektedir (Sönmezer, 2007).

Yaş: Literatüre bakıldığında genç çalışanların yaşlı çalışanlara kıyasla daha az iş doyumuna sahip olduğu görülmüştür. Çalışmalar bireylerin yaş aldıkça iş doyumunun arttığını göstermektedir (Kuzulugil, 2012).

Cinsiyet: Alan yazında cinsiyet değişkeninin iş doyumuna etki ettiği belirtilirken hangi cinsiyet özelliğinin iş doyumunu arttırdığı veya azalttığı yönünde bir sonuca ulaşılamamıştır. Çalışmalarda genel olarak cinsiyet faktörünün iş doyumunu üzerinde üç farklı sonucu olduğu görülmüştür. Bunlar kadın çalışanların iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu (Öcal, 2011), erkek çalışanların iş doyumlarının daha yüksek olduğu (Palabıyık ve İşözen, 2021) ve cinsiyetler arasında anlamlı bir fark olmadığı (Gezgin Kuşadalı, 2022; Kanbur ve Ünsal, 2024; Yıldırım, 2022) şeklinde sonuçlardır.

Medeni Hal: İş doyumuna etki ettiği düşünülen bir diğer kavramda çalışanların medeni halidir. Bekar öğretmenlerin evli olan öğretmenlere göre daha fazla düzeyde iş doyumuna sahip olduğu saptanırken (Şahin, 2013) bir başka çalışmada evli çalışanların iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Dündar, 2011). Yapılan çalışmalar, çalışma yaşamında bireyin medeni durumunun iş doyumunu anlamlı şekilde etkilemediğini göstermektedir (Öztürk ve Şahbudak, 2015; Azimi ve Akan, 2019; Bil, 2018; Dere, 2023).

Kişilik Özellikleri: Çalışan bireyler kişilik özellikleri ile uyumlu bir işte çalıştığı sürece işine dair zorlukları daha kolay aşabilir ve böylece iş doyumları artabilir (Robbins, 1996). Yüksek iş doyumuna sahip çalışanların duygusal açıdan dengeli oldukları görülmüştür (Sarı, 2011). Ayrıca, kendine güvenen ve olgun bireylerin iş doyum seviyelerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Aşık, 2010).

Hizmet Süresi: Hizmet süresi de iş doyumu ile ilişkili olan kavramlar arasındadır. Sevimli ve İşcan (2005)'in çalışmasında çalışan bireylerin çalışma süreleri arttıkça iş doyumunun arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Özdemir-Baş (2024) da meslekte geçirilen hizmet süresi ile iş doyumu arasında bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Ancak hizmet süresi ile iş doyumu arasında bir ilişki olmadığını söyleyen çalışmalarda mevcuttur (Dere, 2023; Kanbur ve Ünsal, 2024).

2.2.1.2. İş Doyumuna Etki Eden Örgütsel Faktörler

Çalışanların iş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler arasında çalışma ortamı, görev statüsü, maaş düzeyi ve terfi olanakları gibi unsurlar yer almaktadır.

Çalışma Koşulları: Çalışma ortamının güvenli olması, fiziksel koşulların (hijyen, sıcaklık, yeterli aydınlatma) birey tarafından yeterli bulunması iş doyumu etkileyen etmenlerdendir (Aşık, 2010). Koçak (2017) ise çalışmasında eğitim düzeyi yüksek ve az olan çalışanlarda çalışma koşullarının iş doyumunu etkileyen bir unsur olduğunu belirtmiştir.

Statü: İş doyumunu etkileyen bir diğer etmende statüdür. Sönmezer (2007)'in çalışmasında statünün iş doyumunu arttıran bir unsur olduğu görülmüştür. Çalışanların işlerine dair toplum nazarında statüsünün yükselmesi ile iş doyumlarının arttığı bilgisine ulaşılmıştır (Özdemir-Baş, 2024).

Terfi: Çalışan bireyin iş yaşamında ilerlemesi, performansının artması ve kariyerinde yükselme sağlaması, hem bireysel gelişim hem de örgütsel verimlilik açısından önemli bir unsurdur (Fındıkçı, 1999). Çalışanların kendilerini geliştirme imkanı sunan ve adil bir biçimde terfi olanakları olan işlerin bireylerde iş doyumunu arttırdığı görülmüştür (Koçak, 2017).

Ücret: Bireylerin, çalıştıkları işten elde edecekleri ücrete ilişkin belirli beklentileri bulunmaktadır (Süslü, 2020). Bu beklentiler, genellikle benzer görev ve pozisyonda bulunan diğer çalışanlarla yapılan sosyal karşılaştırmalar yoluyla değerlendirilmektedir. Bu değerlendirme süreci, bireyin algıladığı adalet düzeyini etkileyerek iş doyumu üzerinde olumlu ya da olumsuz yönde belirleyici bir rol oynamaktadır (Dere, 2023).

2.2.2. İş Doyumu Kuramları

İş doyumu kuramları çalışanların ihtiyaçları ile ilgilenen ‘İçerik (Kapsam) Kuramları’ ve insanların nasıl tatmin oldukları ile ilgilenen ‘Süreç Kuramları’ şeklinde ikiye ayrılır (Söğüt, 2018). Bir farklı ifade ile içerik kuramları bireyin iç dünyasından kaynaklanan ve onu harekete geçiren motivasyon ile ilgilenirken süreç kuramları davranışa yön veren dışsal koşullara da odaklanır (Koçak, 2017).

2.2.2.1.İçerik Kuramları

İçerik kuramları arasında literatürde en çok öne çıkan yaklaşımlar; Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Alderfer’in ERG (Varoluş–İlişki–Gelişim) Kuramı, Herzberg’in Çift Faktör Kuramı ve McClelland’ın Başarma İhtiyacı Kuramı’dır (Özdemir-Baş, 2024;Yıldıray, 2022). Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi yaklaşımına göre, insan ihtiyaçları hiyerarşik bir sırayla fizyolojik ihtiyaçlardan başlayarak güvenlik, ait olma ve sevgi, saygı görme ve kendini gerçekleştirme düzeylerine kadar uzanır. Çalışanların karşılanmayan ihtiyaçları onları güdüleyen unsurdur (Koçak, 2017). Alderfer’in Varoluş–İlişki–Büyüme Kuramında ise bireylerin ihtiyaçları var olma, ilişki kurma ve gelişme şeklinde ayrıştırılarak Maslow’un teorisi daha basitleştirilerek geliştirilmiştir (Söğüt, 2018). Bu kuramda da Maslow’un teorisine benzer şekilde bireyde tatmin edilmiş ihtiyaçlar güdülenmeyi sağlar (Koçak, 2017). Maslow’un teorisinden farklı olarak birey üst basamaktaki ihtiyaçlarını karşılayamadığı süreçlerde yeniden alt basamaktaki ihtiyaçlarına yönelik motivasyon oluşturmaya yönelmektedir (Dere, 2023). Herzberg’in Çift Faktör Kuramında iş doyumunu etkileyen birden fazla faktörlerin olduğu, bunları motive edici faktörler ve hijyen faktörleri şeklinde iki ana başlığa ayrıldığı belirtilmektedir (Özdemir-Baş, 2024). Luthans (2011)’a göre hijyen faktörleri çalışma koşulları, maaş, iş yerinin çalışma politikası, kişiler arası ilişkiler vb. durumları içinde barındırmaktadır. Bu başlıkların birisinde yaşanan olumsuzluk iş doyumsuzluğunun artmasına sebep olurken bu etkenlerin varlığı da iş doyumunu arttırmaktadır. Motive edici faktörler arasında ise takdir edilme, terfi imkanları, başarı duygusu, işin kendisi vb. durumları bulundurmaktadır. Bu faktörlerin bulunması kişinin işinden tatmin duymasını arttırmaktadır. Motive edici ihtiyaçlar daha çok işin çalışanın ilgisini çekip çekmemesi ile ilişkili ihtiyaçlardır (Dorsan, 2007). McClelland’ın Başarma İhtiyacı Kuramı diğer kuramların tersine tüm güdülerin öğrenme ile kazanılabileceğini ifade etmiştir (Yıldıray, 2022). Kurama göre insan davranışının motivasyon kaynağı; başarıma,

ilişki kurma ve güç'e dayanmaktadır. Her insanda farklı ölçüde bulunan bu ihtiyaçların insanları motive etme gücünün de değişkenlik gösterdiği ifade edilmektedir (Özdemir-Baş, 2024).

2.2.2.2.Süreç kuramları

Süreç kuramları içerisinde literatürde en sık başvurulanan teoriler arasında Vroom'un Beklenti Kuramı, Adams'ın Eşitlik Kuramı, Locke'un Hedef (Amaç) Kuramı ile Porter ve Lawler'in Beklenti Kuramı yer almaktadır (Yıldıray, 2022). Vroom'un Beklenti Kuramına göre bireyin iş motivasyonunun bireyin hedefleri ve isteklerinin çevre ile uyumlu olması sonucu oluştuğunu belirtmektedir (Şimşek vd., 2008). Locke'un Amaç Kuramı bireylerin amaçları olduğunu ve bu amaçlara ulaşmak için mevcut performans ile hedeflediği performans arasında farkın bireyi motive ettiğini söyler (Can vd., 2006). Adams'ın Eşitlik Kuramı'nda bireyin iş doyumu ve iş başarısı iş yerindeki eşitlik veya eşitsizlik durumları ile ilişkili olduğunu dolayısıyla iş ortamında adil bir tutumun çalışanların hem performanslarını arttırdığını hem de daha fazla güdülendiklerini ifade eder (Söğüt, 2018). Porter ve Lawler'in Beklenti Kuramı ise bireyin iş tatminini iş ortamındaki ödüllendirmenin adil olunmasıyla ve işlerin liyakate göre dağıtılması ile ilişkilendirmiştir (Dalga, 1998).

2.3.Duygu Yönetme Becerisi

Duyguların ne olduğu ve ne şekilde sınıflandırıldığı konusunda yıllar içinde çeşitli tanımlar yapılmıştır. Pektaş (2013) duyguyu 'bireyleri hem iş hem de sosyal yaşamlarındaki sorunları çözmede, çevreye uyum sağlamada ve yeni kararlar almada harekete geçiren ve yönlendiren güç' olarak tanımlarken Frijda ve Mesquita (1994) duyguyu, bireyin etrafındaki durumlara/olaylara dair çevresine yönelttiği duyuşsal cevaplar ile, olayın/durumun kişideki bilişsel yansımalarını içeren yapılar şeklinde tanımlamaktadır (akt. Özteke- Kozan vd., 2017). İnsan, kendisini duygularından ayırtıramaz fakat geliştireceği beceriler ile amaçları doğrultusunda duygularını yönetebilir (Akın, 2004).

Duygular ile ilgili literatüre bakıldığında duygu yönetme kavramı yerine duygu düzenleme kavramının daha sık kullanıldığı görülmektedir. Halbuki Lee vd. (2016) duyguları yönetme kavramının duygu düzenlemeyi kapsayan daha kapsamlı bir kavram olduğunu

belirtmektedir. Bu çalışmada ele alınan duyguları yönetme kavramı, aynı zamanda duygu düzenleme sürecini de kapsamaktadır.

Duygu yönetme becerisi kişinin duygularını tanıması, özümlemesi, anlaması ve düzenlemesi (McCraty vd.,1999); kişinin duygularını gözden geçirerek ve kendini değişikliklere göre ayarlayarak dürüst ve tutarlı bir şekilde hareket etmesi (Erdoğan, 2008); duyguları nerede, ne zaman, nasıl ve ne seviyede kullanacağını bilme, kendisinin ve başkalarının duygularını tanıma, algılama ve fark etmesi sonucunda duygularını düzenlemesi, yönetebilme ve uygulayabilme yeterliliği (Şener ve Özata, 2019) şeklinde tanımlanmıştır. Dolayısıyla duygu yönetme becerisine sahip olan bireylerin duygularını bastırmayıp yaşadıklarını ve duygularına mağlup olmayıp duygularını doğru bir şekilde düzenleyip kullandıklarını söyleyebiliriz.

Duyguları yönetme; Öz denetim, Güvenirlilik, Uyumlu Olma, Vicdanlı Olma ve Yenilikçilik olmak üzere beş yeterliliği içermektedir (Goleman, 2009):

Öz Denetim: Kişinin yıkıcı duyguları ve dürtülerini kontrol edebilmesi bir diğer deyişle duygu içeren tepkiselliği ile baş edebilme becerisidir.

Güvenirlilik: Dürüstlük, doğruluk ve etik ilkelere bağlı olmayı içerir.

Vicdanlılık: Bireyin bir durumun sonuçlarını üstlenmesi, diğerlerini suçlamaktan ziyade kendisi ile muhasebe yapmasıdır.

Uyumluluk: Bireyin değişim aşamasında esnek şekilde davranmasıdır.

Yenilikçilik: Bireyin fikir ve durumlara açık ve rahat olmasıdır.

Kuramsal olarak duyguları yönetme becerileri farklı süreçlerle açıklanmaktadır. Örneğin Goleman (1995)'a göre bu süreç; 'öz düzenleme, öz bilinç, motivasyon, empati ve sosyal beceriler' şeklinde beş basamaktan oluşmaktayken (akt. Tetik ve Akkaya, 2018). Lewiss (1993) ise duyguları yönetme becerilerini dört aşama ile açıklamaktadır (akt. Güney vd., 2015):

Fizyolojik tepkileri ayırt etme: İnsanlar duygular sonucunda bedensel bazı tepkiler ile karşılaşır. Bu tepkiler; soluk alıp vermede değişim, kalp ritminde değişim, ağız kuruması, terlere, göz bebeklerinin büyümesi, damarların kasılıp ve gevşemesi, kanda adrenalin hormonunun ya da şeker miktarının artması, kızarma, sararma vb. olarak sayılabilir.

Fizyolojik belirtileri ayırt etmek ve kontrol etmek Lewis'in oluşturduğu duygu yönetimi aşamalarından birini oluşturmaktadır (Ünlü, 2001: 84 akt. Güney vd.,2015).

Duyguları etkileyebilme: Duygusal zeka, empati kurabilmeyi, bireylerin duygularındaki farklılaşmayı görebilmeyi ve bunu hesap edebilmeyi, hem kendisinin hem de başkalarının motivasyonlarını doğru şekilde tanıyıp değerlendirebilmeyi ve buna göre hareket edebilmeyi, duyguları denetimleyebilmeyi, değişik yaşam şartlarına bağlı bireylerin duygu ve davranışlarına uygun şekilde tepki verebilmeyi gerektirir (Poskey, 2006 akt. Güney vd., 2015).

Duyguları sözel-davranışsal olarak ifade etme: Bireylerin duygularını ifade ederken kullandıkları söz veya tavırlar ne kadar sağlıklı ise kişilerarası iletişimleri de o kadar sağlıklıdır. Bireyin yüz ifadesi, mimikleri, ses tonu, dil sürçmesi, nefes alıp verme süresi, konuşmasındaki uzun duraklamalar kişinin gerçek duyguları hakkında ipuçları verir. Duygunun karşıdaki kişiye doğru iletilmesi duygu yönetiminde önemlidir (Ekman, 2009 akt. Güney vd., 2015).

Duygularla baş etme: Lewis (1994), organizmanın bilişsel bir yeteneğe ve bir benlik kavramına sahip olması halinde duygusal deneyimi yaşayabileceğini ifade etmiştir. Ayrıca duygusal deneyimde, duygu durumlarının kişi tarafından nasıl yönetileceğinin belirlenmesinde bireysel, ailesel ve kültürel etmenlerin önemli olduğunu belirtmektedir (Çeçen, 2006).

Duyguları yönetme süreci, bireyin kendini tanıması ve duygularının farkında olmasıyla başlar. Kendi duygularını iyi bilen kişiler, başkalarının duygularını daha doğru ve derinlemesine anlayabilme yeteneğine sahiptir. Bu beceri, hem iş yaşamında hem de özel hayatta başarı için temel bir faktör olarak kabul edilmektedir (Kervancı, 2008).

2.4. İlgili Çalışmalar

Bu başlık altında işsel ruminasyon, iş doyumu ve duygu yönetme becerileri ile ilgili literatürde yer alan çalışmalara yer verilmiştir.

2.4.1. İşsel Ruminasyon İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Cropley vd. (2012), iş sonrası ruminatif düşüncenin yeme davranışlarıyla ilişkisini inceledikleri çalışmada, işten zihinsel olarak uzaklaşamayan bireylerin daha sağlıklı yiyecek tercihlerinde bulunduklarını; zihinsel olarak işten uzaklaşabilen bireylerin ise daha sağlıklı seçimler yaptıklarını ortaya koymuşlardır. Yine Cropley vd. (2015)'nin öğretmenlerle gerçekleştirdikleri çalışmada, işle ilgili ruminasyonun strese bağlı fizyolojik aktivasyon üzerindeki etkilerini incelemiş ve yüksek düzeyde ruminasyon yaşayan bireylerin günlerini daha stresli geçirdiklerini ve sabah uyanmakta zorlandıklarını belirtmişlerdir. Benzer şekilde, Mullen vd. (2020), tarafından okul psikolojik danışmanları üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, yüksek düzeyde duygusal ruminasyonun düşük düzeyde problem çözme düşüncesi ile birleştiğinde tükenmişlik ve işten ayrılma niyetini artırdığı; aynı zamanda iş tatmini ve işe bağlılık düzeylerini azalttığı bulunmuştur. Ünlü (2018) de benzer bir bağlamda, ruminasyon ve psikolojik sorunların mükemmeliyetçilik ve mesleki tükenmişlikle olan aracılık ilişkisini incelemiş, mükemmeliyetçi kaygıların ruminasyon ve psikolojik sıkıntıları aracı ederek bireyin duygusal tükenmeyi artırdığını saptamıştır.

Kaptan (2023) Çalışma biçiminin (uzaktan, hibrit, yerinde) ruminasyon ve öz düzenleme arasındaki ilişkiyi ele aldığı araştırmasında; bekar erkeklerin, yalnız yaşayanların ve düşük/orta derecede iş stresi yaşayanların uzaktan çalışırken daha fazla ruminasyon eğiliminde olduklarını belirtmiştir. Ayrıca bireylerde öz düzenleme kapasitesinin artması ile ruminatif eğilimlerin azaldığı sonucu gözlemlenmiştir.

Zhang vd. (2024) 605 katılımcı ile gerçekleştirdikleri dört haftalık boylamsal çalışmada, günlük stresin duygusal ruminasyonla pozitif yönde ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca bir günlük zaman dilimi içinde çalışanların işteki zorluklarla başa çıkmaya yönelik daha olumlu bir tutuma sahip olduklarını ve işten sonra sorunları çözmeye çalışmak için bunlar hakkında tekrar tekrar düşündüklerini bulmuştur. Çalışanlar bir çalışma haftası içinde zorlu iş talepleri yaşamaya devam ettiklerinde işsel ruminasyon nedeniyle olumsuz duygulara sahip oldukları görülmüştür.

Sonnentag (2012) işten psikolojik olarak uzaklaşma süreçlerini incelediği çalışmasında, yoğun iş yükünün ve yüksek zaman baskısının bireylerin genel uyarılma seviyelerini yükselttiğini ve bu nedenle işten sonra rahatlamalarını zorlaştırdığını ifade etmiştir. Ayrıca,

anlamalı iş dışı etkinliklere (örneğin gönüllü faaliyetler) katılımın, bireylerin işten psikolojik olarak ayrılmasına yardımcı olduğunu; doğal çevre gibi onarıcı ortamların bu süreci kolaylaştırdığını belirtmiştir. Türktörün vd. (2020) ise sistematik literatür taraması çalışması sonucunda yüksek iş yükü gibi işle ilgili değişkenlerin düşük psikolojik ayrılma ile ilişkili olduğunu, buna karşın, iyileşme ile ilgili öz-yeterlik gibi bireysel özelliklerin yüksek psikolojik ayrılma ile pozitif ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca, düşük psikolojik kopukluk ve işle ilgili yüksek ruminasyonun kötü uyku kalitesi gibi olumsuz sonuçlarla bağlantılı olduğu tespit edilmiştir

Tikici (2025), boşanmış bireyler üzerinde yürüttüğü çalışmada travma sonrası stres ve travma sonrası büyümeyi etkileyen değişkenleri incelemiş ve istemli ruminasyonun anlam oluşturma süreci üzerindeki rolüne dikkat çekmiştir. Araştırma bulgularına göre, bireylerin yaşadıkları travmatik deneyimleri anlamlandırmak üzere ruminatif düşüncelere yönelmeleri, travma sonrası büyümeyi destekleyen bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Bu bağlamda, ruminasyonun yalnızca olumsuz psikolojik sonuçlar doğuran bir süreç olmadığı, istemli ve yapılandırılmış bir şekilde gerçekleştiğinde bireyin duygusal iyileşmesini ve gelişimini destekleyebileceği vurgulanmıştır.

2.4.2. İş Doyumu İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Literatür incelendiğinde iş doyumu ile ilgili yapılmış çok sayıda araştırmaya rastlanılmaktadır. Yurt için ve yurt dışında yapılan çalışmaların bazıları şu şekildedir:

Sarı (2011) farklı bankalarda görev yapan 300 çalışanla gerçekleştirdiği çalışmada, iş doyumu ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Elde edilen veriler, dışadönüklük, sorumluluk, açıklık ve uyum sağlama özelliklerinin iş doyumu ile ilişkili olmadığını ortaya koyarken, sadece duygusal dengelilik ile iş doyumu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki belirlemiştir. Bu durum, duygusal açıdan istikrarlı bireylerin iş doyumunun daha yüksek olabileceği sonucunu desteklemektedir. Benzer biçimde, Ulutürk (2021) tarafından yapılan araştırmada da duygusal zekânın iş doyumu üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışmaya katılan 370 birey üzerinden yapılan analizler, duygusal zekâ ile iş doyumu ve iş performansı arasında olumlu ve anlamlı bir bağlantı ortaya koymuştur. Bunun yanı sıra, kadın çalışanların içsel ve dışsal iş doyumu düzeylerinin erkeklere kıyasla daha

düşük olduğu tespit edilmiştir. Eğitim düzeyi ve görev süresi gibi demografik faktörlerin de iş verimi ve duygusal farkındalık üzerinde etkili olduğu saptanmıştır.

