



RUMİNATİF DÜŞÜNCENİN UMUT DÜZEYİNE ETKİSİNDE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN ARACI ROLÜ

Fatih Ferhat ÇETİNKAYA*

Öz

Bireylerin yaşadığı duygu durumları ve düşünceleri sosyal hayatlarının yanında çalışma hayatlarını da etkilemektedir. Ruminatif düşünce olarak ifade edilen olumsuzlukların zihinde tekrarı çalışma hayatında da bireyleri etkilemektedir. Umud, insanların gelecekle ilgili pozitif beklentilerinin olmasıdır. Ruminatif düşünce ve umut arasındaki ilişkide bireylerin algıladıkları örgütsel desteğin etkisinin araştırılmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Ruminatif düşünce ile ilgili çalışmaların daha çok psikoloji çalışan araştırmacılarca konu edildiği ilgili literatürde görülmektedir. Araştırmanın amacı ruminatif düşüncenin umut düzeyine etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolünün belirlenmesidir. Araştırmanın verileri kolayda örnekleme yöntemiyle Kırşehir ili özel sektör çalışanlarından anket yardımıyla elde edilmiştir. Araştırmanın hipotezleri Yapısal Eşitlik Modellemesiyle test edilmiştir. Araştırma bulgularına göre ruminatif düşünce biçiminin umut düzeyi üzerinde negatif ve anlamlı etkiye sahip olduğu gözlenmiştir. Yine yapılan Yapısal Eşitlik Modeli analizinde, örgütsel destek algısı modele girdiğinde ruminatif düşüncenin umut düzeyi üzerindeki etkisinde bir azalışın söz konusu olduğu tespit edilmiştir. Bu anlamda Ruminatif düşüncenin umut düzeyine etkisinde



algılanan örgütsel desteğin kısmi aracılık etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Ruminatif Düşünce, Umut, Örgütsel Destek, Kırşehir

THE MEDIATING ROLE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT IN THE EFFECT OF RUMINATIVE THINKING ON THE LEVEL OF HOPE

Abstract

Individuals' emotional states and thoughts influence not only their social lives but also their professional lives. The recurrence of negativity in the mind, referred to as ruminative thinking, also affects individuals in the workplace. Hope is defined as individuals' positive expectations about the future. It is considered important to investigate the role of perceived organizational support in the relationship between ruminative thinking and hope. A review of the relevant literature indicates that studies on ruminative thinking have primarily been conducted by researchers in the field of psychology. The aim of this study is to determine the mediating role of perceived organizational support in the effect of ruminative thinking on hope levels. The research data were collected through surveys administered to private sector employees in Kırşehir, using the convenience sampling method. The study's hypotheses were tested using Structural Equation Modeling (SEM). The findings indicate that ruminative thinking has a negative and significant effect on hope levels. Furthermore, when perceived organizational support was included in the Structural Equation Model analysis, a decrease in the effect of ruminative thinking on hope levels was observed. Accordingly, it was concluded that perceived organizational support has a partial mediating effect on the relationship between ruminative thinking and hope levels. As with any study, this research has certain limitations.

Keywords: Ruminative Thought, Hope, Organizational Support, Kırşehir

1. GİRİŞ

Örgütler açısından insan unsuru öncelikli konuların başında gelmektedir. Çalışanlardan beklenen, iyi bir performans sergilemeleri ve örgütsel performansa katkı sağlamalarıdır. Geleceğe dair beklentileri olan bireylerin daha

fazla performans göstermeleri düşünülür. Umudu olan insanlar bu umutların gerçekleşeceğini hayal eder ve bu doğrultuda çaba gösterirler. Bireyin içinde bulunduğu duygusal ve düşünsel yapı davranışlarını etkiler. Özellikle olumsuz ruh hali içerisinde olan bireyler gelecekle ilgili hayallerinden çok, içerisinde bulunduğu olumsuzluk ile mücadele etmek durumunda kalırlar. Örgütler bağlamında çalışanların ruh hali dikkate alınması gereken bir konudur. Örgütsel başarının tesisi için çalışanların psikolojilerinin iyi olmasının sağlanması yönetimin üzerinde durması gereken noktalardan birisidir. Gerekğinde çalışanlara verilecek örgütsel destek mevcut olumsuzlukların azaltılmasına veya ortadan kalkmasına neden olabilecektir. Çalışanların psikolojik açıdan iyi olması hem bireysel hem de örgütsel amaçların gerçekleştirilmesine katkı sağlayacaktır.