Horasan (2017), ruh sağlığı alanında çalışan bireylerin iş doyumu, mesleki kaygılarını ve öznel iyi oluş düzeylerini hem nicel hem de nitel yöntemlerle ele almıştır. Nicel bulgulara göre, katılımcıların iş doyumu ve öznel iyi oluş düzeyleri yüksek, kaygı düzeyleri ise düşük bulunmuştur. Nitel sonuçlar ise bireylerin mesleklerine yönelik olumlu duygular beslediklerini, severek çalıştıklarını ortaya koymuştur. Ayrıca evli bireylerin iş doyum düzeyleri bekarlara göre daha yüksek bulunurken; yüksek gelir düzeyinin iş doyumunu azaltmasına rağmen öznel iyi oluş üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Farklı mesleki unvanların iş doyumu sonuçları incelendiğinde, psikologların psikiyatristlerden hem içsel doyumlarının hem de iş doyumlarının daha yüksek olduğu; psikiyatristlerin psikolojik danışmanlara göre daha düşük iş doyumu yaşadıkları bulunmuştur.

Ali ve Anwar (2021) bankacılık sektöründe çalışanlarla gerçekleştirdikleri çalışmada, çalışan motivasyonu ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bulgular; ücret, tanınma, teşvik ve tazminatın iş doyumunu arttırdığını, artan iş doyumunun da çalışan motivasyonuna olumlu yönde etkilediğini görülmüştür. Bu sonuçlar, çalışan memnuniyetinin sadece psikolojik değil, maddi faktörlerle de yakından ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Düzdemir (2024) 349 öğretmenle yürüttüğü çalışmada müdür desteği, sinerjik okul iklimi ve örgütsel çekiciliğin öğretmenlerin iş doyumuna etkisini incelemiştir. Bulgulara göre, bu faktörlerin tamamı öğretmenlerin iş doyum düzeylerini pozitif yönde etkilemektedir. Benzer şekilde, Özdemir-Baş (2024) tarafından yürütülen geniş ölçekli araştırmada öğretmen düzeyindeki değişkenlerin (profesyonel gelişim, işbirliği, öğretim uygulamaları vb.) iş doyumunu olumlu etkilediği, ancak okul düzeyindeki değişkenlerin (okulun yeri, büyüklüğü, sosyo-ekonomik durumu vb.) anlamlı bir etkisinin bulunmadığı ortaya konmuştur. Bu durum, bireysel ve mikro düzeydeki örgütsel koşulların iş doyumunu üzerinde daha belirleyici olduğunu göstermektedir. Kanbur ve Ünsal'ın (2024) Altındağ/Ankara'da görev yapan 64 fizik öğretmeniyle yürüttükleri araştırmada, iş doyumu ile mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Sonuçlar, iki değişken arasında negatif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ayrıca, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere kıyasla daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığı ve yüksek lisans mezunu öğretmenlerin tükenmişlik

düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bunun yanında, çalışma süresi, yaş ve okul türü gibi demografik faktörlerin tükenmişlik üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı saptanmıştır.

2.4.3. Duygu Yönetimi İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Duygu yönetimi becerilerinin geliştirilmesine ve bu becerilerin bireysel, akademik, sosyal ve mesleki yaşama etkilerine ilişkin çok sayıda araştırma yapılmıştır. Bu çalışmalar hem eğitimsel müdahalelerin etkisini hem de çeşitli bireysel ve çevresel faktörlerle olan ilişkisini ortaya koymaktadır.

Duygu yönetimi becerilerinin eğitimle geliştirilebilirliğini inceleyen çalışmalardan biri Kervancı (2008) tarafından gerçekleştirilmiş ve büro çalışanlarına uygulanan Duygu Yönetimi Eğitimi'nin “duyguları ifade etme”, “duyguları gösterebilme” ve “bedensel tepkileri kontrol edebilme” becerileri üzerinde anlamlı etkiler yarattığı saptanmıştır. Benzer şekilde, Özdemir (2017) AVM çalışanlarıyla gerçekleştirdiği çalışmada uygulanan 5 haftalık eğitimin duyguları yönetme becerilerini anlamlı düzeyde geliştirdiğini ve bu etkinin 10 hafta sonrasında da devam ettiğini göstermiştir.

Bu bulgular, duygu yönetimi becerilerinin öğrenilebilir olduğunu ortaya koyarken, Özteke-Kozan vd. (2017) bu becerilerin psikolojik sağlığa ve kişilerarası ilişkilere olan etkisini incelemiş ve özellikle duygularını sözlü ifade etme, öfke kontrolü ve bedensel tepkileri kontrol edebilme becerileri düşük olan bireylerin affedicilik düzeylerinin de düşük olduğunu tespit etmiştir.

Duygu yönetimi becerileri üzerine yapılan demografik karşılaştırmalı çalışmalar ise bu becerilerin bireysel özelliklere göre farklılık gösterebildiğini ortaya koymuştur. Tetik ve Akkaya (2018), öğrencilerin duygu yönetimi düzeylerinin ebeveynlerinin kişilik özelliklerine, eğitim düzeyine ve sosyal ilişkilerine göre anlamlı farklılıklar gösterdiğini saptamıştır. Benzer biçimde Kazankaya (2019), lise öğrencilerinin duygu yönetimi becerilerinin okul türüne ve algılanan ebeveyn tutumlarına göre farklılaştığını, ancak doğum sırası ve ebeveyn eğitim düzeyine göre anlamlı fark göstermediğini belirtmiştir.

Karakuş-Gül (2019), ebeveynlerin duygu yönetimi becerileri ile ebeveyn yetkinliği arasında anlamlı ilişkiler bulmuştur. Duyguları sözel olarak ifade edebilme, duyguları açıkça

yansıtabilme, öfkeyi yönetme ve stresle başa çıkma becerilerinin, ebeveynlik yeterliği ile anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu görülmektedir.

Bilinçli farkındalık ile duygu yönetimi becerileri arasındaki ilişkiyi inceleyen (Şenay, 2021), okul öncesi öğretmenleri ile yaptığı çalışmada, bilinçli farkındalık ve öz-yeterlik inancı yüksek olan bireylerin duyguları tanıma ve etkili biçimde kullanma becerilerinin de daha gelişmiş olduğunu ortaya koymuştur.

İş yaşamı bağlamında yapılan araştırmalar ise duygu yönetimi becerilerinin iş-aile-yaşam dengesi ve örgütsel davranışlara etkisini incelemiştir. Güney vd. (2015) çalışanların duygu yönetimi becerilerinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde anlamlı ama zayıf bir etkisi olduğunu belirlerken, Şener ve Özata (2019) duygu yönetiminin iş-aile-yaşam dengesini kurmada etkili olduğunu ortaya koymuştur.

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları hakkında bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, çalışanların iş doyumu, duygu yönetme becerileri ve işsel ruminasyon düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlayan istatistiksel bir model önerisi sunmaktadır. Bu doğrultuda, iki veya daha fazla sayısal değişken arasındaki ilişkiyi analiz etmek amacıyla Çoklu Doğrusal Regresyon yöntemi tercih edilmiştir.

3.2. Çalışma Grubu

Bu araştırmanın örneklemini, 2022-2023 döneminde Türkiye genelinde çeşitli sektörlerde istihdam edilen 600 birey teşkil etmektedir. Araştırmanın örneklem grubu uygun örnekleme yöntemi kullanılarak elde edilmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak Demografik Bilgi Formu, İşsel Ruminasyon Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği ve Duygu Yönetme Becerileri Ölçeği kullanılmıştır.

3.3.1. Demografik Bilgi Formu

Demografik Bilgi Formu, araştırmaya katılan çalışanların cinsiyet, eğitim durumu, medeni hal ve mesleki kıdem gibi demografik özelliklerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Söz konusu form Ek-1'de sunulmuştur.

3.3.2. İşsel Ruminasyon Ölçeği

Cropley vd. (2012) tarafından bireylerin iş sonrası ruminatif düşüncelerini ölçmek için geliştirilen İşsel Ruminasyon Ölçeği Sulak-Akyüz ve Sulak (2019) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek 15 maddeden ve 3 alt boyuttan oluşmakta olup 5'li likert tipi

derecelendirmeye sahiptir. Birinci alt boyut duygusal ruminasyon boyutu (1, 5, 7, 9, 15) olup ‘işte olmadığınız zamanlarda iş ile ilgili konular sizi rahatsız ediyor mu?’ vb. maddeler, ikinci alt boyut olan problem çözme ruminasyonunda (2, 4, 8, 11, 13) ‘Boş zamanlarımda iş ile ilgili sorunlara çözümler buluyorum’ gibi maddeler, son olarak üçüncü alt boyut olan kopma boyutunda (3, 6, 10, 12, 14) ‘İşten ayrıldığınızda iş sorunlarını geride bırakıyor musunuz’ şeklinde maddeler yer almaktadır. Ölçek 1 = asla veya çok nadiren, 2 = nadiren, 3 = bazen, 4 = sıklıkla ve 5 = çok sık veya her zaman şeklinde puanlanmaktadır. Yalnızca 6. madde ters kodlanmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlamasında güvenilirlikleri sırasıyla Duygusal boyut .79, problem çözme boyutu .73 ve kopma boyutu .79 olarak hesaplanmıştır (Sulak-Akyüz ve Sulak, 2019). Çalışmamızdaki ölçeğin güvenilirliğini belirlemek amacıyla Cronbach’s alfa katsayısı hesaplanmış; bu çalışmada Duygusal boyutu .86, Problem çözme boyutu .76, Kopma boyutu ise .77 şeklinde hesaplanmıştır. Dolayısıyla ölçeğin geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İşsel Ruminasyon Ölçeği Ek-2’de yer almaktadır.

3.3.3. Duygu Yönetme Becerileri Ölçeği

Çeçen (2006) tarafından bireylerin duygusal farkındalık düzeylerini ve duygu düzenleme becerilerini ölçmek için geliştirilen Duyguları Yönetme Becerileri Ölçeği 5’li likert tipi bir ölçek olup 8’i olumlu 20’si olumsuz ifadeden oluşan toplam 28 maddedir. Ölçek maddeleri 1 (Hiç Uygun Değil) ile 5 (Tamamen Uygun) arasında puanlanır. Puanlama sırasında, olumsuz yönde ifade edilen maddeler (1, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 11, 13, 14, 15, 16, 18, 20, 22, 23, 24, 25, 27, 28) tersine çevrilerek değerlendirilir. Bu ölçekten alınabilecek toplam puanlar 28 ile 140 arasında değişmektedir. Elde edilen puanın yüksek olması, bireyin duygu yönetimi konusunda daha yetkin olduğunu göstermektedir. Ölçeğin 6 alt boyutu sırasıyla “Duyguları Sözel Olarak İfade Edebilme”, “Duyguları Olduğu Gibi Gösterebilme”, “Olumsuz Bedensel Tepkileri Kontrol Edebilme”, “Başa Çıkma” ve “Öfkeyi Yönetme” şeklindedir. Ölçeğin güvenilirliği hesaplandığında iç tutarlılık puanının .83 olduğu görülmüş, alt ölçeklerin ise sırasıyla .79, .67, .65, .64 ve .62 olduğu saptanmıştır. Ölçeğin test-teskrar test güvenirlik çalışması 100 kişilik bir öğrenci grubuna üç hafta ara ile uygulanmış ve ölçeğin iç tutarlılığı .81 olarak; alt ölçeklerin ise .79, .77, .75, .73, .74 olarak hesaplanmıştır (Çeçen, 2006). Bu araştırmada kullanılan ölçeğin Cronbach alfa katsayısı ise .83 olarak hesaplanmış ve bu sonuç, ölçeğin genel olarak güvenilir olduğunu göstermektedir. Alt boyutlara ilişkin güvenirlik katsayıları sırasıyla şu şekildedir: Duyguları Sözel Olarak İfade Edebilme için .79, Duyguları Olduğu Gibi Gösterebilme için .65, Olumsuz Bedensel Tepkileri Kontrol

Edebilme için .60, Başa Çıkma için .60 ve Öfkeyi Yönetme için .62. Duygu Yönetme Becerileri Ölçeği'nin tam metni Ek-3'te sunulmuştur.

3.3.4. İş Doyumu Ölçeği

Hackman ve Oldham (1980), tarafından çalışanların iş doyum düzeylerini belirlemek için geliştirilen İş Doyumu Ölçeği Koca ve Özçiftçi (2015) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek, 14 maddeden oluşmakta olup 5'li Likert tipi derecelendirme sistemiyle yapılandırılmıştır. Bu ölçekten alınabilecek puanlar 14 ile 70 arasında değişmektedir. Alınan puan yükseldikçe bireydeki iş doyumunu da artmaktadır. Ölçekteki tüm maddeler olumludur. Ters puanlama gerektiren madde yoktur (Gödelek, 1988). Ölçeğin güvenirlik (içsel tutarlılık) değerlendirmesi için Cronbach alfa testinden yararlanılmış ve değerler .87 ile .90 arasında değişkenlik göstermiştir (Koca ve Özçiftçi, 2015). Bu durumda ölçek güvenirliğinin yüksek olduğunu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada ise ölçeğin Cronbach alfa değeri .92 şeklinde hesaplanmış, bu ölçeğin güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş doyum ölçeği Ek-4'te yer almaktadır.

3.3.5. Verilerin Toplanması

Bu çalışma için ilk olarak Bartın Üniversitesi Etik Kurulu'ndan gerekli izin alınmıştır. Çalışmada Duygu Yönetme Becerisi Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği, İşsel Ruminasyon Ölçeği ve araştırmacı tarafından hazırlanan Demografik Bilgi Formu kullanılmıştır. Ölçekler Türkiye'de çeşitli sektörlerde çalışmakta olan gönüllü çalışanlara gizlilik çerçevesinde uygulanmıştır. Veriler Google-Form üzerinden elektronik ortamda toplanmıştır. Araştırmaya katılan katılımcılara araştırmanın amacı, gönüllülük esası ve araştırmanın gizliliği hakkında bilgi verilmiştir. Ölçeklerin doldurma süresi 15-18 dakika arasındadır.

4. BULGULAR

Bu bölümde çalışmanın amacı doğrultusunda yapılan analizlerin sonuçları verilmiştir.

4.1. Verilerin Analizi

Araştırma verileri IBM SPSS Statistics 22 kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışmamıza katılan 635 kişinin Data seti incelenmiş, eksik ve uç verilerin analizi yapılmış ve eksik-uç veriler çıkartılmıştır. Bu şekilde katılımcı sayısı 600 kişiye düşmüştür. Veri setinin demografik özelliklerini incelemek için betimsel frekansları ve değişkenlerin tanımlayıcı istatistikleri (aritmetik ortalama, standart sapma, min-maks değerleri) bulunmuştur. Bulgular Tablo 4.1’de sunulmuştur. Kullanılan ölçeklerin güvenirlik değerlerini hesaplamak için Cronbach’s alfa değerinden yararlanılmıştır ($p<0.05$). İşsel Ruminasyonun alt boyutları üzerinde duygu yönetme becerisinin ve iş doyumunun yordayıcılığını tespit edebilmek için Çok Yönlü Regresyon Analizi yapılmıştır.

4.2. Betimleyici İstatistik

Araştırmaya dahil edilen çalışanlara ait dağılımlar Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1: Araştırmaya katılan çalışan bireylerin demografik özelliklerinin dağılımı

		N	%
Cinsiyet	Kadın	218	36.3
	Erkek	382	63.7
Eğitim Durumu	İlkokul	8	1.3
	Lise	52	8.7
	Ortaokul	4	0.7
	Üniversite	351	58.5
	Yüksek lisans ve doktora	185	30.8
Medeni Durum	Bekar	187	31.2
	Evli	413	68.8
Çalışma Yılı	5 yıl ve altı	308	51.3
	5-10 yıl arası	198	33.0
	10 yıl ve üstü	94	15.7

Tablo 4.1 incelendiğinde çalışma grubunun çoğunluğunun erkek, üniversite mezunu, evli ve 5 yıl ve altında çalışma yılına sahip olanlar yer aldığı görülmektedir.

Araştırmada kullanılan ölçeklere ait betimleyici istatistik sonuçları Tablo 4.2’de sunulmuştur. Analiz öncesinde İşsel Ruminasyon Ölçeği’nin alt boyutları (duygusal, problem çözme ruminasyon, kopma) ayrı ayrı hesaplanmış, her alt boyutun puanı ilgili maddelerin ortalaması alınarak elde edilmiştir. Elde edilen alt boyut puanları, çoklu doğrusal regresyon analizinde değişken olarak modele dahil edilmiştir. İş doyumu ve duygu yönetme becerileri ölçekleri ‘toplam puan’ üzerinden analiz edilmiştir. Araştırma değişkenlerinin aritmetik ortalaması, standart sapması, Cronbach Alpha değerleri, minimum-maksimum değerleri ve çarpıklık katsayıları gösterilmiştir.

Tablo 4.2: Ölçek puanlarının tanımlayıcı özellikleri

	$\bar{x}$	SS	α	Basıklık	Çarpıklık	Min	Max
DYB	3.428	0.542	.83	-0.068	-0.130	2	5
İş Doyumu	3.571	0.954	.92	-0.476	-0.427	1	5
Duygusal	3.000	1.059	.86	-0.779	0.065	1	5
PÇÜD	3.200	0.854	.76	-0.049	-0.280	1	5
Kopma	2.800	0.916	.77	-0.431	-0.003	1	5

Tablo 4.2 incelendiğinde tüm ölçeklerin güvenirlik kat sayılarının (α) 70 ve üzeri olduğu görülmektedir. Nunnally (1978)’a göre bu durumda tüm ölçeklerin güvenilir olduğu söylenebilir. Basıklık ve çarpıklık değerleri de -1 ile +1 arasında olduğu görülmüş bu bağlamda dağılımın normal olduğu söylenebilir (George ve Mallery, 2010).

4.3. Korelasyon Analizi

İşsel ruminasyonun alt boyutları ile duygu yönetme becerisi ve iş doyumu arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla Pearson Korelasyon Analizi uygulanmıştır. Bulgular Tablo 4.3’te gösterilmiştir.

Tablo 4.3: Çalışma değişkenleri arasındaki korelasyonlar

	1	2	3	4	5
1.Duygusal Ruminasyon	1	.561*	-.659*	-.456*	-.151*
2.Problem Çözme Ruminasyon		1	-.493*	-.172	.302
3.Kopma Ruminasyonu			1	.245	.089
4.Duygu Yönetme Becerisi				1	.193*
5.İş Doyumu					1

* Korelasyon $p < 0.01$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4.3'teki korelasyon değerleri incelendiğinde Duygusal ruminasyon ile problem çözme ruminasyonu arasında pozitif ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r = .561$, $p < .01$). Duygusal ruminasyon ile kopma ruminasyonu arasında negatif ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = .659$, $p < .01$). Duygusal ruminasyon ile duygu yönetme becerisi arasında negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = -.456$, $p < .01$). Ayrıca, duygusal ruminasyon ile iş doyumunu arasında da negatif yönde ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r = -.151$, $p < .01$).

Problem çözme ruminasyonu ile kopma ruminasyonu arasında negatif ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = -.493$, $p < .01$). Problem çözme ruminasyonu ile duygu yönetme becerisi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($r = -.172$, $p > .01$). Benzer şekilde, iş doyumunu ile de anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($r = .302$, $p > .01$).

Kopma ruminasyonu ile duygu yönetme becerisi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($r = .245$, $p < .01$); ancak iş doyumunu ile anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($r = .089$, $p > .01$).

Son olarak, duygu yönetme becerisi ile iş doyumunu arasında da anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. ($r = .193$, $p > .01$).

Değişkenler arasında yüksek düzeyde korelasyonlar gözlenmediğinden, regresyon analizi uygulanabilir bulunmuştur.

4.4. Değişkenlerin İşsel Ruminasyon Üzerindeki Etkisi

İşsel ruminasyon üzerinde iş doyumu ve duygu yönetme becerisinin etkisini araştırmak için Çok Yönlü Regresyon analizi yapılmıştır. Analiz, bağımsız değişkenlerin (duygu yönetme becerisi, iş doyumu) bağımlı değişken (İşsel ruminasyonun alt boyutları: duygusal-problem çözme- kopma) üzerinde yordayıcılığı enter metodu ile yapılmıştır. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken (duygusal-problem çözme-kopma) üzerindeki yordayıcılığı da incelenmiştir. Analiz sonuçları aşağıdaki tablolarda gösterilmektedir.

Tablo 4.4: Değişkenlerin anlamlılık düzeylerine ilişkin anova sonuçları

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort	F	p
Regresyon	3490,564	1	3490,564	156,850	.000 ^b
Atık	13307,996	598	22,254		
Toplam	16798,560	599			

a. Sabit: Duygu yönetme becerisi toplam puan

b. Bağımlı değişken: Duygusal ruminasyon toplam puan

Tablo 4.4 incelendiğinde, modelin anlamlılığını test eden F değeri 156,85 olarak bulunmuş ve p değeri (Sig. = .000) 0.05'in altında olduğundan modelin genel anlamda istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu, en az bir bağımsız değişkenin duygusal ruminasyon üzerinde anlamlı bir yordayıcılığı olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.5: Duygusal ruminasyonun yordayıcılarına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

	B	Standart Hata	β	t	p	B için %95 Güven Aralığı	R	R²	Düzeltilmiş R²	Pr²
						Alt Sınır	Üst Sınır			
Sabit* ^a	30.428	1.233		24.685	.000	28,008	32,849			
DYB	-.159	.013	-.456	-12.524	.000	-,184	-,134	.456	.208	.206
										-.456

*a. Sabit: Duygu yönetme becerisi toplam puan

b. Bağımlı değişken: Duygusal ruminasyon

Tablo 4.5 incelendiğinde duygu yönetme becerisi kullanılarak duygusal ruminasyonu yordamak amacıyla çok değişkenli doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon denkleminin sabit terimi 30,428 olup, istatistiksel olarak anlamlıdır ($p = .000$). Duygu yönetme becerisinin duygusal ruminasyon üzerindeki etkisi negatif ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($B = -0.159$, $p = .000$). Standardize edilmiş beta katsayısı ($\beta = -0.456$) olup, duygu yönetme becerisinin duygusal ruminasyonu azaltmada anlamlı bir etkisi olduğunu göstermektedir ($\beta = -0.456$, $p < .05$). Duygu yönetme becerisi değişkeninde 1 birimlik artışın duygusal ruminasyon üzerindeki etkisinin $-.865$ birim olduğu bulunmuştur. Duygu yönetme becerisi, duygusal ruminasyonun %21'ini yordamaktadır ($R=.45$, $R^2=.21$, $p<.05$).

Tablo 4.6: Değişkenlerin anlamlılık düzeylerine ilişkin anova sonuçları

	Kareler				
	Toplamı	Sd	Kareler Ort	F	p
Regresyon	1598,593	2	799,297	51,122	.000 ^b
Atık	9334,067	597	15,635		
Toplam	10932,660	599			

a. Sabit: Duygu yönetme becerisi toplam puan, İş doyumunu toplam puan

b. Bağımlı değişken: Problem çözme ruminasyon toplam puan

Tablo 4.6 incelendiğinde modelin anlamlılığını test eden F değeri 51.122 olup, p değeri (Sig. = .000) 0.05'in altında olduğundan modelin genel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Bu, en az bir bağımsız değişkenin problem çözme ruminasyonu üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.7: Problem çözme ruminasyonun yordayıcılarına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

Model	B	Standart Hata	β	t	B için %95 Güven Aralığı		p	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Pr ²
					Alt Sınır	Üst Sınır					
Sabit* ^a	17.421	1.105		15.765	15,250	19,591	.000				
DYB	-.067	.011	-.239	-6.200	-0,88	-,046	.000	.382	.146	.143	-.246
İD	.111	.012	.348	9.036	0,87	,136	.000				.347

*a. Sabit: Duygu yönetme becerisi toplam puan, İş doyumunu toplam puan

b. Bağımlı değişken: Problem çözme ruminasyonu



Tablo 4.7’de duygu yönetme becerisi ve iş doyumunu kullanılarak problem çözme ruminasyonu yordamak amacıyla çok değişkenli doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon denkleminin sabit terimi 3,484 olup, istatistiksel olarak anlamlıdır ($p = .000$). İş doyumunun problem çözme üzerindeki etkisi pozitif olup istatistiksel olarak anlamlıdır ($B = .111$, $p = .000$). Standardize edilmiş beta katsayısı ($\beta = .348$) olup, iş doyumunun problem çözme ruminasyonu üzerinde pozitif yordayıcı olduğu söylenebilir. İş doyumunda 1 birimlik artışın problem çözme ruminasyonu üzerindeki yordayıcılığının .111 birim olduğu bulunmuştur. Duygu yönetme becerisinin problem çözme ruminasyonu üzerindeki etkisi negatif ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($B = -.067$, $p = .000$). Standardize edilmiş beta katsayısı ($\beta = -0.239$) olup, duygu yönetme becerisinin problem çözme ruminasyonunu azaltmada anlamlı bir yordayıcılığı olduğunu göstermektedir ($\beta = -.067$, $p < .05$). Dolayısıyla duygu yönetimi becerisi arttıkça ruminasyonun azaldığını söyleyebiliriz. Duygu yönetme becerisi değişkeninde 1 birimlik artışın problem çözme ruminasyonu üzerindeki etkisinin -.067 birim olduğu bulunmuştur. Duygu yönetme becerisi ve iş doyumunu, problem çözme ruminasyonun %15’ini yordamaktadır ($R = .38$, $R^2 = .15$, $p < .05$).

Tablo 4.8: Değişkenlerin anlamlılık düzeylerine ilişkin anova sonuçları

	Kareler				
	Toplamı	Sd	Kareler Ort	F	p
Regresyon	756,821	1	756,821	38,260	.000 ^b
Atık	11829,012	598	19,781		
Toplam	12585,833	599			

a. Sabit: Duygu yönetme becerisi toplam puan

b. Bağımlı değişken: Kopma ruminasyon toplam puan

Hata! Başvuru kaynağı bulunamadı. Tablo 4.8 incelendiğinde bağımsız değişken (duygu yönetimi becerisi) ile bağımlı değişken (kopma ruminasyonu) arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu görülmektedir ($F(1, 598) = 38,260$, $p < 0.001$). Yani model genel olarak anlamlıdır ve bağımsız değişken kopma ruminasyonu puanını anlamlı bir şekilde yordamaktadır.

Tablo 4.9: Kopma ruminasyonun yordayıcılarına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

Model	B	Standart Hata	β	t	%95 Güven Aralığı		p	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Pr ²
					Alt Sınır	Üst Sınır					
Sabit	6.883	1.162	.245	5.923	4,601	9,165	.000	.245	.060	.059	.245
DYB	.074	.012		6.185	,050	,097	.000				

*a. Sabit: Duygu yönetme becerisi toplam puan

b. Bağımlı değişken: Kopma ruminasyonu

Tablo 4.9’da duygu yönetimi becerisi, kopma ruminasyonu üzerinde pozitif ve anlamlı bir yordayıcılığa sahiptir ($p < 0.05$). Pozitif beta katsayısı ($\beta = 0.245$), duygu yönetimi becerisi arttıkça kopma ruminasyonunun da arttığını göstermektedir. Ayrıca duygu yönetme becerisi kopma ruminasyonundaki toplam varyansın yaklaşık %6’sını açıkladığı görülmektedir ($R=.25$, $R^2=.06$, $p<.05$). Modelin yordayıcılığı oldukça düşüktür, yani kopma ruminasyonunu etkileyen başka önemli faktörler de olabilir.

Post Hoc Analizi:

Tablo 4.10: Cinsiyete göre değişkenlerin anlamlılık düzeylerine ilişkin anova sonuçları

		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort	F	p
Erkek	Regresyon	1706,934	1	1706,934	88,000	.000 ^b
	Atık	4189,731	216	19,397		
	Toplam	5896,665	217			
Kadın	Regresyon	1903,354	1	1903,354	81,449	.000 ^b
	Atık	8880,052	380	23,369		
	Toplam	10783,406	381			

a. Sabit: Duygu yönetme becerisi toplam puan

b. Bağımlı değişken: Duygusal ruminasyon toplam puan

Tablo 4.10 incelendiğinde çalışan erkeklerde bağımsız değişken (duygu yönetimi becerisi) ile bağımlı değişken (duygusal ruminasyon) arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu görülmektedir ($F(1, 216) = 88,880$, $p < 0.05$). Çalışan kadınlarda bağımsız değişken (duygu yönetimi becerisi) ile bağımlı değişken (duygusal ruminasyon) arasındaki ilişkinin de anlamlı olduğu görülmektedir ($F(1, 380) = 81,449$, $p < 0.05$). Model genel olarak anlamlıdır. Her iki grupta da duygu yönetme becerisi, duygusal ruminasyonu anlamlı şekilde yordamaktadır. Kadın çalışanlar grubunda duygu yönetme becerisi, duygusal ruminasyonu %25 oranında açıklarken ($R^2 = .25$), erkek grubunda bu oran %38’e ulaşmıştır ($R^2 = .38$). Bu bulgu, erkek çalışanlara ait modelin daha yüksek yordayıcılığa sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.11: Cinsiyete göre duygusal ruminasyonun yordayıcılarına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

	Model	B	Standart Hata	β	t	p	B için %95 Güven Aralığı		R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Pr ²
							Alt Sınır	Üst Sınır				
Erkek	Sabit* ^a	31.199	1.795	-.538	17.378	.000	27,661	34,738	.538	.289	.286	-.538
	DYB	-.176	.019		-9.381	.000	-,212	-,139				
Kadın	Sabit* ^a	30,232	1.649	-.420	18.330	.000	26,990	33.475	.420	.177	.174	-.420
	DYB	-.152	.017		-9.025	.000	-.185	-.119				

*a. Sabit: Duygu yönetme becerisi toplam puan

b. Bağımlı değişken: Duygusal ruminasyon

Tablo 4.11 incelendiğinde duygu yönetme becerisi kullanılarak duygusal ruminasyonu yordamak amacıyla çok değişkenli doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon denkleminin sabit terimi erkeklerde ve kadınlarda sırasıyla 31.199 ve 30.232 olup, istatistiksel olarak anlamlıdır ($p = .000$). Duygu yönetme becerisine ait regresyon katsayısı erkek katılımcılarda ($B = -0.176$), kadın katılımcılara göre ($B = -0.152$) daha yüksek düzeydedir. Bu bulgu, duygu yönetme becerisinin duygusal ruminasyonu yordama gücünün erkeklerde daha güçlü olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde, standardize edilmiş regresyon katsayısı (β) erkek grubunda -0.538 , kadın grubunda ise -0.420 olarak bulunmuştur. Her iki grupta da bu değerler istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < .001$) ve duygu yönetme becerisinin duygusal ruminasyon üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir yordayıcı olduğunu ortaya koymaktadır. Modelin yordayıcılık gücünü gösteren belirleme katsayısı erkek katılımcılarda $R^2 = .29$, kadın katılımcılarda ise $R^2 = .18$ olarak bulunmuştur. Bu durum, duygu yönetme becerisinin erkek grubunda duygusal ruminasyonu daha yüksek bir yordayıcılıkla açıkladığını göstermektedir.

Tablo 4.12: Cinsiyete göre değişkenlerin anlamlılık düzeylerine ilişkin anova sonuçları

		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort	F	p
Erkek	Regresyon	1169,355	2	584,678		
	Atık	3258,150	215	15,154	38,582	.000 ^b
	Toplam	4427,505	217			
Kadın	Regresyon	610,467	2	305,234	19,625	.000 ^b
	Atık	5894,469	379	15,553		
	Toplam	6505,037	381			

a. Sabit: Duygu yönetme becerisi toplam puan, İş doyumunu toplam puan

b. Bağımlı değişken: Problem çözme ruminasyonu toplam puan

Tablo 4.12 incelendiğinde çalışan erkeklerde bağımsız değişken (duygu yönetimi becerisi, iş doyumunu) ile bağımlı değişken (problem çözme ruminasyonu) arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu görülmektedir ($F(2, 215) = 38,582$, $p < 0.05$). Çalışan kadınlarda bağımsız değişken (duygu yönetimi becerisi ve iş doyumunu) ile bağımlı değişken (problem çözme ruminasyonu) arasındaki ilişkinin de anlamlı olduğu görülmektedir ($F(2, 379) = 19,625$, $p < 0.05$). Model genel olarak anlamlıdır. Her iki grupta da duygu yönetme becerisi ve iş doyumunu, problem çözme ruminasyonunu anlamlı şekilde yordamaktadır.

Tablo 4.13: Cinsiyete göre problem çözme ruminasyonun yordayıcılarına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

	Model	B	Standart Hata	β	t	B için %95 Güven Aralığı		p	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Pr ²
						Alt Sınır	Üst Sınır					
Erkek	Sabit* ^a	16.661	1.734		9.606	13,243	20,080	.000				
	DYB	-.089	.017	-.316	-5.286	-,123	-,056	.000				-.339
	İD	.161	.020	.475	7.943	0,121	,201	.000	.514	.264	.257	.476
Kadın	Sabit* ^a	17.600	1.419		12.404	14,810	20,390	.000				
	DYB	-.055	.014	-.197	-3.937	-,083	-,028	.000	.306	.094	.089	-.198
	İD	.087	.016	.279	5.579	,056	,118	.000				.275

*a. Sabit: Duygu yönetme becerisi toplam puan, İş doyumu toplam puan

b. Bağımlı değişken: Problem çözme ruminasyonu

Tablo 4.13 incelendiğinde duygu yönetme becerisi, hem erkek çalışanlar ($B = -0.089$, $\beta = -0.316$, $p < .05$) hem de kadın çalışanlar ($B = -0.055$, $\beta = -0.197$, $p < .05$) için problem çözme ruminasyonunu anlamlı ve negatif yönde yordamaktadır. Bu bulgular, duygu yönetme becerisi arttıkça problem çözme ruminasyonunun azaldığını göstermektedir. Ancak, yordayıcılık gücünün erkek çalışanlarda daha yüksek olduğu görülmektedir. Benzer şekilde, iş doyumu da hem erkek ($B = 0.161$, $\beta = 0.475$, $p < .05$) hem de kadın çalışanlarda ($B = 0.087$, $\beta = 0.279$, $p < .05$) problem çözme ruminasyonunu anlamlı ve pozitif yönde yordamaktadır. Yani iş doyumu arttıkça problem çözme ruminasyon düzeyi de artmakta; ancak bu ilişki erkek çalışanlar grubunda daha güçlüdür. Regresyon modellerinin yordayıcılık gücünü gösteren belirleme katsayıları erkek çalışanlar için $R^2 = .26$, kadın çalışanlar için ise $R^2 = .09$ olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar, duygu yönetme becerisi ve iş doyumu değişkenlerinin erkek çalışanlarda problem çözme ruminasyonunu daha yüksek bir yordayıcılıkla açıkladığını göstermektedir

Tablo 4.14: Cinsiyete göre değişkenlerin anlamlılık düzeylerine ilişkin anova sonuçları

		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort	F	p
Erkek	Regresyon	314,732	1	314,732	17,725	.000 ^b
	Atık	3835,323	216	17,756		
	Toplam	4150,055	217			
Kadın	Regresyon	457,840	1	457,840	21,839	.000 ^b
	Atık	7966,621	380	20,965		
	Toplam	8424,461	381			

a. Sabit: Duygu yönetme becerisi toplam puan

b. Bağımlı değişken: Kopma ruminasyon toplam puan

Tablo 4.14 incelendiğinde çalışan erkeklerde bağımsız değişken (duygu yönetimi becerisi) ile bağımlı değişken (kopma ruminasyonu) arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu görülmektedir ($F(1, 216) = 17,725$, $p < 0.05$). Çalışan kadınlarda bağımsız değişken (duygu yönetimi becerisi) ile bağımlı değişken (kopma ruminasyonu) arasındaki ilişkinin de anlamlı olduğu görülmektedir ($F(1, 380) = 21,839$, $p < 0.05$). Model genel olarak anlamlıdır. Her iki grupta da duygu yönetme becerisi, kopma ruminasyonunu anlamlı şekilde yordamaktadır.

Tablo 4.15: Cinsiyete göre kopma ruminasyonun yordayıcılarına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

	Model	B	Standart Hata	β	t	%95 Güven Aralığı		p	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Pr ²
						Alt Sınır	Üst Sınır					
Erkek	Sabit	7.034	1.718	.275	4.095	3,648	10,420	.000	.275	.076	.072	.275
	DYB	.075	.018		4.210	,040	,111	.000				
Kadın	Sabit	6.662	1.562	.233	4.264	3,590	9,733	.000	.233	.054	.052	.233
	DYB	.075	.016		4.673	,043	,106	.000				

*a. Sabit: Duygu yönetme becerisi toplam puan

b. Bağımlı değişken: Kopma ruminasyonu

Tablo 4.15 incelendiğinde duygu yönetme becerisi kullanılarak kopma ruminasyonunu yordamak amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Regresyon modeline ilişkin sabit terim erkek katılımcılarda 7.034, kadın katılımcılarda ise 6.662 olarak hesaplanmış ve her iki değer de istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p = .000$). Duygu yönetme becerisine ait regresyon katsayısı her iki grupta da aynı bulunmuştur ($B = 0.075$). Duygu yönetme becerisi, erkek katılımcılar için ($\beta = 0.275$, $p < .05$), kadın katılımcılar için ise ($\beta = 0.233$, $p < .05$) kopma ruminasyonu ile pozitif ve anlamlı bir ilişki göstermektedir. Bu bulgular, duygu yönetme becerisi arttıkça, hem erkek hem de kadın katılımcılarda kopma ruminasyonunun da arttığını ortaya koymaktadır. Modelin yordayıcılık gücü erkek katılımcılar için $R^2 = .07$, kadın katılımcılar için ise $R^2 = .05$ olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar, duygu yönetme becerisinin kopma ruminasyonunu anlamlı şekilde yordadığını ancak yordayıcılık düzeyinin düşük olduğunu ve kopma ruminasyonunun başka değişkenlerden de etkilendiğini düşündürmektedir.

Tablo 4.16: Medeni duruma göre değişkenlerin anlamlılık düzeylerine ilişkin anova sonuçları

		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort	F	p
Bekar	Regresyon	1569,034	1	1569,034	65,588	.000 ^b
	Atık	4425,672	185	23,923		
	Toplam	5994,706	186			
Evli	Regresyon	1941,805	1	1941,805	90,662	.000 ^b
	Atık	8802,786	411	21,418		
	Toplam	10744,591	412			

a. Sabit: Duygu yönetme becerisi toplam puan

b. Bağımlı değişken; Duygusal ruminasyon toplam puan

Tablo 4.16 incelendiğinde çalışan bekarların bağımsız değişken (duygu yönetimi becerisi) ile bağımlı değişken (duygusal ruminasyonu) arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu görülmektedir ($F(1, 185) = 65,588$ $p < 0.05$). Çalışan evlilerin bağımsız değişken (duygu yönetimi becerisi) ile bağımlı değişken (duygusal ruminasyonu) arasındaki ilişkinin de anlamlı olduğu görülmektedir ($F(1, 411) = 90,662$, $p < 0.05$). Model genel olarak anlamlıdır. Her iki grupta da duygu yönetme becerisi, duygusal ruminasyonunu anlamlı şekilde yordamaktadır.

Tablo 4.17: Medeni duruma göre duygusal ruminasyonun yordayıcılarına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

		B	Standart Hata	β	t	p	B için %95 Güven Aralığı		R	R²	Düzeltilmiş R²	Pr²
							Alt Sınır	Üst Sınır				
Bekar	Sabit* ^a	33.690	2.256	-.512	14.931	.000	29,238	38,142	.512	.262	.258	-.512
	DYB	-.191	.024		-8.099	.000	-,238	-,145				
Evli	Sabit* ^a	28.822	1.473	-.425	19.571	.000	25,927	31,717	.425	.181	.179	-.425
	DYB	-.143	.015		-9.522	.000	-173	-,114				

*a. Sabit: Duygu yönetme becerisi toplam puan

b. Bağımlı değişken: Duygusal ruminasyon

Tablo 4.17 incelendiğinde duygu yönetme becerisi kullanılarak duygusal ruminasyonu yordamak amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Regresyon modeline ilişkin sabit terim bekar katılımcılarda 33.690, evli katılımcılarda ise 28.822 olarak hesaplanmış ve her iki değer de istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p = .000$). Duygu yönetme becerisine ilişkin regresyon katsayısı bekar katılımcılarda $B = -0.191$, evli katılımcılarda ise $B = -0.143$ olarak belirlenmiştir. Bu değişkenin standardize edilmiş beta katsayısı bekarlarda $\beta = -0.512$, evlilerde ise $\beta = -0.425$ olarak bulunmuş ve her iki grupta da istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ($p < .05$). Bu bulgular, duygu yönetme becerisinin hem bekar hem de evli bireylerde duygusal ruminasyonu negatif ve anlamlı düzeyde yordadığını göstermektedir. Bununla birlikte, bu yordayıcı etkinin bekar katılımcılar grubunda daha güçlü olduğu dikkat çekmektedir. Modelin yordayıcılık gücünü gösteren belirleme katsayısı bekar katılımcılarda $R^2 = .26$, evli katılımcılarda ise $R^2 = .18$ olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar, duygu yönetme becerisinin bekar bireylerde duygusal ruminasyonu daha yüksek düzeyde yordadığını ortaya koymaktadır.

Hata! Başvuru kaynağı bulunamadı.

Tablo 4.18: Medeni duruma göre değişkenlerin anlamlılık düzeylerine ilişkin anova sonuçları

		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort	F	p
Bekar	Regresyon	185,613	2	92,806	5,887	.003 ^b
	Atık	2900,740	184	15,765		
	Toplam	3086,353	186			
Evli	Regresyon	1561,841	2	780,920	51,110	.000 ^b
	Atık	6264,489	410	15,279		
	Toplam	7826,329	412			

a. Sabit: Duygu yönetme becerisi toplam puan, İş doyumu toplam puan

b. Bağımlı değişken: Problem çözme ruminasyonu toplam puan

Tablo 4.18 incelendiğinde çalışan bekarların bağımsız değişken (duygu yönetimi becerisi, iş doyumu) ile bağımlı değişken (problem çözme ruminasyonu) arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu görülmektedir ($F(2, 184) = 5,887$ $p < 0.05$). Çalışan evlilerin bağımsız değişken (duygu yönetimi becerisi, iş doyumu) ile bağımlı değişken (problem çözme ruminasyonu) arasındaki ilişkinin de anlamlı olduğu görülmektedir ($F(2, 410) = 51,110$, $p < 0.05$). Model genel olarak anlamlıdır. Her iki grupta da duygu yönetme becerisi ve iş doyumu, problem çözme ruminasyonunu anlamlı şekilde yordamaktadır. Evlilerde F değeri (51.110) bekârlara göre çok daha yüksektir (5.887), bu da duygu yönetme becerisi ve iş doyumunun evlilerde problem çözme ruminasyonunu daha güçlü şekilde yordadığını göstermektedir.