İnsanlar yaşamları boyunca çeşitli nedenlere bağlı olarak olumsuz ruh hali içinde olabilmektedirler. Özellikle yoğun iş yaşantısının getirdiği stres olumsuz duyguları tetikleyip kötü sonuçlara yol açabilmektedir. Bu olumsuz durumlardan birisi de ruminatif düşünce biçimidir. Ruminatif düşünce olumsuz duyguların yaşanılması, geçmişte meydana gelmiş istenmeyen durumların zihinde tekrar tekrar canlandırılması, kaygı içinde olma ve olumsuzluklara odaklanma şeklinde ifade edilmektedir (Nolen-Hoeksma, 1991; Watkins, 2008). Tepki stilleri kuramı gibi çeşitli kuramlara dayandırılan ruminasyon, özellikle psikoloji çalışan araştırmacıların ilgi alanına girmiş ve araştırma konusu yapılmıştır. Örgütsel davranış çalışanların duygu, düşünce ve tutumlarını ele alması bakımından çok geniş ilgi alanına sahip olmakla birlikte, ruminatif düşünce gibi çalışan davranışlarını olumsuz etkileyen bir kavramında örgütsel davranış açısından ele alınmasının alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu araştırma Kaynakları Koruma Teorisi ve Örgütsel Destek Teorisine dayanılarak hazırlanmıştır (Hobfoll, 1989; Aktürk, 2019).

Olumsuz yaşam olayları insanların geçmişe takılıp kalmalarının yanında, gelecekle ilgili planlama yapmalarını da etkileyebilecek bir durumdur. Gelecekle ilgili pozitif duygulara sahip olma, iyi olma ve harekete geçmek için motivasyon aracı olarak ifade edilen umut kavramı (Akman ve Korkut, 1993; Alridge,1995), insanların beklentileri bakımından ele alınan bir kavramdır. Umut istenilen hedefe ulaşmak için insana güç veren bir anlamda yaşama tutunma aracıdır. Beklentinin olmaması yapılan işleri anlamsızlaştıracak ve umutsuzluğa neden olacaktır. Örgüt çalışanları açısından ele alındığında da umut düzeyi yüksek çalışanlar hedeflerine ulaşmak için daha fazla motive olacaklardır.

Örgüt çalışanlarının örgütleri ile ilişkilerinde karşılıklı beklentiler önemli rol oynar. Örgüte olan güven, yönetici davranışları ve çalışma koşulları gibi unsurlar çalışanlar için önemlidir. Çalışanlara değer verme, önemseme, ilgilenme ve ödüllendirme gibi davranışları içeren örgütsel destek kavramı (Miao ve Kim, 2010; Eisenberger vd., 1986), çalışan motivasyonunun önemli bir parçasıdır. Örgütsel destek algısı yüksek çalışanların örgütsel bağlılıklarının artması beklenir. Çalışanın desteklendiğini bilmesi performansının artmasına, örgütsel hedeflerin gerçekleşmesine yardımcı olur.

Ruminasyon ile önemli çalışmaları olan ve katkı sağlayan Nolen-Hoeksama, ruminasyonun gelecekle ilgili olumsuz durumlar yerine geçmişle ilgili durumlara odaklandığını ifade etmiştir (Nolen-Hoeksema, Wiseo ve Lyubormirsky, 2008). Bununla birlikte ruminatif düşünceye sahip çalışanların umut düzeylerinin ortaya konulması ve bu ilişkide örgütsel desteğin aracı rolünün ortaya konulması önemli görülmüş ve bu çalışma yapılmıştır. Çalışma ile literatürdeki bir boşluğun doldurulması amaçlanmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde araştırma konusu yapılan değişkenler ile ilgili kavramsal açıklamalara, literatür taramasına ve değişkenlerin ilişkilerinin dayandırıldığı kuram ve çalışmalara yer verilmiştir.