Tablo 4.19: Medeni duruma göre problem çözme ruminasyonun yordayıcılarına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

		B	Standart Hata	β	t	p	B için %95 Güven Aralığı		R	R²	Düzeltilmiş R²	Pr²
							Alt Sınır	Üst Sınır				
Bekar	Sabit* ^a	19.244	1.884		10.213	.000	15,526	22,961				
	DYB	-.059	.020	-.221	-2.970	.003	-,099	-,020	.245	.060	.050	-.214
	İD	.054	.022	.185	2.483	.014	,011	,097				.180
Evli	Sabit* ^a	15.960	1.376		11.603	.000	13,256	18,664				
	DYB	-.067	.013	-.234	-5.255	.000	-,093	-,042	.447	.200	.196	-.251
	İD	.141	.015	.414	9.272	.000	,111	,171				.216

*a. Sabit: Duygu yönetme becerisi toplam puan, İş doyumu toplam puan

b. Bağımlı değişken: Problem çözme ruminasyonu

Tablo 4.19 incelendiğinde Duygu yönetme becerisi ve iş doyumu kullanılarak problem çözme ruminasyonu yordamak amacıyla çok değişkenli doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Hem bekar çalışanlarda ($B = -0.059$, $\beta = -0.221$, $p < .05$) hem de evli çalışanlarda ($B = -0.067$, $\beta = -0.234$, $p < .05$) duygu yönetme becerisi problem çözme ruminasyonu negatif ve anlamlı şekilde yordamaktadır. Evlilerde ve bekarlarda duygu yönetme becerisi arttıkça, problem çözme ruminasyon azalmaktadır ancak bu yordayıcılık evlilerde daha yüksektir. İş doyumu, hem bekar çalışanlarda ($B = 0.054$, $\beta = .185$, $p < .05$) hem evli çalışanlarda ($B = 0.141$, $\beta = 0.414$, $p < .05$), problem çözme ruminasyonu pozitif ve anlamlı şekilde yordamaktadır. İş doyumu bekarlarda da evlilerde de problem çözme ruminasyonunu artırmaktadır. Yordayıcılık evlilerde çok daha güçlüdür ($\beta = 0.414$ vs. $\beta = 0.185$). Model, bekarlarda %6 yordayıcılık gücüne sahipken, evlilerde %20 yordayıcılığa sahiptir. Bu, iş doyumu ve duygu yönetme becerisinin evliler için problem çözme ruminasyonu üzerinde daha belirleyici olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.20: Medeni duruma göre değişkenlerin anlamlılık düzeylerine ilişkin anova sonuçları

		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort	F	p
Bekar	Regresyon	507,990	1	507,990	22,769	.003 ^b
	Atık	4127,422	185	22,310		
	Toplam	4635,412	186			
Evli	Regresyon	334,088	1	334,088	18,040	.000 ^b
	Atık	7611,433	411	18,519		
	Toplam	7945,521	412			

a. Sabit: Duygu yönetme becerisi toplam puan

b. Bağımlı değişken: Kopma ruminasyonu toplam puan

Hata! Başvuru kaynağı bulunamadı. Tablo 4.20 incelendiğinde çalışan bekarlarda bağımsız değişken (duygu yönetimi becerisi) ile bağımlı değişken (kopma ruminasyonu) arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu görülmektedir ($F(1, 185) = 22.769$, $p < 0.05$). Çalışan evlilerde bağımsız değişken (duygu yönetimi becerisi) ile bağımlı değişken (kopma ruminasyonu) arasındaki ilişkinin de anlamlı olduğu görülmektedir ($F(1, 411) = 18.519$, $p < 0.05$). Model genel olarak anlamlıdır. Her iki grupta da duygu yönetme becerisi, kopma ruminasyonunu anlamlı şekilde yordamaktadır. Ancak bekar çalışanlarda modelin biraz daha güçlü olduğu görülmektedir (22.769 ve 18.040).

Tablo 4.21: Medeni duruma göre kopma ruminasyonun yordayıcılarına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

	Model	B	Standart Hata	β	t	%95 Güven Aralığı		p	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Pr ²
						Alt Sınır	Üst Sınır					
Bekar	Sabit	3.851	2.179	.331	1.767	-,448	8,150	.079	.331	.110	.105	.331
	DYB	.109	.023		4.772	,064	,154	.000				
Evli	Sabit	8.176	1.369	.205	5.971	5,484	10,868	.000	.205	.042	.040	.205
	DYB	.056	.014		4.247	,032	,087	.000				

*a. Sabit: Duygu yönetme becerisi toplam puan

b. Bağımlı değişken: Kopma ruminasyonu

Tablo 4.21 incelendiğinde duygu yönetme becerisi kullanılarak kopma ruminasyonunu yordamak amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Regresyon modeline ait sabit terim, bekar bireylerde $B = 3.851$ olup istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p = .079$). Bu durum, modelin genel geçerliliğini etkilememekte; yalnızca sabit terimin (yani bağımsız değişkenlerin etkisi sıfır olduğunda kopma ruminasyonu düzeyinin) istatistiksel olarak anlamlı olmadığını göstermektedir. Öte yandan, evli bireylerde sabit terim $B = 8.176$ olup istatistiksel olarak anlamlıdır ($p = .000$). Duygu yönetme becerisi, bekar bireylerde ($B = 0.109$, $\beta = 0.331$, $p < .05$) ve evli bireylerde ($B = 0.056$, $\beta = 0.205$, $p < .05$) kopma ruminasyonu ile pozitif ve anlamlı düzeyde ilişkilidir. Bu bulgular, duygu yönetme becerisi arttıkça her iki grupta da kopma ruminasyonu düzeyinin arttığını göstermektedir. Ayrıca, yordayıcı etkinin bekar bireyler grubunda daha yüksek olduğu görülmektedir. Regresyon modellerinin açıklayıcılık düzeyine bakıldığında, bekar bireylerde model kopma ruminasyonunun %11'ini ($R^2 = .11$), evli bireylerde ise %4'ünü ($R^2 = .04$) açıklamaktadır. Bu sonuç, kopma ruminasyonu üzerinde duygu yönetme becerisinin anlamlı ancak sınırlı bir yordayıcılığa sahip olduğunu ancak ruminasyonun başka değişkenler tarafından da yordandığını göstermektedir.

Tablo 4.22: Çalışma yılına göre değişkenlerin anlamlılık düzeylerine ilişkin anova sonuçları

		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort	F	p
5 yıl ve altı	Regresyon	1173,916	1	1173,916	49,884	.000 ^b
	Atık	4612,473	196	23,533		
	Toplam	5786,389	197			
5-10 yıl arası	Regresyon	278,952	1	278,952	12,817	.001 ^b
	Atık	2002,250	92	21,764		
	Toplam	2281,202	93			
10 yıl ve üstü	Regresyon	1924.282	1	1924.282	90.637	.000 ^b
	Atık	6496.601	306	21.231		
	Toplam	8420.833	307			

a. Sabit: Duygu yönetme becerisi toplam puan

b. Bağımlı değişken: Duygusal ruminasyon toplam puan

Tablo 4.22 incelendiğinde 5 yıl ve altı çalışma süresine sahip çalışanlarda bağımsız değişken (duygu yönetimi becerisi) ile bağımlı değişken (duygusal ruminasyonu) arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu görülmektedir ($F(1, 196) = 49,884$, $p < 0.05$). 5-10 yıl arası çalışma süresine sahip çalışanlarda bağımsız değişken (duygu yönetimi becerisi) ile bağımlı değişken

(duygusal ruminasyonu) arasındaki ilişkinin de anlamlı olduğu gör÷lmektedir ($F(1, 92) = 12,717, p < 0.05$). 10 yıl ve üstü çalışma süresine sahip çalışanlarda bağımsız değışken (duygu yönetimi becerisi) ile bağımlı değışken (duygusal ruminasyonu) arasındaki ilişkinin de anlamlı olduğu gör÷lmektedir ($F(1, 306) = 90,637, p < 0.05$). Model genel olarak anlamlıdır. Tüm gruplarda duygu yönetme becerisi, duygusal ruminasyonunu anlamlı şekilde yordamaktadır Ancak 10 yıl ve üstü çalışanlarda ise duygu yönetimi becerisinin duygusal ruminasyon üzerindeki yordayıcılığı daha da belirgin hale gelmiştir.



Tablo 4.23: Çalışma yılına göre duygusal ruminasyonun yordayıcılarına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

		B	Standart Hata	β	t	p	B için %95 Güven Aralığı Alt Sınır	Üst Sınır	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Pr ²
5 yıl ve altı	Sabit* ^a	330.952	2.153		14.378	.000	26,707	385,198				
	DYB	-.158	.022	-.450	-7.063	.000	-,203	-,114	.450	.203	.199	-.450
5-10 yıl arası	Sabit* ^a	26.377	2.976		8.862	.000	20,466	32,288				
	DYB	-.112	.031	-.350	-3.580	.001	-,174	-,050	-.350	.112	.113	-.350
10 yıl ve üstü	Sabit* ^a	30.880	1.742		17.722	.000	27.451	34.309				
	DYB	-.168	.018	-.478	-9.520	.000	-,203	-,134	.478	.229	.226	-.478

*a. Sabit: Duygu yönetme becerisi toplam puan

b. Bağımlı değişken: Duygusal ruminasyon

Tablo 4.23 incelendiğinde duygu yönetme becerisi kullanılarak duygusal ruminasyonu yordamak amacıyla çok değişkenli doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon denkleminin sabit terimi 5 yıl ve altı çalışanlarda, 5-10 yıl arası çalışanlarda ve 10 yıl ve üstü çalışanlarda sırasıyla 330.952, 26.337, 30.880 olup istatistiksel olarak üç kategoride anlamlıdır ($p = .000$). 5 yıl ve altı çalışanların regresyon katsayısı ($B = -.158$) ile 5-10 yıl arası çalışanların regresyon katsayısı ise ($B = -.112$), 10 yıl ve üstü çalışanların regresyon katsayısı ($B = -.168$) çıkmıştır. Duygu yönetme becerisi 5 yıl ve altı çalışanlarda ($B = -.158$, $\beta = -.450$, $p < .05$), 5-10 yıl arası çalışanlarda ($B = -.112$, $\beta = -.350$, $p < .05$), 10 yıl ve üstü çalışanlarda ($B = -.168$, $\beta = -.478$, $p < .05$) duygusal ruminasyon ile negatif ve anlamlı bir yordayıcılığa sahiptir. Bu yordayıcılık 10 yıl ve üstü çalışanlarda daha güçlüdür ($\beta = -.478$), yani 10 yıl ve üstü çalışan bireylerde duygu yönetme becerisi duygusal ruminasyon seviyesini daha fazla yordamaktadır. Sonuç olarak 5 yıl ve altı çalışanlarda, 5-10 yıl arası çalışanlarda ve 10 yıl ve üstü çalışanlarda duygu yönetme becerisi arttıkça duygusal ruminasyon azalmaktadır. Model, 5 yıl ve altı çalışanlarda duygusal ruminasyonunun %20'sini ($R^2 = .20$), 5-10 yıl arası çalışanların %11'ini ($R^2 = .11$), 10 yıl ve üstü çalışanların %23'ünü ($R^2 = .23$) yordamaktadır.

Tablo 4.24: Çalışma yılına göre değişkenlerin anlamlılık düzeylerine ilişkin anova sonuçları

		Kareler		Sd	Kareler Ort	F	p
		Toplamı					
5 yıl ve altı	Regresyon	387,827	2	193,914	12,636	.000 ^b	
	Atık	2992,501	195	15,346			
	Toplam	3380,328	197				
5-10 yıl arası	Regresyon	348,800	2	174,400	12,061	.000 ^b	
	Atık	1315,806	91	14,459			
	Toplam	1664,606	93				
10 yıl ve üstü	Regresyon	876.800	2	438,400	26,864	.000 ^b	
	Atık	4977.278	305	16,319			
	Toplam	5854.078	307				

a. Sabit: Duygu yönetme becerisi toplam puan, İş doyumu toplam puan

b. Bağımlı değişken: Problem çözme ruminasyonu toplam puan

Tablo 4.24 incelendiğinde 5 yıl ve altı çalışanlarda bağımsız değişken (duygu yönetimi becerisi, iş doyumu) ile bağımlı değişken (problem çözme ruminasyonu) arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu görülmektedir ($F(2, 195) = 12,636$, $p < 0.05$). 5-10 yıl arası çalışanlarda bağımsız değişken (duygu yönetimi becerisi, iş doyumu) ile bağımlı değişken (problem

özme ruminasyonu) arasındaki ilişkinin de anlamlı olduğu görölmektedir ($F(2, 91) = 12,061, p < 0.05$). 10 yıl ve üstü çalışanlarda da bağımsız değışken (duygu yönetimi becerisi, iş doyumu) ile bağımlı değışken (problem çözme ruminasyonu) arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu görölmektedir ($F(2, 305) = 26,864, p < 0.05$). Model genel olarak anlamlıdır. Tüm gruplarda duygu yönetme becerisi ve iş doyumu, problem çözme ruminasyonunu anlamlı şekilde yordamaktadır.



Tablo 4.25: Çalışma yılına göre problem çözme ruminasyonun yordayıcılarına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

		B	Standart Hata	β	t	p	B için %95 Güven Aralığı	R	R²	Düzeltilmiş R²	Pr²
							Alt Sınır	Üst Sınır			
5 yıl ve altı	Sabit* ^a	17.373	1.800		9.650	.000	13,823	20,924			
	DYB	-.057	.019	-.210	-3.034	.003	-,093	-,020	.339	.115	-.212
	İD	.093	.020	.320	4.616	.000	.053	.132			.314
5-10 yıl arası	Sabit* ^a	15.533	2.762		5.624	.000	10.047	21.019			
	DYB	-.062	.026	-.228	-2.428	.017	-.113	-.011	.458	.210	-.247
	İD	.143	.032	.423	4.512	.000	.080	.206			.428
10 yıl ve üstü	Sabit* ^a	17.482	1.672		10.455	.000	14.192	20.772			
	DYB	-.073	.016	-.250	-4.669	.000	-.104	-.042	.387	.150	-.258
	İD	.119	.019	.341	6.363	.000	.082	.156			.342

*a. Sabit: Duygu yönetme becerisi toplam puan, İş doyumu toplam puan

b. Bağımlı değişken: Problem çözme ruminasyonu toplam puan

Tablo 4.25 incelendiğinde hem 5 yıl ve altı çalışma yılına sahip olan çalışanlarda ($\beta = -0.210$, $p=.003$), hem 5-10 yıl arasında çalışma süresine sahip olanlarda ($\beta = -0.228$, $p = .017$) hem de 10 yıl ve üstü çalışma yılına sahip olan bireylerde ($\beta = -0.250$, $p < .001$) duygu yönetme becerisi, problem çözme ruminasyonunu anlamlı ve negatif yönde yordamaktadır. Bu bulgular, duygularını daha iyi yönetebilen bireylerin problem çözmeye yönelik zihinsel süreçlerini daha az ruminatif bir tarzda sürdürdüklerini göstermektedir. Öte yandan iş doyumunu 5 yıl ve altı çalışma yılına sahip olan çalışanlarda ($\beta = 0.320$, $p<.001$), 5-10 yıl arasında çalışma süresine sahip olanlarda ($\beta = 0.423$, $p<.001$), 10 yıl ve üstü çalışma yılına sahip olan bireylerde ($\beta = 0.341$, $p<.001$) anlamlı ve pozitif yönde bir yordayıcı olarak bulunmuştur. Bu bulgu, iş doyumunu yüksek olan bireylerin problem çözme süreçlerine daha fazla zihinsel kaynak ayırabileceğini ve bunun da ruminatif düşünme biçimlerini artırabileceğini düşündürmektedir. Ayrıca, modelin açıklayıcılık gücünün en yüksek olduğu grup 5-10 yıl arası çalışanlardır ($R^2 = .21$). Bu durum, duygu yönetme becerisi ve iş doyumunun bu kıdem grubundaki bireylerin problem çözme ruminasyonunu açıklamada daha yordayıcı olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.26: Çalışma yılına göre değişkenlerin anlamlılık düzeylerine ilişkin anova sonuçları

		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort	F	p
5 yıl ve altı	Regresyon	560,497	1	560,497		
	Atık	4259,483	196	21,732	25,791	.000 ^b
	Toplam	4819,980	197			
5-10 yıl arası	Regresyon	82.186	1	82.186		
	Atık	1947,058	92	21.164	3.883	.052 ^b
	Toplam	2029,245	93			
10 yıl ve üstü	Regresyon	193.386	1	193.386		
	Atık	5529.170	306	18.069	10.703	.001 ^b
	Toplam	5722.555	307			

a. Sabit: Duygu yönetme becerisi toplam puan

b. Bağımlı değişken: Kopma ruminasyon toplam puan

Tablo 4.26 incelendiğinde 5 yıl ve altı çalışanlarda bağımsız değişken (duygu yönetimi becerisi) ile bağımlı değişken (kopma ruminasyonu) arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu görülmektedir ($F(1, 196) = 25,791$, $p < 0.05$). Benzer şekilde 10 yıl ve üstü çalışanlarda bağımsız değişken (duygu yönetimi becerisi) ile bağımlı değişken (kopma ruminasyonu) arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu görülmektedir ($F(1, 306) = 10,703$, $p < 0.05$). Ancak 5-

10 yıl arası çalışan bireylerde bağımsız değişken (duygu yönetimi becerisi) ile bağımlı değişken (kopma ruminasyonu) arasındaki ilişkinin de anlamsız olduğu görülmektedir ($F(1, 92) = 3.883, p > 0.05$).



Tablo 4.27: Çalışma yılına göre kopma ruminasyonun yordayıcılarına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

	Model	B	Standart Hata	β	t	%95 Güven Aralığı		p	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Pr ²
						Alt Sınır	Üst Sınır					
5 yıl ve altı	Sabit	3.529	2.069		1.706	-,551	7,609	.090				
	DYB	.110	.022	.341	5.079	,067	,152	.000	.341	.116	.112	.341
5-10 yıl arası	Sabit	8.005	2.935	.201	2.727	2.176	13.834	.008				
	DYB	.061	.031		1.971	.000	.122	.052	.201	.041	.030	.201
10 yıl ve üstü	Sabit	8.921	1.608		5.550	5.758	12.084	.000				
	DYB	.053	.016	.184	3.271	.021	.085	.001	.184	.034	.031	.184

*a. Sabit: Duygu yönetme becerisi toplam puan

b. Bağımlı değişken: Kopma ruminasyonu

Tablo 4.27 incelendiğinde çalışma yılına göre yapılan çoklu regresyon analizine göre, duygu yönetme becerisinin kopma ruminasyonu üzerindeki yordayıcılığı gruplar arasında farklılık göstermektedir. 5 yıl ve altı kıdeme sahip katılımcılardan elde edilen bulgulara göre, duygu yönetme becerisi kopma ruminasyonunun anlamlı bir yordayıcısıdır ($\beta = .341$; $t = 5,079$; $p < .001$). Modelin açıklayıcılık düzeyi orta düzeyde olup ($R^2 = .116$), duygu yönetme becerisinin kopma ruminasyonundaki toplam varyansın yaklaşık %11'ini açıkladığı görülmektedir. Bu bulgu, mesleki deneyimi görece düşük bireylerde duygularını yönetme becerisinin artmasıyla birlikte, ilişkisel kopmaların ardından zihinsel meşguliyetin de arttığını düşündürmektedir. 5-10 yıl arasında deneyime sahip katılımcılardan elde edilen sonuçlar ise duygu yönetme becerisinin kopma ruminasyonu üzerinde anlamlı bir yordayıcı olmadığını göstermektedir ($\beta = .201$; $t=1,971$; $p = .052$). Elde edilen p değeri istatistiksel anlamlılık sınırında yer almakla birlikte ($p > .05$), modelin açıklayıcılık düzeyi oldukça düşüktür ($R^2=.041$). Bu durum, orta düzeyde deneyime sahip bireylerde duyguları düzenleme becerilerinin kopma sonrası ruminatif eğilimler üzerinde belirleyici olmadığını göstermektedir. 10 yıl ve üzeri çalışma deneyimine sahip katılımcılarda ise duygu yönetme becerisi, kopma ruminasyonu üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir yordayıcı olarak bulunmuştur ($\beta = .186$; $t=3,271$; $p=.001$). Ancak modele ilişkin açıklanan varyans oranı oldukça düşüktür ($R^2 = .034$). Bu bulgu, deneyim düzeyi yüksek bireylerde duygu yönetimi ile kopma ruminasyonu arasında anlamlı fakat zayıf bir ilişki olduğunu ve duygu yönetme becerisinin kopma ruminasyonunu sınırlı düzeyde yordadığını ortaya koymaktadır.

Tablo 4.28: Eğitim durumuna göre değişkenlerin anlamlılık düzeylerine ilişkin anova sonuçları

		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort	F	p
İlkokul	Regresyon	32.765	1	32.765	1.064	.342 ^b
	Atık	184,735	6	30,789		
	Toplam	217,500	7			
Ortaokul	Regresyon	277.156	1	277.156	12.146	.001 ^b
	Atık	1140.921	50	22.818		
	Toplam	1418.077	51			
Lise	Regresyon	59.606	1	59.606	5.151	.151 ^b
	Atık	23.144	2	11.572		
	Toplam	82.750	3			
Üniversite	Regresyon	1829.505	1	1829.505	78.503	.000 ^b
	Atık	8133.418	349	23.305		
	Toplam	9962.923	350			
YL ve Doktora	Regresyon	1306.506	1	1306.506	64.700	.000 ^b
	Atık	3695.353	183	20.193		
	Toplam	5001.859	184			

a. Sabit: Duygu yönetme becerisi toplam puan

b. Bağımlı değişken: Duygusal ruminasyonu toplam puan

Tablo 4.28 incelendiğinde ilkokul mezunu çalışanlarda bağımsız değişken (duygu yönetimi becerisi) ile bağımlı değişken (duygusal ruminasyon) arasındaki ilişkinin anlamsız olduğu görülmektedir ($F(1,6) = 1.064$, $p > 0.05$). Ortaokul mezunu çalışanlarda bağımsız değişken (duygu yönetimi becerisi) ile bağımlı değişken (duygusal ruminasyon) arasındaki ilişkinin de anlamlı olduğu görülmektedir ($F(1, 50) = 12,146$, $p < 0.05$). Lise mezunu çalışanlarda bağımsız değişken (duygu yönetimi becerisi) ile bağımlı değişken (duygusal ruminasyon) arasındaki ilişkinin anlamsız olduğu görülmektedir ($F(1,2) = 5.151$, $p > 0.05$). Üniversite mezunu çalışanlarda bağımsız değişken (duygu yönetimi becerisi) ile bağımlı değişken (duygusal ruminasyon) arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu görülmektedir ($F(1,349) = 78.503$, $p < 0.05$). Yüksek Lisans/doktora mezunu çalışanlarda bağımsız değişken (duygu yönetimi becerisi) ile bağımlı değişken (duygusal ruminasyon) arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu görülmektedir ($F(1,183) = 64,700$, $p < 0.05$). Sonuç olarak, duygu yönetme becerisi ile duygusal ruminasyon arasındaki ilişki, bireylerin eğitim düzeyiyle birlikte anlamlı bir şekilde değişmektedir. Özellikle üniversite ve lisansüstü düzeyinde eğitim almış bireylerde, bu becerinin duygusal ruminasyonu yordama gücü oldukça yüksektir. Bu durum, eğitim

sürecinin bireylerin duygusal farkındalık ve düzenleme stratejilerini geliştirmede önemli bir rol oynayabileceğine işaret etmektedir. İlkokul ve lise düzeyi örneklem sayısının düşük olması ise güvenilirliği olumsuz etkilemiş olabilir.



Tablo 4.29: Eğitim durumuna göre duygusal ruminasyonun yordayıcılarına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

		B	Standart Hata	β	t	p	B için %95 Güven Aralığı		R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Pr ²
							Alt Sınır	Üst Sınır				
İlkokul	Sabit**a	24.537	9.688	-.388	2.533	.045	.832	48.242	.388	.151	.009	-.388
	DYB	-.107	.104		-1.032	.342	-.360	.147				
Ortaokul	Sabit**a	31.777	4.521	-.442	7.029	.000	22.697	40.858	.442	.195	.179	-.442
	DYB	-.168	.048		-3.485	.001	-.264	-.071				
Lise	Sabit**a	50.938	16.912	-.849	3.012	.095	-21.828	123.705	.849	.720	.580	-.849
	DYB	-.404	.178		-2.270	.151	-1.170	.362				
Üniversite	Sabit**a	29.916	1.712	-.429	17.478	.000	26.550	33.283	.429	.184	.181	-.429
	DYB	-.156	.018		-8.860	.000	-.191	-.121				
YL ve Doktora	Sabit**a	31.206	1.986	-.511	15.713	.000	27.287	35.124	.511	.261	.257	-.511
	DYB	-.163	.020		-8.044	.000	-.203	-.123				

*a. Sabit: Duygu yönetme becerisi toplam puan

b. Bağımlı değişken: Duygusal ruminasyon

Tablo 4.29 incelendiğinde duygu yönetme becerisi kullanılarak duygusal ruminasyonu yordamak amacıyla çok değişkenli doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. İlkokul mezunları grubunda duygu yönetme becerisinin duygusal ruminasyonu yordayıcı etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($B = -0.107$, $p = .342$). Ayrıca, bu modele ait açıklanan varyans oldukça düşüktür ($\text{Adj. } R^2 = .009$). Bu bulgular, ilkokul düzeyinde bireylerin duygu yönetme becerilerinin duygusal ruminasyon üzerindeki yordayıcılığının sınırlı olduğunu göstermektedir. Buna karşılık, ortaokul mezunlarında duygu yönetme becerisinin duygusal ruminasyon üzerinde anlamlı ve negatif yönde bir yordayıcı olduğu görülmüştür ($B = -0.168$, $p = .001$). Model, toplam varyansın %17.9'unu açıklamaktadır. Bu bulgu, ortaokul düzeyinden itibaren duygu yönetme becerisinin duygusal süreçler üzerinde yordayıcı olmaya başladığını göstermektedir. Lise mezunları grubunda model genel olarak yüksek bir yordayıcılığa sahiptir ($R^2 = .720$) ancak duygu yönetme becerisinin bağımsız değişken olarak etkisi istatistiksel açıdan anlamlı değildir ($B = -0.404$, $p = .151$). Bu sonucun düşük örneklem büyüklüğünden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Üniversite mezunlarında, duygu yönetme becerisinin duygusal ruminasyonu anlamlı bir şekilde negatif yönde yordadığı görülmektedir ($B = -0.156$, $p = .000$). Modelin açıklayıcılığı %18.1'dir. Benzer şekilde, yüksek lisans ve doktora mezunlarından oluşan grupta da duygu yönetme becerisi, duygusal ruminasyon üzerinde anlamlı ve negatif yönde bir yordayıcı olarak bulunmuştur ($B = -0.163$, $p = .000$) ve bu modele ait açıklanan varyans %25.7'ye ulaşmaktadır.

Tablo 4.30: Eğitim durumuna göre değişkenlerin anlamlılık düzeylerine ilişkin anova sonuçları

		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort	F	p
İlkokul	Regresyon	162,534	2	81.267	10.598	.016 ^b
	Atık	38.341	5	7.668		
	Toplam	200.875	7			
Ortaokul	Regresyon	140.644	2	70.322	4.035	.024 ^b
	Atık	853.875	49	17.426		
	Toplam	994.519	51			
Lise	Regresyon	75.514	2	37.757	25.410	.139 ^b
	Atık	1.486	1	1.486		
	Toplam	77.000	3			
Üniversite	Regresyon	794.670	2	397.335	24.209	.000 ^b
	Atık	5711.711	348	16.414		
	Toplam	6506.382	350			
YL ve Doktora	Regresyon	506.892	2	253.446	18.264	.000 ^b
	Atık	2525.562	182	13.877		
	Toplam	3032.454	184			

a. Sabit: Duygu yönetme becerisi toplam puan, İş doyumunu

b. Bağımlı değişken: Problem çözme ruminasyonu toplam puan

Tablo 4.30 incelendiğinde duygu yönetme becerisi ve iş doyumunu kullanılarak problem çözme ruminasyonunu yordamak amacıyla çok değişkenli doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. İlkokul mezunları grubunda duygu yönetme becerisi ve iş doyumunun problem çözme ruminasyonu üzerindeki yordayıcılığı anlamlı bulunmuştur ($F(2,5) = 10.598$, $p < 0.05$). Ortaokul mezunlarında da model anlamlı bulunmuştur ($F(2,49) = 4.035$, $p < 0.05$). Buna karşılık, lise mezunları grubunda model anlamlı bulunmamıştır ($F(2, 1) = 25.410$, $p > .05$). Bu sonuç, lise düzeyindeki bireylerde duygu yönetme becerisi ve iş doyumunun birlikte ele alındığında problem çözme ruminasyonunu anlamlı düzeyde yordamadığını göstermektedir. Ancak bu bulgu, bu gruptaki örneklem büyüklüğünün oldukça düşük olmasıyla ($n = 3$) ilişkilendirilebilir; dolayısıyla modelin istatistiksel gücü sınırlıdır. Üniversite mezunlarında da model anlamlı bulunmuştur ($F(2,348) = 24.209$, $p < 0.05$). Yüksek lisans ve doktora mezunları grubunda da regresyon modeli anlamlıdır ($F(2,182) = 18.264$, $p < 0.05$). Bu bulgu, üniversite ve yüksek lisans/doktora eğitimi almış bireylerde duygu yönetme becerisi ve iş doyumunun birlikte ele alındığında, problem çözme ruminasyonu üzerinde önemli bir yordayıcı olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.31: Eğitim durumuna göre problem çözme ruminasyonun yordayıcılarına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

		B	Standart Hata	β	t	p	B için %95 Güven Aralığı	R	R²	Düzeltilmiş R²(Adj R²)	Pr²
							Alt Sınır	Üst Sınır			
İlkokul	Sabit* ^a	6.264	5.445		1.151	.302	-7.731	20.260			
	DYB	-.038	.052	-.142	-.726	.500	-.170	.095	.900	.809	-.309
	İD	.279	.061	.892	4.565	.006	.122	.436			.898
Ortaokul	Sabit* ^a	13.704	4.271		3.209	.002	5.121	22.276			
	DYB	-.035	.043	-.110	-.822	.415	-.121	.051	.376	.141	-.117
	İD	.124	.044	.379	2.819	.007	.036	.212			.374
Lise	Sabit* ^a	23.448	7.413		3.163	.195	-70,738	117.634			
	DYB	-.193	.070	-.420	-2.752	.222	-1.085	.698	.990	.981	-.940
	İD	.186	.039	.739	4.835	.130	-.303	.676			.979
Üniversite	Sabit* ^a	17.901	1.529		11.709	.000	14.894	20.908			
	DYB	-.070	.015	-.236	-4.608	.000	-.099	-.040	.349	.122	-.240
	İD	.102	.017	.310	6.040	.000	.069	.135			.308
YL ve Doktora	Sabit* ^a	18.305	1.758		10.413	.000	14.836	21.773			
	DYB	-.071	.017	-.285	-4.112	.000	-.105	-.037	.409	.167	-.292
	İD	.111	.021	.364	5.240	.000	.069	.152			.362

*a. Sabit: Duygu yönetme becerisi toplam puan, İş doyumu

b. Bağımlı değişken: Problem çözmel ruminasyonu toplam puan

Tablo 4.31 incelendiğinde duygu yönetme becerisi ve iş doyumu kullanılarak problem çözme ruminasyonunu yordamak amacıyla çok değişkenli doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. İlkokul mezunlarında, modelin anlamlılık düzeyi yüksek bulunmuştur ($R = .900$, $R^2 = .809$, $\text{Adj. } R^2 = .703$). Bu grupta iş doyumu, problem çözme ruminasyonu üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir yordayıcı olarak belirlenmiştir ($\beta = .892$, $p = .006$). Buna karşılık, duygu yönetme becerisi anlamlı bir yordayıcı değildir ($\beta = -.142$, $p > .05$). Bu bulgu, ilkokul düzeyindeki bireylerde iş doyumunun problem çözme ruminasyonu üzerinde önemli bir yordayıcı olduğunu göstermektedir. Ortaokul mezunlarında, modelin yordayıcılığı sınırlı düzeyde olmasına rağmen anlamlı bulunmuştur ($R = .376$, $R^2 = .141$, $\text{Adj. } R^2 = .106$). Bu grupta da yalnızca iş doyumu anlamlı bir yordayıcıdır ($\beta = .279$, $p < .05$); duygu yönetme becerisi anlamlı bulunmamıştır ($\beta = -.080$, $p > .05$). Bu durum, ortaokul düzeyinde iş doyumunun problem çözme ruminasyonuna olan yordayıcılığının duygu yönetme becerisine göre daha belirgin olduğunu ortaya koymaktadır. Lise mezunlarında, modelin yordayıcılığı oldukça yüksek görünmekle birlikte ($R = .990$, $R^2 = .981$, $\text{Adj. } R^2 = .942$), duygu yönetme becerisi ve iş doyumu değişkenlerinin yordayıcı etkileri istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p > .05$). Bu bulgu, modelin yordayıcılığının yüksek olmasına rağmen bağımsız değişkenlerin yordayıcılığının anlamlı olmamasının düşük örneklem büyüklüğünden kaynaklanabileceğini düşündürmektedir. Üniversite mezunlarında model orta düzeyde bir yordayıcılığa sahiptir ($R = .349$, $R^2 = .122$, Düzeltilmiş $R^2 = .117$). Bu grupta duygu yönetme becerisi, problem çözme ruminasyonunu negatif yönde ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır ($\beta = -.236$, $p < .05$). İş doyumu ise pozitif yönde olmakla birlikte anlamlı bir yordayıcı değildir ($\beta = .017$, $p = .050$). Bu sonuç, bu grupta duygu yönetme becerisinin yordayıcılığının daha belirgin olduğunu göstermektedir. Yüksek lisans ve doktora mezunlarında, model anlamlı bulunmuştur ($R = .409$, $R^2 = .167$, Düzeltilmiş $R^2 = .158$). Her iki değişken de problem çözme ruminasyonu üzerinde anlamlı yordayıcılar olarak ortaya çıkmıştır. Duygu yönetme becerisi negatif yönde ve anlamlı ($\beta = -.285$, $p < .05$), iş doyumu ise pozitif yönde ve anlamlı bir yordayıcıdır ($\beta = .364$, $p < .05$). Bu bulgu, yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerde hem duygu yönetme becerisi hem de iş doyumunun problem çözme ruminasyonu üzerinde yordayıcı olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.32: Eğitim durumuna göre değişkenlerin anlamlılık düzeylerine ilişkin anova sonuçları

		Kareler				
		Toplamı	Sd	Kareler Ort	F	p
İlkokul	Regresyon	8.433	1	8.433	1.192	.317 ^b
	Atık	42.442	6			
	Toplam	50.875	7	7.074		
Ortaokul	Regresyon	1.468	1	1.468	.079	.780 ^b
	Atık	935.051	50	18.701		
	Toplam	936.519	51			
Lise	Regresyon	4.718	1	4.718	.214	.689 ^b
	Atık	44.032	2	22.016		
	Toplam	48.750	3			
Üniversite	Regresyon	379.158	1	379.158	18.662	.000 ^b
	Atık	7090,585	349	20.317		
	Toplam	7469.744	350			
YL ve Doktora	Regresyon	488.834	1	488.834	25.427	.000 ^b
	Atık	3518.118	183	19.225		
	Toplam	4006.951	184			

a. Sabit: Duygu yönetme becerisi toplam puan

b. Bağımlı değişken: Kopma toplam puan

Tablo 4.32 incelendiğinde ilköğretim mezunu çalışanlarda bağımsız değişken (duygu yönetimi becerisi) ile bağımlı değişken (kopma ruminasyonu) arasındaki ilişkinin anlamsız olduğu görülmektedir ($F(1, 6) = 1.192, p > 0.05$). Ortaokul mezunu çalışanlarda bağımsız değişken (duygu yönetimi becerisi) ile bağımlı değişken (kopma ruminasyonu) arasındaki ilişkinin anlamsız olduğu görülmektedir ($F(1, 50) = 0.079, p > 0.05$). Lise mezunu çalışanlarda bağımsız değişken (duygu yönetimi becerisi) ile bağımlı değişken (kopma ruminasyonu) arasındaki ilişkinin anlamsız olduğu görülmektedir ($F(1, 2) = 0.212, p > 0.05$). Üniversite mezunu çalışan bireylerde bağımsız değişken (duygu yönetimi becerisi) ile bağımlı değişken (kopma ruminasyonu) arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu görülmektedir ($F(1, 249) = 318.662, p < 0.05$). Benzer şekilde yüksek lisans ve doktora mezunu çalışan bireylerde bağımsız değişken (duygu yönetimi becerisi) ile bağımlı değişken (kopma ruminasyonu) arasındaki ilişkinin de anlamlı olduğu görülmektedir ($F(1, 183) = 25.427, p < 0.05$).

Tablo 4.33: Eğitim durumuna göre kopma ruminasyonun yordayıcılarına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

		B	Standart Hata	β	t	p	B için Alt Sınır	%95 Güven Aralığı Üst Sınır	R	R²	Düzeltilmiş R² (Adj. R²)	Pr²
İlkokul	Sabit* ^a	18.090	4.643	-.407	3.896	.008	6.728	29.452	.407	.166	.027	-.407
	DYB	-.054	.050		-1.092	.317	-.176	.067				
Ortaokul	Sabit* ^a	12.462	4.093		3.045	.004	4.242	20.682	.040	.002	-.018	.040
	DYB	.012	.044	.040	.280	.780	-.075	.100				
Lise	Sabit* ^a	24.495	23.327	-.311	1.050	.404	-75.874	124.863	.311	.097	-.355	-.311
	DYB	-.114	.246		-.463	.689	-1.170	.943				
Üniversite	Sabit* ^a	7.448	1.598	.225	4.660	.000	4.305	10.591	.225	.051	.048	.225
	DYB	.071	.016		4.320	.000	.039	.103				
YL ve Doktora	Sabit* ^a	3.949	1.938	.349	2.038	.043	.126	7.772	.349	.122	.117	.349
	DYB	.100	.020		5.043	.000	.061	.139				

*a. Sabit: Duygu yönetme becerisi toplam puan

b. Bağımlı değişken: Kopma ruminasyon

Tablo 4.33 incelendiğinde çalışma yılına göre yapılan çoklu regresyon analizine göre, duygu yönetme becerisinin kopma ruminasyonu üzerindeki yordayıcılığı gruplar arasında farklılık göstermektedir. İlkokul eğitim durumuna sahip çalışanların duygu yönetme becerisi kopma ruminasyonunun anlamlı bir şekilde yordamamaktadır ($\beta = -.407$; $t = -1.092$; $p > 0.05$). Ortaokul eğitim durumuna sahip çalışanların duygu yönetme becerisi kopma ruminasyonunun anlamlı bir şekilde yordamamaktadır ($\beta = .040$; $t = .280$; $p > 0.05$). Lise eğitim durumuna sahip çalışanların duygu yönetme becerisi kopma ruminasyonunun anlamlı bir şekilde yordamamaktadır ($\beta = -.313$; $t = -.463$; $p > 0.05$). Üniversite eğitim durumuna sahip çalışanların duygu yönetme becerisi kopma ruminasyonunun pozitif ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır ($\beta = .225$; $t = 4,320$; $p < 0.05$). Benzer şekilde yüksek lisans/doktora eğitim durumuna sahip çalışanların duygu yönetme becerisi kopma ruminasyonunun pozitif ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır ($\beta = .349$; $t = 5,043$; $p < 0.05$).

5. TARTIŞMA

Bu bölümde duygu yönetme becerisi ve iş doyumunun işsel ruminasyon (duygusal-problem çözme-kopma) ile ilişkisi ve bununla beraber demografik değişkenlere göre elde edilen bulgular tartışılmış ve yorumlanmıştır.

5.1. Çalışan Bireylerde Duygu Yönetme Becerisi ve İş Doyumunun İşsel Ruminasyon Üzerindeki Etkisinin Tartışılması

Çalışmada duygu yönetme becerisi arttıkça, duygusal ruminasyon ve problem çözme ruminasyonu düzeylerinde anlamlı bir azalma gözlemlenmiştir. Bu bulgu, bireylerin duygularını etkili şekilde düzenleyebildiklerinde, olumsuz içerikli düşünme biçimlerinden uzaklaşabildiklerini ortaya koymaktadır. Söz konusu sonuç, Gross (1998) ve John ve Gross (2004) duygu düzenleme kuramıyla uyumludur. Bu kurama göre bireyler, duygularını işlevsel biçimde düzenlediklerinde, olumsuz duygusal deneyimlerin yoğunluğunu ve süresini azaltarak ruminatif düşüncelerin ortaya çıkmasını engelleyebilirler. Benzer şekilde, Roger ve Hudson (1995) da duygu kontrolü yüksek bireylerin, stres ve depresyon gibi olumsuz psikolojik durumlarla daha etkili baş ettiklerini ve duygusal ruminasyona daha az eğilim gösterdiklerini belirtmiştir. Ayrıca Zhang vd. (2024) bulguları da bu çalışmayı desteklemektedir. Yazarlar, günlük yaşamda deneyimlenen engelleyici stresin, duygusal ruminasyonla pozitif yönde ilişkili olduğunu; çalışan bireylerin zorlu iş talepleriyle karşılaştıkları haftalarda işsel ruminasyon düzeylerinin arttığını ve bunun da olumsuz duygularla ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Bu doğrultuda, çalışmamızda duygu yönetme becerisinin hem duygusal hem de problem çözme temelli ruminasyon üzerinde azaltıcı bir etkiye sahip olması, literatürdeki mevcut kuramsal ve ampirik bulgularla tutarlılık göstermektedir.

Bu araştırma kapsamında duygu yönetimi becerisinin problem çözme ruminasyonu ile ters yönlü ilişkisi olduğu bulunmuştur. Bu sonuç bireylerin duygularını kontrol etme yetisinin artmasıyla birlikte, çözüm üretmeye yönelik zihinsel döngülerin daha az tekrarlandığını göstermektedir. Bu durum, (Cropley ve Zijlstra, 2011b) iş sonrası zihinsel meşguliyetin her zaman olumsuz sonuçlar doğurmayabileceği, ancak bireyin bu süreci nasıl yönettiğinin belirleyici olduğu yönündeki bulgularıyla örtüşmektedir. Ayrıca sonuç Nolen-Hoeksema, (2000) tarafından ortaya konulan ruminasyon kuramıyla da tutarlıdır. Bu kurama göre,

duygularını yönetebilen bireyler, problem odaklı düşünceleri daha verimli bir şekilde işleyebilir ve zihinsel döngülerden daha hızlı çıkış yolları bulabilirler. Araştırmada bir diğer sonuç olarak iş doyumunu arttıkça problem çözme ruminasyonunun da arttığı bulunmuştur. Bu bulgu, Cropley ve Millward (2009) çalışmasında belirtildiği üzere, yüksek iş doyumunun işle ilgili düşünsel devamlılıkla ilişkili olabileceği sonucunu desteklemektedir. Benzer şekilde Lyubomirsky ve Tkach (2003) yüksek iş doyumunu ile yapıcı ruminasyon arasında pozitif bir ilişki olduğunu gösteren çalışmalarıyla paraleldir. Yani, bireyler işlerinden tatmin oldukça, işle ilgili konularda zihinsel olarak daha fazla meşguliyet yaşayabilirler; bu da çözüm arayışlarını sürdüren bir bilişsel süreci tetikleyebilir. Kim ve Yang (2015) tarafından yürütülen araştırma, iş tatmininin iş ile ilgili konularda daha fazla düşünmeye nasıl yol açabileceğini ve bunun da problem çözme konusunda derin düşünme şeklinde olumlu bir şekilde yansıdığını göstermektedir. Çalışanlar yüksek düzeyde tatmin bildirdiklerinde, engelleri yük olarak değil, ele alınması gereken zorluklar olarak görürler ve olumsuz yönleri odaklanmak yerine potansiyel çözümlerle etkileşimlerini artırır. Bu sonuçlar araştırma bulgularımızla paralel şekilde yüksek iş doyumunun işe yönelik derinlemesine düşünmeyi destekleyerek problem çözme ruminasyonunu artırabileceğini ortaya koymaktadır.