2.1. Ruminatif Düşünce

İnsanların sahip olduğu duygular ve düşünce biçimleri davranışlarını etkilemektedir. Pozitif düşünceler insan hayatını olumlu etkileyebilirken negatif duygu ve düşünceler hayatı olumsuz etkileyebilmektedir. İnsan hayatının bir parçası olan çalışma hayatı da bu duygu ve düşüncelerden etkilenmektedir.

Ruminatif düşünce özellikle psikoloji bilimi tarafından konu edilmiş ve araştırılmış son dönemlerde diğer disiplinlerin de ilgisini çekmeye başlamıştır. Ruminasyon, bireylerin olumsuz durumları tekrar tekrar düşünmesi olarak ifade edilmiş çeşitli kuramlarla açıklanmaya çalışılmıştır. Bu kuramlardan başlıcaları, Tepki Stilleri Kuramı, Öz düzenleyici Yürütücü İşlev Kuramı ve Üzüntü Hakkında Ruminasyon Kuramıdır (Türkgil, 2021).

Tepki Stilleri Kuramı, ruminasyola işgili araştırmaların çoğunda ruminasyonun kavramsallaştırılması ve işlevselleştirilmesi için kullanılan bir kuramdır (Nolen-Hoeksema, 1991). Tepki Stilleri Kuramına göre ruminasyon; olumsuzluk yaratan olayları tekrar tekrar düşünmek ve neden olduğuylla ilgili kafa yormak şeklinde tanımlanmaktadır. Ruminasyon, sorunları çözmek için kullanılmayan, sorunların neden olduğu duygusuna saplanma şeklinde ortaya konan bir tepkidir (Nolen Hoeksema, Wiseo and Lyubormirsky, 2008). Tepki stilleri teorisine göre ruminasyon (Nolen-Hoeksema, 1991), çeşitli yollarla sıkıntıyı ve depresyonu artıran bir süreçtir. İnsanların olumsuz düşüncelere daha fazla sahip oldukları ve karamsar oldukları bir düşünce biçimidir.

Öz Düzenleyici Yürütücü İşlev Kuramı, ruminasyonun sadece depresyona neden olan bir süreç değil, çeşitli duygusal bozuklukların olduğu genel bir işlevsizlik süreci olarak anlaşılması gerektiğini vurgular. Ruminasyonun depresyon ve duygusal sıkıntının bir yordayıcısı olarak önemli olduğunu belirtir (Matthews, G. ve Wells 2004).

Üzüntü Hakkında Ruminasyon Kuramı ise, Conway vd. (2000), tarafından öne sürülen bu kuram, insanın üzülmesine neden olan unsurların ve bu üzüntüye neden olan çevresel faktörlerin zihinde tekrar tekrar düşünülmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu düşünceler, insanların olumsuz düşünmesine neden olan geçmiş olayların duygularına yansımaları ile ilgilidir ve genellikle ruminatif düşünceye sahip insanlar bu duyguları sosyal çevresi ile paylaşmazlar (Yapan, 2018).

Literatürde genellikle bu kuramlara dayandırılan ruminasyon kavramı çok eski tarihlerde ortaya çıkmıştır. Ruminasyona antik çağlarda değinildiği ve bir sendrom olarak ele alındığı, 16.yy da ise olumsuz düşüncelerin insanların zihninde devamlı tekrarlanması olarak ifade edildiği görülmektedir. Klinik olarak kullanımının ise 17.yy başlarına rastladığı bilinmektedir (Olden, Kevin,W., 2001; Online Etymology Dictionary, 2021). Özellikle son 30-40 yılda ise ruminasyon kavramı sıklıkla ele alınmaya başlamış kaygı, üzüntü ve depresyon gibi olumsuz duyguların kaynağı olması nedeniyle araştırılmaya değer bir kavram olarak düşünülmüştür (Oral ve Arslan 2017).