Çalışmada, çalışanların duygu yönetimi becerisi arttıkça kopma ruminasyonunda da arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Ancak modelin yordayıcılık düzeyinin düşük olması, kopma ruminasyonu üzerinde etkili olabilecek başka değişkenlerin de dikkate alınması gerektiğine işaret etmektedir. Literatürde, daha yüksek düzeydeki duygu yönetimi becerilerinin bireyleri duygusal tetikleyicileri tanıma ve bu duyguları daha ayrıntılı biçimde analiz etme kapasitesiyle donatabileceği ifade edilmektedir (Lanciano vd., 2010; Özteke Kozan vd., 2019). Bu durum, stres, duygusal farkındalık ve ruminasyon arasında doğrudan bir ilişki bulunduğunu ortaya koyan bulgularla da örtüşmektedir. Buna göre bireyler, stres faktörleriyle başa çıkmak amacıyla duygu yönetimi stratejilerini kullanmakta; ancak bu stratejilerin istemeden daha derin ve sürekli ruminatif düşünce döngülerini tetikleyebileceği ifade edilmektedir (Du vd., 2018). Başka araştırmalarda bulgumuz ile örtüşmeyen bir sonuçlar da mevcuttur. Örneğin çalışanların etkili duygu düzenlemesi yoluyla, iş dışındayken iş ile ilgili daha az bilişsel müdahale yaşadıkları, böylece kişisel zamanlarında daha düşük seviyelerde ruminasyon sonucuna ulaşılmıştır (Kinnunen vd., 2019b).

5.2. Çalışan Bireylerde Cinsiyet Değişkenine Göre Duygu Yönetme Becerisi ve İş Doyumunun İşsel Ruminasyon Üzerindeki Etkisinin Tartışılması

Çalışan bireylerin duygu yönetme becerilerinin duygusal ruminasyon, problem çözme ruminasyonu ve kopma ruminasyonu üzerindeki yordayıcı rolü, cinsiyet temelli farklılıklar göz önünde bulundurularak incelenmiştir. Elde edilen bulgular, duygu yönetme becerilerinin ruminatif düşünce süreçleri üzerinde anlamlı şekilde yordamaktadır.

İlk olarak, duygu yönetme becerisinin duygusal ruminasyonu negatif yönde yordadığı görülmüştür. Bu etki hem erkeklerde hem de kadınlarda anlamlı olmakla birlikte, erkeklerde daha güçlüdür. Bu bulgu, bireylerin duygularını etkin şekilde düzenlemelerinin, olumsuz duygusal deneyimlerin tekrar tekrar zihinsel olarak yaşanmasını azalttığı yönündeki görüşleri desteklemektedir (Aldao vd.,2010; Gross, 1998). Bu çalışmada, erkek bireylerde duygu yönetme becerisinin daha güçlü bir yordayıcı olarak ortaya çıkması, Tamres vd. (2002) çalışmasında ortaya konan toplumsal cinsiyet rollerinin bireylerin duygu düzenleme stratejileri üzerinde etkili olabileceği yönündeki bulgularla örtüşmektedir. Toplumun erkeklere yönelik duygusal kontrol ve bastırma gibi beklentileri, bu becerinin erkeklerde daha belirgin şekilde gelişmesine neden olmuş olabilir.

Çalışmanın bir başka sonucunda problem çözme ruminasyonunun duygu yönetme becerisinin negatif ve anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Bu yordayıcılığın özellikle erkek bireylerde daha belirgin biçimde ortaya çıkması (Lazarus ve Folkman, 1984) stresle başa çıkma kuramı çerçevesinde değerlendirildiğinde, erkeklerin problem odaklı başa çıkma stratejilerine daha fazla eğilim göstermeleriyle açıklanabilir. Bu bağlamda, etkili duygu düzenleme becerilerinin erkek bireylerde ruminatif düşünce kalıplarını azaltmada daha işlevsel bir rol oynayabileceği söylenebilir. Bununla birlikte, literatürde farklı sonuçlara da rastlanmaktadır. Örneğin, Sevinç (2022)'in çalışmasında kadın bireylerin problem çözme ruminasyonu düzeylerinin erkek bireylerden daha yüksek olduğu bildirilmiştir. Bu farklı bulgular, bireylerin yaş, eğitim durumu ve mesleki deneyim gibi demografik özelliklerinden kaynaklanıyor olabilir. Dolayısıyla, duygu yönetimi ve ruminasyon arasındaki ilişkinin toplumsal cinsiyet bağlamında daha derinlemesine incelenmesi, ilerleyen araştırmalar açısından önemli bir katkı sağlayabilir.

Ayrıca iş doyumunu problem çözme ruminasyonu ile her iki cinsiyette pozitif ve anlamlı yönde

bulunmuş, ancak erkeklerde daha güçlü bir yordayıcılığa sahip olduğu görülmüştür. Bu bulgu, iş doyumundaki artışın bireylerin işle ilgili zihinsel meşguliyetini artırarak, problem çözme odaklı ruminatif düşünce süreçlerini tetikleyebileceğine işaret etmektedir. Cropley vd., (2023) çalışmasında erkek ve kadın çalışanların benzer iş kaynaklı stres yaşarken başa çıkma mekanizmalarının farklı olduğunu ve kadın çalışanların potansiyel olarak iş sorunları hakkında daha fazla düşünme yoluyla yanıt verdiğini ve bunun genel iş memnuniyetlerini etkilediğini öne süren kanıtlar sunmaktadır (Cropley vd., 2023). Bu sonuç bulgumuzun alanyazınla örtüştüğünü göstermektedir. Mevcut literatürde, iş doyumunu ile problem çözme ruminasyonu arasındaki ilişkinin cinsiyet bağlamında birlikte ele alındığı çok fazla çalışmaya rastlanmamıştır. Bu yönüyle, araştırmamız alanyazına özgün bir katkı sunmaktadır.

Duygu yönetme becerisi kopma ruminasyonu ile her iki cinsiyette pozitif ve anlamlı bir ilişki saptanmış, cinsiyete göre farklılaşma bulunmamıştır. Her iki cinsiyette de yordayıcılığın düşük olması kopma ruminasyonunun çok boyutlu ve başka faktörlerden etkilenmeye açık bir yapı olduğunu ortaya koymaktadır. Mevcut literatürde, duygu yönetme becerisi ile kopma ruminasyonu arasındaki ilişkinin cinsiyet bağlamında birlikte ele alındığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu yönüyle, araştırmamız alanyazına özgün bir katkı sunmaktadır.

Sonuç olarak, bu araştırmada duygu yönetme becerilerinin ruminasyonun alt boyutları üzerindeki yordayıcı etkisinin cinsiyete göre farklılıklar gösterdiği görülmüştür. Erkek bireylerde duygu yönetme becerisinin duygusal ve problem çözme ruminasyonu üzerinde daha güçlü bir yordayıcı olduğu saptanmıştır. Buna karşılık, kopma ruminasyonu açısından cinsiyet temelli anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu bulgular, toplumsal cinsiyet rollerinin bireylerin duygusal süreçleri ve başa çıkma stratejileri üzerinde belirleyici olabileceğini göstermekte; aynı zamanda cinsiyetin, ruminatif düşünce kalıplarının oluşumunda dikkate alınması gereken önemli bir değişken olduğunu ortaya koymaktadır.

5.3. Çalışan Bireylerde Medeni Durum Değişkenine Göre Duygu Yönetme Becerisi ve İş Doyumunun İşsel Ruminasyon Üzerindeki Etkisinin Tartışılması

Çalışmanın sonucuna göre, duygu yönetme becerisi ve iş doyumunun işsel ruminasyonun alt boyutları olan duygusal ruminasyon, problem çözme ruminasyonu ve kopma ruminasyonu

üzerindeki etkileri evli ve bekar çalışanlar açısından incelenmiştir. Bulgular, duygu yönetme becerisinin hem bekar hem de evli bireylerde duygusal ruminasyonu negatif ve anlamlı düzeyde yordamaktadır. Bu durum, bireylerin duygularını etkin bir şekilde yönetebildiğinde, işle ilgili olumsuz duygular üzerinde zihinsel olarak tekrar tekrar düşünme eğilimlerinin azaldığını ortaya koymaktadır. Özellikle bekar bireylerde bu yordayıcılığın daha güçlü olması, sosyal destek kaynaklarının sınırlı olduğu durumlarda bireysel düzeyde geliştirilen duygusal düzenleme becerilerinin daha belirleyici bir rol üstlenebileceğini düşündürmektedir. Nitekim literatürde, medeni durumun bireylerin strese karşı geliştirdiği bilişsel ve duygusal tepkileri etkilediği; eşten algılanan yüksek düzeydeki sosyal desteğin psikolojik dayanıklılığı artırarak ruminasyon gibi uyumsuz duygu düzenleme stratejilerine olan bağımlılığı azaltabildiği ifade edilmektedir (Wade vd., 2014). Öte yandan, doyum sağlamayan ilişkiler içerisindeki bireyler duygusal işleme eksiklikleri sergileyebilir, bu da olumsuz duygusal durumlara karşı artan bir hassasiyet ve kişisel sorunlar üzerinde düşünme eğilimi ile sonuçlanabilir (Marshall vd., 2011). Bu doğrultuda, çalışmamızda bekar bireylerde duygu yönetme becerisinin duygusal ruminasyon üzerindeki yordayıcılığının daha belirgin düzeyde ortaya çıkması, mevcut literatürle tutarlı biçimde, sosyal destek eksikliğinin bireysel düzenleme stratejilerinin önemini artırdığını göstermektedir.

Problem çözme ruminasyonu medeni duruma göre incelendiğinde, duygu yönetme becerisi, problem çözme ruminasyonu üzerinde hem evli hem bekar çalışanlarda negatif yönde anlamlı bir yordayıcı olarak bulunmuştur. Ancak bu yordayıcılık evlilerde daha yüksektir. Öte yandan, iş doyumunun hem evli hem bekarlarda problem çözme ruminasyonunu pozitif yönde yordamaktadır, ancak evlilerde yordayıcılık daha güçlüdür. Mevcut literatürde, duygu yönetme becerisi ile kopma ruminasyonu arasındaki ilişkinin cinsiyet bağlamında birlikte ele alındığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu yönüyle, araştırmamız alanyazına özgün bir katkı sunmaktadır.

Kopma ruminasyonu ile ilgili bulgular, duygu yönetme becerisinin hem bekar hem de evli bireylerde bu ruminasyon türünü pozitif yönde yordadığını ortaya koymuştur. Bu yordayıcılık bekarlarda daha yüksektir. Bu bulgu, duygu yönetimi becerisine sahip bireylerin işle ilgili duyguları bastırmak yerine, işten zihinsel olarak kopma sürecini bilişsel olarak işlemeye çalıştıklarını göstermektedir. Bu bağlamda, duygusal düzenleme yetkinliği yüksek bireylerin, işten uzaklaşma sürecini yalnızca pasif bir kaçış olarak değil, aynı zamanda duygusal deneyimlerini anlamlandırma ve yeniden yapılandırma süreci olarak yaşadıkları

söylenir. Gross, (1998)'un duygu düzenleme süreç modeli, bireylerin duygusal tepkileri önceden düzenlemeye yönelik stratejiler geliştirdiğini, ancak bu stratejilerin her zaman duygusal yükü ortadan kaldırmayabileceğini öne sürmektedir. Bu doğrultuda, bireyler stres verici durumlar karşısında zihinsel kopuşu sağlamak üzere dikkatlerini bu süreç üzerine odaklayabilir ve istemeden ruminatif düşünce döngülerine girebilirler. Ayrıca Treynor vd., (2003)'nin ortaya koyduğu yapıcı ruminasyon kavramı da bu durumu desteklemektedir; zira bu tür ruminasyon, bireyin yaşadığı deneyimi anlamlandırma ve çözümleme çabasıyla ilişkilidir. Dolayısıyla, çalışmanın bulguları, duygu yönetimi becerisi yüksek bireylerin kopma ruminasyonu geliştirmesinin, olumsuz duygulardan kaçınma değil; bu duygularla başa çıkma ve anlam yükleme yönündeki bilişsel bir çabanın yansıması olabileceğini düşündürmektedir. Ancak mevcut literatürde, duygu yönetme becerisi ile kopma ruminasyonu arasındaki ilişkinin cinsiyet bağlamında birlikte ele alındığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu yönüyle, araştırmamız alanyazına özgün bir katkı sunmaktadır.

Genel olarak elde edilen bulgular, literatürle benzer şekilde işsel ruminasyonun alt boyutlarının farklı bireysel kaynaklar tarafından farklı şekilde etkilendiğini göstermektedir. Duygu yönetme becerisi, duygusal ve problem çözme ruminasyonunu azaltıcı, ancak kopma ruminasyonunu artırıcı yönde etkilerken; iş doyumunu, özellikle problem çözme ruminasyonu üzerinde yapıcı bir etkide bulunmuştur. Bu bulgular, iş yerinde çalışan destek programlarının yalnızca stres azaltımına değil, duygu yönetme becerilerinin artırılmasına da odaklanması gerektiğini ortaya koymaktadır. Özellikle evli bireylerde iş doyumunun etkisinin daha belirgin olması, aile sorumluluklarının işle ilgili zihinsel süreçler üzerindeki etkisini de gündeme getirmektedir. Bu bağlamda, iş-yaşam dengesi uygulamaları ve bireysel farkındalık programları, çalışanların iş sonrası zihinsel iyilik hallerini artırma potansiyeline sahiptir.

5.4. Çalışan Bireylerde Çalışma Yılı Değişkenine Göre Duygu Yönetme Becerisi ve İş Doyumunun İşsel Ruminasyon Üzerindeki Etkisinin Tartışılması

Bu araştırmada, çalışanların duygu yönetme becerilerinin duygusal ruminasyon üzerindeki yordayıcı etkisi çalışma yılına göre incelenmiştir. Bulgular, duygu yönetme becerilerinin tüm deneyim gruplarında duygusal ruminasyonu anlamlı ve negatif yönde yordadığını göstermiştir. Bu bulgu, bireylerin duygularını düzenleme konusundaki yetkinliklerinin, olumsuz düşünce döngülerine kapılma eğilimlerini azalttığını ortaya koymaktadır.

Araştırma bulguları, özellikle 10 yıl ve üzeri deneyime sahip çalışanlarda duygu yönetme becerisinin duygusal ruminasyon üzerinde diğer gruplara kıyasla daha yüksek yordayıcılığa sahip olduğu şeklindedir. Bu durum, deneyimli çalışanların iş yaşamındaki stresörlerle başa çıkma stratejilerini zaman içerisinde geliştirdiklerini ve duygularını daha sağlıklı bir şekilde düzenleyebildiklerini düşündürmektedir. Bu bulgu, Gross'un (1998) Duygu Düzenleme Modeli çerçevesinde değerlendirildiğinde, bireylerin duygusal tepki öncesi stratejileri (örn. bilişsel yeniden değerlendirme) zamanla daha etkin kullandığını göstermektedir. Buna karşılık, 5-10 yıl arası mesleki deneyime sahip çalışanlarda, duygu yönetme becerilerinin duygusal ruminasyon üzerindeki yordayıcı etkisinin görece olarak daha düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Bu grup genellikle kariyerlerinde daha fazla sorumluluk üstlenmeye başladıkları, terfi ve rol değişiklikleri gibi stresli geçiş dönemleri yaşadıkları için duygusal baskıya daha açık hale gelebilirler. Bu bulgu, literatürde orta kariyer döneminde yaşanan iş doyumunu düşüşleri ve tükenmişlik düzeylerindeki artış ile de tutarlıdır (Maslach ve Leiter, 2008). 5 yıl ve altı deneyime sahip çalışanlarda ise duygu yönetme becerisinin duygusal ruminasyon üzerindeki yordayıcılığı anlamlıdır. Bu, genç çalışanların duygularını yönetebilme durumunda, iş yaşamının başlarında yaşanabilecek yoğun stres ve belirsizliklerle daha sağlıklı baş edebildiklerini göstermektedir. Bu sonuç, erken kariyer döneminde verilen duygusal farkındalık ve stres yönetimi eğitimlerinin önemini vurgulamaktadır.

Bir başka elde edilen bulguya göre duygu yönetme becerisinin tüm çalışma yılı gruplarında problem çözme ruminasyonunu azaltıcı bir işleve sahip olduğu görülmüştür. Bu bulgular, Gross (1998)'un duygusal düzenleme modelini desteklemekte; bireylerin duygusal tepkilerini düzenleme becerileri, zihinsel kaynakların daha işlevsel kullanımına katkı sağlamaktadır. Diğer yandan, iş doyumunun problem çözme ruminasyonu üzerindeki pozitif etkisi, bu tür ruminasyonun yapıcı bir yönünün olabileceğini göstermektedir. Lyubomirsky ve arkadaşlarının (1999) belirttiği gibi, bireyin problemler üzerinde sistematik ve çözüm odaklı düşünmesi, üretken ruminasyonun bir göstergesi olabilir. Literatürde, duygu yönetme becerisi ve iş doyumunun problem çözme ruminasyonu arasındaki ilişkinin problem çözme ruminasyonu bağlamında birlikte ele alındığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu yönüyle, araştırmamız alanyazına özgün bir katkı sunmaktadır.

Duygu yönetme becerisinin çalışma yılı gruplarında kopma ruminasyonu üzerindeki incelendiğinde bireylerin mesleki kıdemleri arttıkça veya henüz meslek yaşamlarının

başında olduklarında, duygularını yönetme becerilerinin ruminatif düşünce süreçleri üzerinde daha belirleyici bir rol oynayabildiğini göstermektedir. Bu durum, deneyimsiz bireylerin iş yaşamındaki belirsizlikler karşısında duygularını düzenleyebilme becerilerini daha fazla kullanmalarıyla açıklanabilir (Gross, 1998). Öte yandan, deneyimli bireylerin iş stresiyle başa çıkmada geliştirdikleri duygusal düzenleme stratejileri sayesinde kopma ruminasyonunu daha etkili bir biçimde yönetebildikleri düşünülebilir (John ve Gross, 2004). Orta düzey deneyime sahip bireylerde bu ilişkinin anlamlı çıkmaması ise, bu grubun mesleki doyum ya da tükenmişlik gibi faktörlerden etkilenebileceğini ve bu nedenle duygusal düzenleme becerilerinin etkisinin zayıflayabileceğini düşündürmektedir (Maslach ve Leiter, 2008).

Genel olarak değerlendirildiğinde, duygu yönetme becerisinin kopma ruminasyonu üzerindeki etkisi çalışma yılı arttıkça azalmaktadır. Ayrıca tüm gruplarda modellerin yordayıcılık düzeylerinin düşük olması, kopma ruminasyonunu etkileyen başka değişkenlerin de olabileceğini düşündürmektedir. Bu sonuçlar, duygu yönetme becerisinin özellikle kariyerin ilk yıllarında ruminatif süreçler üzerinde daha etkili olduğunu, ancak deneyim kazandıkça bu etkinin zayıfladığını ortaya koymaktadır.

5.5. Çalışan Bireylerde Eğitim Durumu Değişkenine Göre Duygu Yönetme Becerisi ve İş Doyumunun İşsel Ruminasyon Üzerindeki Etkisinin Tartışılması

Çalışma değişkenlerinin eğitim durumuna göre duygusal ruminasyon üzerindeki yordayıcı rolü çok değişkenli doğrusal regresyon analizi ile incelenmiştir. Eğitim durumlarına göre duygu yönetme becerisi ve iş doyumunun duygusal ruminasyon üzerindeki yordayıcılığına bakıldığında ilkokul ve lise eğitim durumunda anlamlılık bulunmamıştır. Bu duruma örneklem sayılarının yetersizliği etki ettiği düşünülmüştür. Buna karşılık, ortaokul mezunlarında duygu yönetme becerisinin duygusal ruminasyon üzerinde anlamlı ve negatif yönde bir yordayıcı olduğu belirlenmiştir. Modelin yordayıcılık düzeyinin de bu grupta önemli bir orana ulaşması, duygusal ruminasyonun azaltılmasında duygu yönetimi becerilerinin işlevsel bir araç olarak kullanılmaya başlandığını ortaya koymaktadır. Bu bulgu, bireylerin belirli bir eğitim düzeyinden itibaren duygusal farkındalık ve düzenleme stratejilerini daha etkin biçimde kullanabildiklerine işaret etmektedir. Üniversite ve yüksek lisans/doktora eğitim düzeyine sahip bireylerde bireylerde duygu yönetme becerisi, duygusal ruminasyon üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir yordayıcı olarak belirlenmiştir. Modelin

yordayıcılığı orta ve yüksek düzeyde olması, bireylerin duygularını daha bilinçli bir şekilde düzenleyebildiğini ve bu becerilerin ruminatif eğilimler üzerindeki yordayıcılığının daha belirgin olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, literatürde yer alan duygu düzenleme becerilerinin ruminasyonu azaltıcı etkisine ilişkin bulgularla (Aldao vd., 2010; Gross ve John, 2003) tutarlıdır. Genel olarak değerlendirildiğinde, araştırma bulguları duygu yönetme becerisinin duygusal ruminasyon üzerindeki yordayıcılığının eğitim düzeyiyle birlikte arttığını ortaya koymaktadır. Bu durum, bireylerin duygusal farkındalık ve düzenleme becerilerini etkili biçimde kullanabilmelerinin belirli bir bilişsel ve eğitimsel yeterlilik düzeyini gerektirdiğini göstermektedir. Eğitim düzeyinin artmasıyla birlikte, bireylerin duygusal süreçleri daha sağlıklı yönetebildiği ve ruminatif eğilimleri azaltabildiği söylenebilir. Eğitim süreçlerinin bireylerin duygusal farkındalık, öz düzenleme ve bilişsel yeniden yapılandırma kapasitelerini geliştirmede önemli bir rol oynadığı söylenebilir (Gross, 2015; Thompson, 1994).

Çalışma değişkenlerinin eğitim durumuna göre problem çözme ruminasyonu üzerindeki yordayıcı rolü incelendiğinde ilkökul ve ortaokul düzeyinde iş doyumunu anlamlı bir yordayıcı olarak ortaya çıkarken, duygu yönetme becerisi yine anlamlı bulunmamıştır. Bu bulgu, örneklem büyüklüğünün yetersizliğinden kaynaklanabileceği gibi, temel bilişsel-duygusal düzenleme becerilerinin bu eğitim düzeyinde yeterince gelişmemiş olabileceği ya da iş yaşamında daha az kullanılmakta olduğu şeklinde yorumlanabilir. Buna benzer lise eğitim düzeyinde hem duygu yönetme becerisi hem iş doyumunu değişkeninde anlamlılık bulunmamıştır. Bu bulgu, örneklem büyüklüğünün yetersizliğinden kaynaklanabileceği gibi bu eğitim gruplarındaki bireylerde problem çözme ruminasyonunun başka faktörler tarafından etkilenebileceğini de düşündürmektedir. Üniversite ve yüksek lisans/doktora düzeyindeki bireylerde ise hem duygu yönetme becerisi hem de iş doyumunu anlamlı yordayıcılar olarak ortaya çıkmıştır. Her iki eğitim düzeyinde de duygu yönetme becerisi problem çözme ruminasyonunu negatif yönde etkilerken, iş doyumunu pozitif yönde bir etki göstermektedir. Bu bulgu, yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin hem iş yaşamındaki doyum düzeyleri hem de duygusal düzenleme kapasiteleri ile bilişsel süreçlerini daha etkili bir şekilde yönetebildiklerini göstermektedir. Nitekim bu durum, bireysel farkındalık ve öz düzenleme becerilerinin daha yüksek düzeyde olduğu bireylerin ruminatif düşünme eğilimlerinin azaldığına dair literatürle (Gross ve John, 2003; Nolen-Hoeksema vd., 2008) uyumludur. Çalışmamızla benzer şekilde Ulutürk (2021)'ün yapmış olduğu çalışmada yüksek lisans/doktora eğitimi almış çalışanların ilkökul eğitimi almış

Çalışanlara göre duygusal farkındalığının daha yüksek olduğunu bulunmuş, sonuç literatürle desteklenmiştir. Sonuç olarak eğitim düzeyi arttıa duygu yönetme becerisi ve iş doyumunun problem çözme ruminasyonu üzerindeki yordayıcılığı da artmaktadır. Lise grubunda anlamlılık sağlanamasa da bu durumun örneklem yetersizliğinden kaynaklandığı düşünülmektedir. st düzey eğitim almış bireylerin duygusal süreçleri daha etkin yönetebildiği ve iş doyumlarının yüksek olmasının problem çözme süreçlerine olumlu katkı sunduğu ifade edilebilir.

Çalışma değişkenlerinin eğitim durumuna göre kopma ruminasyonu üzerindeki yordayıcı rolü incelendiğinde elde edilen bulgular, eğitim düzeyi arttıa duygu yönetme becerisinin kopma ruminasyonu üzerindeki etkisinin anlamlılaştığını göstermiştir. İlkokul, ortaokul ve lise düzeylerinde duygu yönetme becerisinin kopma ruminasyonu üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Brackett vd. (2011), duygusal becerilerin gelişiminin eğitim düzeyiyle paralel ilerlediğini vurgulamaktadır. Bu bağlamda, düşük eğitim düzeyindeki bireylerin ruminatif süreçleri tanıma ve yönetme kapasiteleri sınırlı olabilir. Üniversite ve yüksek lisans/doktora düzeyinde ise duygu yönetme becerisinin kopma ruminasyonunu anlamlı düzeyde, pozitif yönde yordadığı grlmştir. Yani duygu yönetme becerisi arttıa kopma ruminasyonu da artış göstermektedir. Bu bulgu, klasik beklenti olan “duygu yönetimi arttıa ruminasyon azalır” görüşüyle çelişmektedir. Gross ve John (2003), duygulara yönelik artan farkındalığın bazı bireylerde sürekli i gözlem ve zihinsel tekrarlar şeklinde kendini gösterebileceğini belirtmiştir. Bu durum, bireyin olumsuz deneyimleri analiz etme çabası içerisinde istemsiz olarak ruminatif döngülere girmesiyle sonuçlanabilir. Susan Nolen-Hoeksema (2000) da benzer şekilde, ruminasyonun özellikle yüksek bilişsel farkındalığa sahip bireylerde daha sık gözlemlendiğini vurgulamıştır. Ayrıca, Adrian Wells’in (2000) metabilişsel kuramı kapsamında, bazı bireylerin ruminatif düşünceleri bir baş etme stratejisi olarak gördükleri de belirtilmektedir. Bu bağlamda, yüksek lisans ve doktora seviyesindeki bireylerin duygu yönetme becerileri gelişmiş olsa da, bu becerileri uygularken duygular üzerinde fazlaca düşünme eğiliminde olmaları ruminasyonun artmasına yol aabilir.

Sonuç olarak, bu çalışma duygu yönetme becerilerinin eğitim düzeyine göre kopma ruminasyonu üzerindeki etkisinin farklılaştığını ortaya koymuştur. Elde edilen bulgular, duygusal farkındalığın her zaman koruyucu bir faktör olmayabileceğini ve bazı durumlarda bireyi bilişsel tekrar döngüsüne sokabileceğini göstermektedir. Bu nedenle, eğitim

programlarında sadece duygusal farkındalık değil, aynı zamanda etkili duygu düzenleme stratejilerinin de öğretilmesi önem arz etmektedir. İlkokul, ortaokul ve lise düzeyindeki bireylerin bu becerileri kullanma ve ruminasyon süreçlerini tanıma düzeyleri düşük olabilir, bu da anlamlı bir ilişki çıkmamasına neden olmuş olabilir.



6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma işsel ruminasyon temelinde planlanmıştır. Çalışmanın amacı çalışan bireylerde duygu yönetme becerisi, iş doyum ve işsel ruminasyon arasındaki ilişkiyi incelemektir. Çalışmada, bireylerin duygu yönetme becerileri, iş doyum düzeyleri ve işsel ruminasyonları cinsiyet, medeni durum, çalışma yılı, eğitim durumu değişkenleri ile incelenmiştir. Çalışma grubunun çoğunluğunu erkek (%63.7), üniversite mezunu (%58.5), evli (%68.8) bireyler oluşturmakta olup, katılımcıların %51.3'ü 5 yıl ve altında çalışma yılına sahiptir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin betimleyici istatistikleri doğrultusunda alt boyut puanları (duygusal, problem çözme ve kopma ruminasyonu) ortalama üzerinden hesaplanarak modele değişken olarak dahil edilmiş; iş doyum ve duygu yönetme becerileri ise toplam puanlar üzerinden analiz edilmiştir.

Araştırma bulguları, duygu yönetme becerisinin hem erkek hem de kadın çalışanlarda duygusal ruminasyon düzeyini anlamlı biçimde azalttığını ve bu etki açısından cinsiyetler arasında anlamlı bir fark bulunmadığını ortaya koymuştur. Ayrıca, duygu yönetme becerisinin her iki cinsiyette de problem çözme ruminasyonunu azaltıcı yönde, iş doyumunun ise artırıcı yönde anlamlı bir yordayıcı olduğu saptanmış; ancak bu etkilerin erkek çalışanlarda daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Öte yandan, duygu yönetme becerisi arttıkça her iki cinsiyette de kopma ruminasyonu düzeyinin yükseldiği gözlemlenmiş; ancak bu ilişki zayıf düzeyde olup, kopma ruminasyonunun başka değişkenlerden de etkilendiğini düşündürmektedir.

Duygu yönetme becerisinin hem evli hem de bekar bireylerde duygusal ruminasyonu anlamlı biçimde azalttığını, ancak bu etkinin bekar bireylerde daha güçlü ve açıklayıcı olduğunu göstermiştir. Ayrıca, duygu yönetme becerisi her iki grupta da problem çözme ruminasyonunu azaltırken, iş doyumunun bu ruminasyon türünü artırdığı; bu etkilerin özellikle evli bireylerde daha belirgin olduğu görülmüştür. Öte yandan, duygu yönetme becerisinin her iki grupta da kopma ruminasyonunu artırdığı, ancak bu etkinin bekar bireylerde daha güçlü olduğu; bununla birlikte, modelin açıklayıcılığının her iki grupta da sınırlı düzeyde kaldığı belirlenmiştir.

Duygu yönetme becerisinin tüm çalışma süresi gruplarında duygusal ruminasyonu azalttığı, bu etkinin özellikle 10 yıl ve üzeri kıdeme sahip çalışanlarda daha güçlü ve açıklayıcı olduğu görülmüştür. Problem çözme ruminasyonu açısından bakıldığında, duygu yönetme becerisinin tüm gruplarda azaltıcı, iş doyumunun ise artırıcı etkisi olduğu; bu etkinin özellikle 5-10 yıl arası çalışanlarda daha belirgin olduğu belirlenmiştir. Öte yandan, duygu yönetme becerisi az (5 yıl ve altı) ve çok (10 yıl ve üzeri) deneyimli çalışanlarda kopma ruminasyonunu anlamlı şekilde artırmakta, ancak bu ilişkinin orta deneyime sahip grupta anlamlı olmadığı ve genel olarak modelin açıklayıcılığının düşük düzeyde kaldığı saptanmıştır.

Duygu yönetme becerisi, ilkokul mezunlarında duygusal ruminasyon üzerinde anlamlı bir yordayıcı olmazken, diğer tüm eğitim düzeylerinde bu becerinin duygusal ruminasyonu anlamlı ve negatif yönde yordadığı; ayrıca yordayıcılık düzeyinin eğitim seviyesiyle birlikte arttığı görülmüştür. Problem çözme ruminasyonu açısından değerlendirildiğinde, ilkokul ve ortaokul mezunlarında yalnızca iş doyumunun anlamlı ve artırıcı bir yordayıcı olduğu, yüksek lisans ve doktora düzeyindeki bireylerde ise hem duygu yönetme becerisi hem de iş doyumunun anlamlı yordayıcılar olarak öne çıktığı belirlenmiştir. Bu durum, eğitim düzeyi arttıkça her iki değişkenin de problem çözme ruminasyonu üzerindeki etkisinin daha belirgin hale geldiğini göstermektedir. Ayrıca, üniversite ve yüksek lisans/doktora mezunu çalışanlarda duygu yönetme becerisinin kopma ruminasyonunu anlamlı biçimde artırdığı saptanmıştır.

Gelecek çalışmalara, işsel ruminasyonun özellikle kopma ruminasyonu üzerinde etkili olabilecek farklı bireysel ve örgütsel değişkenlerin (stres yönetimi, örgütsel destek, liderlik tarzı vb.) araştırılması önerilmektedir. Eğitim düzeyi, çalışma yılı, medeni durum ve cinsiyet gibi demografik değişkenlere göre daha homojen ve karşılaştırmalı örneklemelerle çalışmalar yapılabilir. Farklı sektörlerde ve kültürel bağlamlarda işsel ruminasyonun etkilerini inceleyen karşılaştırmalı araştırmalar gerçekleştirilebilir.

KAYNAKLAR

- Akın, M. (2004). *İşletmelerde Duygusal Zekanın Üst Kademe Yöneticiler İle Astları Arasındaki Çatışmalar Üzerindeki Etkileri*. Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Eskişehir.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler : Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 2(4).
- Aldao, A., Nolen-Hoeksema, S., ve Schweizer, S. (2010). Emotion-regulation strategies across psychopathology: A meta-analytic review. *Clinical Psychology Review*, 30(2), 217–237. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2009.11.004>
- Ali, B. J., ve Anwar, G. (2021). An Empirical Study of Employees ' Motivation and its Influence Job Satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, 5(2), 21–30.
- Alloy, L. B., Abramson, L. Y., Hogan, E., Whitehouse, W. G., Rose, D. T., ve Robinson, M. S. (2000). The temple wisconsin cognitive vulnerability to depression project: lifetime history of axis I psychopathology in individuals at high and low cognitive risk for depression. *Journal of Abnormal Psychology*, 109(3), 403–418.
- Amankwah, M. O., Obuobisa-Darko, T., ve Pearl, S. S. A. (2022). Establishing the relationship between work-family balance and work-family conflict: the role of organisational and individual factors. *African Journal of Management Research*, 28(1), 2–16. <https://doi.org/10.4314/ajmr.v28i1.1>
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlara İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31–51.
- Azimi, M., ve Akan, D. (2019). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri. *National Journal of Education Academy*, 3(2), 126–138.
- Bagheri, J., Daryani, S. M., Ardabili, F. S., Azadi, B., ve Ahmadlu, M. (2019). The Effects of Management Skills on Job Satisfaction at Different Organizational Levels in Banks: The Role of Social Support and SelfEfficacy. *International Journal of Organizational Leadership*. <https://doi.org/10.33844/ijol.2020.60484>
- Başaran, İ. E. (1988). *Eğitim yönetimi*. Gül Yayınevi.
- Bil, E. (2018). *Ortaöğretim okullarının öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı, Ankara.
- Brackett, M. A., Rivers, S. E., ve Salovey, P. (2011). Emotional Intelligence: Implications for Personal, Social, Academic, and Workplace Success. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(1), 88–103. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2010.00334.x>

- Can, H., Aşan, Ö., ve Aydın, M. E. (2006). *Örgütsel davranış*. Arıkan basım.
- Can, M., ve Aydın, N. C. (2022). Eylemsiz Düşünceler Sarmalına Kapılmak: Ruminasyon. *Örgütsel Davranış Çalışmaları Dergisi*, 2(1), 57–69.
- Çeçen, A. (2006). Duyguları Yönetme Becerileri Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(26), 101–113.
- Conway, M., Csank, P. A., Holm, S. L., ve Blake, C. K. (2000). On assessing individual differences in rumination on sadness. *Journal of Personality Assessment*, 75(3), 404–425.
- Cropley, M., Michalianou, G., Pravettoni, G., ve Millward, L. J. (2011). The Relation of Post-work Ruminative Thinking With Eating Behaviour. *Stress and Health*. <https://doi.org/10.1002/smi.1397>
- 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. <https://doi.org/10.1002/smi.1397>
- Cropley, M., ve Millward, L. J. (2009). How do individuals ‘switch-off’ from work during leisure? A qualitative description of the unwinding process in high and low ruminators. *Leisure Studies*, 28(3), 333–347. <https://doi.org/10.1080/02614360902951682>
- Cropley, M., Rydstedt, L. W., Chelidoni, O., Ollis, L., ve Querstret, D. (2023). Work-Related Rumination Declines With Age but Is Moderated by Gender. *Work*. <https://doi.org/https://doi.org/10.3233/WOR-220288>
- Cropley, M., Rydstedt, L. W., Devereux, J. J., ve Middleton, B. (2015). The Relationship Between Work-Related Rumination and Evening and Morning Salivary Cortisol Secretion. *Stress and Health*, 31(2), 150–157. <https://doi.org/10.1002/smi.2538>
- Cropley, M., ve Zijlstra, F. (2011a). Index. In J. Langan-Fox ve C. Cooper (Eds.), *Handbook of Stress in the Occupations* (Issue January). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9780857931153.00061>
- Cropley, M., ve Zijlstra, F. R. H. (2011b). Work and rumination. *Handbook of Stress in the Occupations*, May, 487–501. <https://doi.org/10.4337/9780857931153.00061>
- Cropley, M., Zijlstra, F. R. H., Querstret, D., ve Beck, S. (2016). Is work-related rumination associated with deficits in executive functioning? *Frontiers in Psychology*, 7(SEP), 1–8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01524>
- Dalgan, Z. (1998). *Okulöncesi ve sınıf öğretmenlerinin iş tatmini ve öğretmen tutumlarının karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Okul Öncesi Eğitimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Davis, K. (1984). *İşletmede insan davranışı: örgütsel davranış* (K. Tosun (ed.)). İstanbul

Üniversitesi.

- Dere, E. (2023). *Okul psikolojik danışmanlarında bilişsel esneklik, işle ilgili akış deneyimi ve örgütsel bağlılığın iş doyumunu ile ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Kocaeli.
- Dorsan, H. (2007). *Akademik personelin iş doyum düzeylerinin incelenmesi(Kıbrıs-Yakın Doğu Üniversitesi örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Gaziantep.
- Du, J., Huang, J., An, Y., ve Xu, W. (2018). The Relationship Between Stress and Negative Emotion: The Mediating Role of Rumination. *Clinical Research and Trials*, 4(1). <https://doi.org/10.15761/crt.1000208>
- Dündar, T. (2011). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İstanbul.
- Düzdemir, M. (2024). *Müdür desteği, sinerjik iklim, örgütsel çekicilik ve iş doyumunu arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Bir yapısal eşitlik modellemesi*. Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Malatya.
- Ekşi, H., Ismuk, E., ve Parlak, S. (2015). Okul psikolojik danışmanlarında iş doyumunun yordayıcısı olarak psikolojik danışma özyeterliliği ve dinlenme becerileri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 84–103.
- Erdoğan, Y. (2008). Duygusal Zeka'nın Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 23, 62–76. www.esosder.org
- Fındıkçı, İ. (1999). *İnsan kaynakları yönetimi* (Birinci Ba). Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Geisler, M., Buratti, S., ve Allwood, C. M. (2019). The Complex Interplay Between Emotion Regulation and Work Rumination on Exhaustion. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01978>
- Geisler, M., Buratti, S., ve Allwood, C. M. (2023). Affective Work Rumination as a Mediator of the Reciprocal Relationships Between Job Demands and Exhaustion. *Plos One*, 18(11), e0293837. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0293837>
- George, D., ve Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference* (17.0 updat), Pearson Education New Zealand.
- Gezgin Kuşadalı, F. (2022). *Ortaöğretimde görevli İngilizce öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile iş doyumunu algıları arasındaki ilişki ve bu ilişkiyi etkileyen etmenler*. Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İstanbul.
- Goleman, D. (2009). *İşbaşında Duygusal Zeka*. Varlık Yayınları.

- Gross, J. J. (2015). *Emotion regulation: Conceptual and practical issues*. The Guilford Press.
- Gross, James J. (1998). The Emerging Field of Emotion Regulation: An Integrative Review. *Review of General Psychology*, 2(3), 271–299. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.2.3.271>
- Gross, James J., ve John, O. P. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(2), 348–362. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.2.348>
- Güney, T., Taşkıran, E., ve Özkul, E. (2015). Çalışanların Duygularını Yönetme Becerilerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Sabiha Gökçen Havalimanı Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(34), 99–132.
- Hackman, J. R., ve Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170.
- Horasan, H. (2017). *Akıl Sağlığı Çalışanlarının İş Doyumu, Öznel İyi Oluş Düzeyleri İle Mesleki Anksiyete Durumlarının İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.
- Hundleby, J. D., ve Nunnally, J. (1968). Psychometric Theory. *American Educational Research Journal*, 5(3), 431. <https://doi.org/10.2307/1161962>
- John, O. P., ve Gross, J. J. (2004). Healthy and unhealthy emotion regulation: Personality processes, individual differences, and life span development. *Journal of Personality*, 72(6), 1301–1334. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2004.00298.x>
- Junker, N. M., Baumeister, R. F., Straub, K., ve Greenhaus, J. H. (2021). When Forgetting What Happened at Work Matters: The Role of Affective Rumination, Problem-Solving Pondering, and Self-Control in Work–family Conflict and Enrichment. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/apl0000847>
- Kanbur, O., ve Ünsal, Y. (2024). Fizik Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Anadolu Öğretmen Dergisi*, 8(1), 21–49. <https://doi.org/10.35346/aod.1435833>
- Kaptan, Ü. A. (2023). *The impact of work modality (remote, hybrid, on-site) on mental health: Exploring the role of rumination and self-regulation capacity*. Master's Thesis, Bahçeşehir Üniversitesi, Clinical Psychology Head of The Department, İstanbul.
- Karakuş-Gül, S. (2019). *Ebeveyn Yetkinliğine Göre Duygu Yönetme Becerileri İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Adana.
- Kazankaya, N. (2019). *Lise Öğrencilerinin Duygu Yönetme Becerilerinin Motivasyon ve*

Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sosyal Bilimler ve Türkçe Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara.

- Kervancı, F. (2008). *Büro Çalışanlarının Duygu Yönetimi Yeterlilik Düzeylerinin Geliştirilmesinde Duygu Yönetimi Eğitimi Programının Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Büro Yönetimi Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Kim, H., ve Yang, N. (2015). *The Correlation Between Medical Tourism Coordinators' Job Characteristics, Job Burnout and Job Satisfaction*. <https://doi.org/10.14257/astl.2015.116.19>
- Kinnunen, U., Feldt, T., ve Bloom, D. J. (2019a). Testing cross-lagged relationships between work-related rumination and well-being at work in a three-wave longitudinal study across 1 and 2 years. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92, 645–670. <https://doi.org/10.1111/joop.12256>
- Kinnunen, U., Feldt, T., ve Bloom, J. d. (2019b). Testing Cross-lagged Relationships Between Work-related Rumination and Well-being at Work in a Three-wave Longitudinal Study Across 1 and 2 years. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(3), 645–670. <https://doi.org/10.1111/joop.12256>
- Koca, G., ve Özçiftçi, V. (2015). İş Tatmini: Öğretim Elemanlarına Yönelik Bir Uygulama. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 48, 400–415.
- Koçak, E. (2017). *Çalışma yaşamında yalnızlık ve iş doyumu ilişkisi: Mersin Üniversitesi idari çalışanlarının durumuna ilişkin bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Mersin.
- Kuzulugil, Ş. (2012). Kamu hastaneleri çalışanlarında iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(1), 129–141.
- Lanciano, T., Curci, A., ve Zatton, E. (2010). Why Do Some People Ruminate More or Less Than Others? The Role of Emotional Intelligence Ability. *Europe's Journal of Psychology*, 6(2). <https://doi.org/10.5964/ejop.v6i2.185>
- Lazarus, R. S., ve Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. In: Gellman, M.D., Turner, J.R. (eds) *Encyclopedia of Behavioral Medicine*. Springer, New York, NY.
- Lee, H. J. (2017). How Emotional Intelligence Relates to Job Satisfaction and Burnout in Public Service Jobs. *International Review of Administrative Sciences*. <https://doi.org/10.1177/0020852316670489>
- Lee, M., Pekrun, R., Taxer, J. L., Schutz, P. A., Vogl, E., ve Xie, X. (2016). Teachers' Emotions And Emotion Management Integrating Emotion Regulation Theory With Emotional Labor Research. *Social Psychology of Education*, 19(4), 843–863. <https://doi.org/10.1007/s11218-016-9359-5>

- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 300–336.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behaviour: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill.
- Lyubomirsky, S., ve Tkach, C. (2003). The consequences of dysphoric rumination. *Depressive Rumination: Nature, Theory and Treatment*, 21–41. <https://doi.org/10.1002/9780470713853>
- Lyubomirsky, S., Tucker, K. L., Caldwell, N. D., ve Berg, K. (1999). Why ruminators are poor problem solvers: Clues from the phenomenology of dysphoric rumination. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(5), 1041–1060. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.77.5.1041>
- Madrid, H. P., Barros, E., ve Vasquez, C. (2020). The Emotion Regulation Roots of Job Satisfaction. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.609933>
- Manalo, M. C. P. (2023). Emotional Intelligence, Job Satisfaction and Job Performance Among Teaching Personnel of One State University in CALABARZON: Inputs to Human Resource Management Framework. *International Journal of Research Studies in Management*. <https://doi.org/10.5861/ijrsm.2023.1094>
- Marshall, A. D., Sippel, L. M., ve Belleau, E. L. (2011). Negatively Biased Emotion Perception in Depression as a Contributing Factor to Psychological Aggression Perpetration: A Preliminary Study. *The Journal of Psychology*. <https://doi.org/10.1080/00223980.2011.599822>
- Martin, L., ve Tesser, A. (1996). Some ruminative thoughts. In ruminative thoughts. In N. Mahwah (Ed.), *Lawrence Erlbaum Associates*.
- Maslach, C., ve Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
- McCraty, R., Atkinson, M., Tomasino, D., Goelitz, J., ve Mayrovitz, H. N. (1999). The Impact of an Emotional Self-Management Skills Course on Psychosocial Functioning and Autonomic Recovery to Stress in Middle School Children. *Integrative Physiological and Behavioral Science*, 34(4), 246–268. <https://doi.org/10.1007/BF02688693>
- Miao, C., Humphrey, R. H., ve Qian, S. (2017). A Meta-Analysis of Emotional Intelligence Effects on Job Satisfaction Mediated by Job Resources, and a Test of Moderators. *Personality and Individual Differences*. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.04.031>
- Mullen, P. R., Backer, A., Chae, N., ve Li, H. (2020). *School Counselors ' Work-Related Rumination as a Predictor of Burnout , Turnover Intentions , Job Satisfaction , and Work Engagement*. 24(1), 1–10. <https://doi.org/10.1177/2156759X20957253>
- Naqvi, S. T. A., ve Siddiqui, A. N. (2023). The Impact of Emotional Intelligence on Job

- Performance With a Mediating Role of Job Satisfaction. *Market Forces*, 18(1). <https://doi.org/10.51153/mf.v18i1.606>
- Neelamegam, M. (2010). Job satisfaction and demographic variables- is there any link? *Perspectives of Innovations, Economics ve Business*, 6(3), 108–111.
- Nolen-Hoeksema, S. (1991). Responses to depression and their effects on the duration of depressive episodes. *Journal of Abnormal Psychology*, 100(4), 569–582.
- Nolen-Hoeksema, S. (2000). The role of rumination in depressive disorders and mixed anxiety/depressive symptoms. *Journal of Abnormal Psychology*, 109(3), 504–511. <https://doi.org/10.1037/0021-843X.109.3.504>
- Nolen-Hoeksema, S., Wisco, B. E., ve Lyubomirsky, S. (2008). Rethinking Rumination. *Perspectives on Psychological Science*, 3(5), 400–424.
- Öcal, Ö. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin demografik özelliklerine göre incelenmesi(İstanbul ili Maltepe ilçesi örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İstanbul.
- Özdemir-Baş, T. (2024). *Türkiye’de öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörler: TALIS 2018 örneği* (Vol. 15, Issue 1). Yüksek Lisans Tezi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Niğde.
- Özdemir, E. (2017). *Duygu Yönetimi Eğitim Programının AVM Çalışanlarının Duygularını Yönetme Beceri Düzeylerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Toros Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, Antalya.
- Özteke-Kozan, H. İ., Kesici, Ş., ve Baloğlu, M. (2017). Affedicilik ve Duyguları Yönetme Becerisi Arasındaki Çoklu İlişkinin İncelenmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 15(34), 193–215.
- Özteke Kozan, H. İ., Baloğlu, M., ve Kesici, Ş. (2019). The Associaton between Cognitive-Emotion Regulation and Emotion Management. *Sakarya University Journal of Education*, 9(3), 495–505. <https://doi.org/10.19126/suje.533286>
- Öztürk, M., ve Şahbudak, E. (2015). Akademisenlikte İş Doyumu. *Journal of International Social Research*, 8(40), 494.
- Palabıyık, N., ve İşözen, H. (2021). İş Yaşam Dengesi ve İş Doyumu Hastane Çalışanları Örneği. *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(4), 309–325. <https://doi.org/10.26677/TR1010.2021.709>
- Pektaş, S. (2013). *Güzel Sanatlar Ve Spor Lisesi Müzik Bölümü Öğrencileri İle Diğer Lise Öğrencilerinin Duygusal Zeka Düzeylerinin Karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Güzel Sanatlar Eğitimi Anabilim Dalı, Malatya.
- Pravettoni, G., Cropley, M., Leotta, S. N., ve Bagnara, S. (2007). The differential role of

- mental rumination among industrial and knowledge workers. *Ergonomics*, 50(11), 1931–1940. <https://doi.org/10.1080/00140130701676088>
- Qian, S., Zhang, X., ve Liu, J. (2024). Impacts of work-related rumination on employee's innovative performance: based on the conservation of resources theory. *Baltic Journal of Management*, 19(4), 435–454. <https://doi.org/10.1108/BJM-01-2024-0023>
- Querstret, D., ve Cropley, M. (2012). Exploring the Relationship Between Work-Related Rumination, Sleep Quality, and Work-Related Fatigue. *Journal of Occupational Health Psychology*. <https://doi.org/10.1037/a0028552>
- Robbins, S. P. (1996). Organizational behaviour. *Prentice-Hall*.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142–167.
- Sarı, S. (2011). *Çalışanların Kişilik Özellikleri İle İş Doyumu Arasındaki İlişkiler*. Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Aydın.
- Şenay, T. (2021). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Bilinçli Farkındalık Ve Duygu Yönetme Becerileri Arasındaki İlişkide Öz Yeterlilik İnancının Aracı Rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Temel Eğitim Anabilim Dalı, İstanbul.
- Şener, E., ve Özata, M. (2019). Duygu Yönetiminin İş-Aile-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi. *Social Sciences Studies Journal*, 5(43), 4658–4664.
- Sevimli, F., ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. *5(1-2)*, 55-64. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1–2), 55–64.
- Sevinç, O. (2022). *İş gücünü oluşturan bireylerin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin beceri uyumsuzluğu, işsel ruminasyon ve mesleki doyum kapsamında incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Bartın.
- Sezgin, A. (2010). *Üniversite Hastanelerinde Çalışan Başmüdür ve Müdürlerin İş doyumu ile Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesine Yönelik BİR Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme, İstanbul.
- Shimazu, A., Shimazu, M., ve Odahara, T. (2004). Job Control and Social Support as Coping Resources in Job Satisfaction. *Psychological Reports*. <https://doi.org/10.2466/pr0.94.2.449-456>
- Şimşek, M., Akgemci, T., ve Çelik, A. (2008). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Gazi Kitabevi.
- Sinta, L. E., ve Dwiyantri, E. (2023). Relationship between Marital Status and Mental Workload with Work Stress for Work From Home Workers. *The Indonesian*

Journal of Occupational Safety and Health, 12(2), 185–193.
<https://doi.org/10.20473/ijosh.v12i2.2023.185-193>

- Şişman, M., ve Turan, S. (2004). Bazı Örgütsel Değişkenler Açısından Çalışanların İş Doyumu ve sosyal-duygusal yalnızlık düzeyleri. *Osman Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 117–128.
- Söğüt, Ö. (2018). *Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Yönetim Süreçleri Açısından Okul Müdürlerinin Duygu Yönetimi Davranışları ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Tokat.
- Sönmezer, M. G. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı'nda çalışan öğretmenler ile Milli Eğitim Bakanlığı'ndan emeklilik veya istifa nedeniyle özel eğitim kurumlarında çalışanların iş tatmin düzeylerinin karşılaştırmalı analizi*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Sonnentag, S. (2012). Psychological Detachment From Work During Leisure Time: The Benefits of Mentally Disengaging From Work. *Current Directions in Psychological Science*, 21(2), 114–118.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications.
- Sulak-Akyüz, B., ve Sulak, S. (2019). Adaptation of Work-Related Rumination Scale into Turkish. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 10(3), 348–360.
<https://doi.org/10.21031/epod.542872>
- Süslü, A. (2020). Performans Değerlendirmesi İş Doyumu Etkileşimi - Bir Alanyazın Derlemesi. *The Journal Of Social Science*, 4(8), 0–1.
<https://doi.org/10.30520/tjsosci.780421>
- Tamres, L. K., Janicki, D., ve Helgeson, V. S. (2002). Sex Differences in Coping Behavior: A Meta-Analytic Review and an Examination of Relative Coping. *Personality and Social Psychology Review*, 6(1), 2–30.
https://doi.org/10.1207/S15327957PSPR0601_1
- Tetik, S., ve Akkaya, B. (2018). Üniversite Gençlerinin Duygu Yönetimi Becerileri Üzerine Bir Araştırma. *Social Sciences Research Journal*, 7(4), 99–121.
- Tezgöçen, E. (2020). *Duygusal Zeka İle İş Stresi İlişkisi: Banka Çalışanlarında Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme, İstanbul.
- Thompson, R. A. (1994). Emotion Regulation: A Theme in Search of Definition. *Monographs of the Society for Research in Child Development*, 59(2/3), 25.
<https://doi.org/10.2307/1166137>
- Tikici, Z. (2025). *Boşanmış bireylerde travma sonrası stres ve travma sonrası büyümeyi yordayan faktörler: Bütünlük duygusu, yalnızlık, ayrılık yasası ve ruminasyonlar*.

Doktora Tezi, Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Hamidiye Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Toprak, B. (2017). *Öğretmenlerin Eşli Ruminasyon ve Öz Duyarlık Düzeyleri İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasında İlişkinin*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Antalya.
- Treynor, W., Gonzalez, R., ve Nolen-Hoeksema, S. (2003). Rumination reconsidered: A psychometric analysis. *Cognitive Therapy and Research*, 27, 247–259.
- Türktörün, Y. Z., Weiher, G. M., ve Horz, H. (2020). Psychological detachment and work-related rumination in teachers : A systematic review. *Educational Research Review*, 31(June), 100354. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2020.100354>
- Ulutürk, F. (2021). *Çalışanların Duygusal Zeka Seviyeleri İle İş Tatminleri Ve İş Performansları Arasındaki İlişki: Ankara Osb'lerinde Bir Araştırma*. Doktora Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Ünlü, E. (2018). *Rumination and psychological distress as mediators in the relationship between perfectionism and job burnout*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Bilgi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.
- Vahle-Hinz, T., Mauno, S., De Bloom, J., ve Kinnunen, U. (2017). Rumination for innovation? Analysing the longitudinal effects of work-related rumination on creativity at work and off-job recovery. *Work ve Stress*, 31(4), 315–337.
- Wade, J. B., Hart, R. P., Wade, J. H., Bajaj, J. S., ve Price, D. D. (2014). *Relationship Between Marital Status and Psychological Resilience in Chronic Pain*. <https://doi.org/10.1037/e571862014-001>
- Weigelt, O., Gierer, P., ve 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>
- Wells, A, ve Matthews, G. (1996). Modelling Cognition In Emotional Disorder: The S-ref Model. *Behaviour Research and Therapy*, 34(11–12), 881–888.
- Wells, Adrian. (2000). *Emotional disorders and metacognition: Innovative cognitive therapy* (J. W. ve S. Ltd. (ed.)). Wiley.
- Yeşilyaprak, B. (2011). Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığına Giriş. In B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya* (p. 4). Pegem Akademi.
- Yıldıray, B. (2022). *Okullarda çalışan psikolojik danışmanların iş doyumu, yılmazlık düzeyleri ve algıladıkları örgütsel destek düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Samsun.

Yıldız, D. (2016). *Öfke Ruminasyonunun Çalışanların Duygusal Bağlılığına Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

Zhang, J., Liu, F., ve Smith, A. P. (2024). Exploring The Relationship Between Work Stress and Work-related Rumination. *Sage Journals*, 127(3).



EKLER

EK 1: Onam Formu ve Demografik Bilgiler Formu

Bilgilendirilmiş Onam Formu

Değerli Katılımcı;

Bu çalışma, Bartın Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık yüksek lisans programı kapsamında, Dr. Öğr. Üyesi Bilge SULAK AKYÜZ danışmanlığında Fatıma Rumeysa TAN ÖZDEMİR tarafından hazırlanan bir tez çalışmasıdır. Bu çalışma iş yaşamındaki kişilerin işsel ruminasyon durumlarını, duygu yönetme becerileri ve iş doyumu açısından ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır.

Çalışma yaklaşık 15 dakika sürmektedir. Araştırma için işgücü piyasasında çalışan katılımcılara ihtiyaç duyulmaktadır ve katılım tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır.

Verilen yanıtlar gizli tutulacak, elde edilen veriler yalnızca bu çalışma için kullanılacaktır. Soruların doğru veya yanlış cevapları yoktur. Sizden istediğimiz hiçbir soruyu atlamadan tüm soruları içtenlikle cevaplamanızdır. Lütfen yönergeleri iyi okuyup, sorulara sizi en iyi ifade eden cevabı vermeye çalışınız.

Çalışmaya zaman ayırıp katıldığınız için teşekkür ederiz.

Psikolojik Danışman Fatıma Rumeysa TAN ÖZDEMİR

Bu çalışmaya gönüllü olarak katıldığımı ve verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlı yayımlarda kullanılmasını kabul ediyorum ve onaylıyorum.

☐

Kabul Ediyorum.

Kişisel Bilgi Formu

Değerli katılımcı,

Aşağıdaki soruları yanıtlayarak, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Yüksek Lisans tez araştırmasında verilerin toplanmasına katkı sağlamış olacaksınız. Elde edilen verilerin bilimsel amaçlı değerlendirilmesi ve güvenilir olması için, size verilen soruları size göre doğru ve samimi bir şekilde cevaplamanız önemlidir. Soruların doğru ya da yanlış cevapları yoktur. Cevaplanmamış soruları olan formlar değerlendirilmeye alınmayacaktır. Bu sebeple tüm soruları eksiksiz doldurduğunuzdan lütfen emin olunuz. Cevaplarınız ve kişisel bilgileriniz kesinlikle gizli tutulacak ve toplu olarak değerlendirilip yalnızca bu araştırma için kullanılacaktır. Bireysel değerlendirme yapılmayacağı için isim bilgisi alınmayacaktır.

Katılıminız için teşekkür ederiz.

1- Cinsiyetiniz:

Kadın () Erkek ()

2- Eğitim durumunuz:

İlkokul () Ortaokul () Lise () Üniversite () Yüksek lisans ve doktora ()

3- Medeni Durumunuz:

Bekar () Evli ()

4- Çalışma Yılı:

1-5 yıl () 5-10 yıl () 10 yıl ve fazlası ()

EK 2: İşsel Ruminasyon Ölçeği

		Çok nadir/ Asla	Nadiren	Ara sıra	Sıklıkla	Çok sık/ Her zaman
1	Boş zamanlarınızda işinizle ilgili konular(sorunlar) aklınıza geldiğinde gerilir misiniz?					
2	İşimle ilgili sorunlara boş zamanlarımda çözüm bulurum.					
3	İşten çıkar çıkmaz işi aklımdan çıkarırım.					
4	Boş zamanlarımda kendimi, işte yaptığım bir şeyi yeniden düşünürken bulurum.					
5	İşte değilken işinizle ilgili konular(sorunlar) aklınıza gelince rahatsız olur musunuz?					
6	İşinizi bir türlü aklınızdan çıkaramadığınızı hissedersiniz?					
7	Boş zamanlarınızda, işinizle ilgili konuları(sorunları) düşünmekten yorgun düşersiniz?					
8	İş dışındaki zamanımda genellikle, işimde nasıl daha verimli olabileceğimi düşünürüm.					
9	İş dışında olduğunuz zamanlarda işle ilgili sorunları kafaya takar mısınız?					
10	Boş zamanlarımda işimle ilgili konulara(sorunlara) takılıp kalmam					
11	Boş zamanlarımda işimle ilgili konuları düşünmek (bence) üretkenliğime katkı sağlar.					
12	İşten çıktığınızda işle ilgili konuları (sorunları) düşünmeyi bırakır mısınız?					
13	Ertesi gün yapılması gereken işler zihninizi meşgul eder mi?					
14	İşten çıktığınızda günün stresini üzerinizden atmak sizin için kolay mıdır?					
15	İş dışındayken işle ilgili sorunları dert eder misiniz?					

EK 3: İş Doyumu Ölçeği

	Kesinlikle katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsız (3)	Katılıyorum (4)	Kesinlikle katılıyorum (5)
1.Şu an çalıştığım iş beni tatmin ediyor.					
2. Aldığım maaş beni tatmin ediyor.					
3. İşimi yaparken edindiğim kişisel gelişim beni tatmin ediyor.					
4. İş yerinde görüştüğüm ve çalıştığım insanlardan memnunum.					
5. İş yerinde gördüğüm saygı ve adil davranışlar beni memnun ediyor					
6. İşimi yaparken zaman harcamaya değer başarılar elde edeceğimi düşünüyorum.					
7. İş yerinde farklı insanlar tanıma şansı elde ediyorum.					
8. Üstlerimden gördüğüm destek ve yönlendirmelerden memnunum.					
9. İşime gösterdiğim katkı karşılığında aldığım maaştan memnunum.					
10. İşimde bağımsız olarak düşünebilir ve hareket edebilirim.					
11. Çalıştığım kurumun geleceğim açısından güvenli bir yer olduğunu düşünüyorum.					
12. İşimde başka insanlara yardım etme şansı beni tatmin eder.					
13. İşimdeki zorluk derecesi beni tatmin ediyor.					
14. İşimde bana gösterilen amirlik seviyesinden memnunum.					

EK 4: Duygu Yönetme Becerisi Ölçeği

	Bana Hiç Uygun	Bana Uygun	Bana Kısmen Uygun	Bana Çok Uygun	Bana Tamamıyla Uygun
1. Öfkelendiğim zaman başkalarından çok, kendime zarar veririm.					
2. Olumsuz duygularıyla genelde iyi bir biçimde başa çıkabildiğime inanıyorum.					
3. Yakın hissettiğim birisine dahi duygularımı açıklamak benim için zordur.					
4. Duygusal olarak yakın kişilere (ana-baba, sevgili, kardeş, arkadaş vb.) Seni seviyorum demekte zorlanırım.					
5. Olumsuz duygular yaşadığımda vücudumda birtakım belirtiler (baş ağrısı, tansiyon, mide ağrısı, kalp çarpıntısı vb.) Ortaya çıkar.					
6. Çok kolay öfkelenen biriyim.					
7. Yeniden dünyaya gelsem duygularımı daha rahat ifade eden biri olmak isterdim.					
8. Olumsuz da olsa duygularımı kabul etmekte güçlük çekmem.					
9. Yakın çevremdeki kişiler duygularımı rahatça ifade edemediğimi söylerler.					
10. Yaşadığım olumlu ve olumsuz olaylar karşısında bedenimdeki değişimlere ve neler hissettiğime yeterince kulak veririm.					
11. Çevremdeki insanların psikolojik durumlarından duygusal olarak çok çabuk etkilenirim.					
12. Sohbet ettiğim insanlardan herhangi birisinin bana ilgi duyduğunu hemen fark edebilirim.					
13. Çok az kaygılandığımda bile uyku düzenim bozulur.					
14. Öfkelendiğimde çevremdeki eşyalara/nesnelere zarar veririm.					
15. Gerçek duygularımı daha çok içimde saklar dışarıya farklı görünmeye çabalarım.					
16. Bir kişi ya da olayla ilgili olumlu duygularımdan çok olumsuz duygularımı ifade ederim.					
17. Yaşadığım olayları mantığım ve duygularımı göz önüne alarak değerlendiririm.					
18. Benim için başkalarının duyguları benimkinden daha değerli ve önemlidir.					
19. Bazı duygularım bana acı verse bile onların beni geliştirdiğini düşünürüm.					

20. Kendimi gerçekten mutlu hissettiğimde bile kolaylıkla üzgünmüş gibi davranırım.					
21. Kaygılı ve gergin olsam bile soğukkanlılığımı korumakta oldukça başarılıyım.					
22. Öfkemi ifade ederken karşımdakini kırarım/incitirim.					
23. Kendi duygularımdan söz ederken karşımdakilerin yüzüne bakmakta zorluk çekerim.					
24. Herkes tarafından sevilmem gerektiğine inanıyorum.					
25. Duygusal olarak yakın hissettiğim insanlara bile kolaylıkla dokunamam.					
26. Beni olumsuz etkileyen bir olay sonrasında o andaki aşırı tepkilerimi kontrol edebilirim.					
27. Duygularımı yalın ve anlaşılır bir biçimde ifade etmekte güçlük çekerim.					
28. Gerçek duygularımı açıkladığımda karşımdakinin bana acıyacağını düşünürüm.					

EK 5: Ölçek İzinleri



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı :

Doğum Yeri ve Tarihi :

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi :

Yüksek Lisans Öğrenimi :

Bildiği Yabancı Diller :

Bilimsel Faaliyet/Yayınlar :

İş Deneyimi

Çalıştığı Kurumlar :

İletişim

E-Posta Adresi :

Tarih :