Ruminasyon kavramının tanımlarına baktığımızda ise literatürde benzer birçok tanımlamanın yapıldığı görülmektedir. Ruminasyon kavramının gelişimine önemli katkı sağlayan Nolen- Hoeksma ruminasyonu, insanların sahip olduğu olumsuz duyguların neden ve sonuçlarını ele alan bir kavram olarak ifade etmektedir (Nolen-Hoeksema, S. 1991). Ruminasyon, bireylerin geçmişte yaşadığı olumsuz deneyimlerini tekrar tekrar aklına getirmesi ve bu durumun

olumsuz duygulara ve kaygılara yol açmasıdır (Watkins, 2008). Ruminasyon, anlam itibarıyla kaybedilen şeylere ve özdeğer eksikliğine odaklanmıştır. Ruminasyon endişeden farklı olarak gelecekteki tehlikeli durumlara odaklanmak yerine, geçmişteki olumsuzluklara odaklanmaktadır. Ruminatif bireyler olayları kontrol edilemez ve kesin olarak algılarken endişeli bireyler olayların kontrol edilebileceğini düşünmektedirler. Ruminatif düşünceye sahip insanlar problemleri derinlemesine düşünürler ve düşündüklerini açığa vururlar ama ruminasyon kişinin harekete geçmesine engel olur (Nolen-Hoeksema, Wiseo ve Lyubormirsky, 2008).

Burwell ve Shirk (2007) ruminasyonu, olayları derinlemesine düşünme ve tekrarlama anlamına gelen geviş getirir gibi düşünme olarak iki kısımda ele almışlardır. Olumsuz düşünceler depresif duygu durumlarının artmasına neden olurken, depresyonda olumsuz düşünceleri fazlalaştırmakta ve karşılıklı olarak birbirlerini tetiklemektedirler. Ruminasyon ise olumsuz duygularla depresyon arasında katalizör görevi yapmakta ve depresyona yol açmaktadır (Yapan, 2018). Ruminasyon bireylerin başarısızlıkları hakkında aşırı düşünmelerine neden olarak, ileride yapacakları görevleri öğrenmelerine engel olmakta ve o görevlerle karşılaştıklarında performanslarının düşük olmasına yol açmaktadır. Bu durum devam ettikçe bireyler çaresiz hissetmeye başlamakta ve artan başarısızlık ve kontrol kaybı yaşayabilmektedirler (Nolen-Hoeksema, 1987).

Örgüt çalışanları açısından değerlendirildiğinde de, ruminatif düşünceler çalışanları da etkilemektedir. Potansiyel olarak, insanların hayatlarında karşılaşılabilecekleri ruminasyona yol açabilecek birçok sorun mevcuttur. Bu sorunlar işle ilgili de olabilmektedir. İş hayatı insanların yaşamının önemli bir kısmını oluşturur ve işle ilgili düşünceler insanların kafasını meşgul eder. İşle ilgili ruminasyon, karşılaşılan sorunlara yönelik bir düşünceler toplamıdır ve işin doğası gereği de tekrar edici olabilmektedir. Birçok insan işle ilgili problemlerini

iş dışında da düşünmekte ve bunu sürekli ve tekrar edici bir hale getirmektedir. Ruminatif düşünmeye iten işle ilgili problemler zamanla performansı etkilemekte ve çeşitli sağlık problemlerine yol açabilmektedir (Cropley ve Zijlstra, 2011). Stresin yoğun olması da ruminasyonu tetikleyerek çeşitli sağlık sorunlarına yol açabilmektedir (Lyubomirsky vd., 2015). Geçmişle ilgili olumsuz duygu ve düşüncelerin kontrol edilebilmesi stresi önlemenin etkin bir yöntemidir. Bu anlamda bireylerin almış oldukları destek stresle başa çıkmalarında, yaşadıkları olumsuzlukların üstesinden gelmelerinde etkilidir (Efe, 2018). Ruminatif düşünce biçiminin psikolojik kırılganlığın temel bileşenleri arasında yer aldığı ifade edilmektedir (Sinclair ve Wallston, 1999). Kırılganlık yaşayan çalışanın ise hem performansında hem de motivasyonunda düşüş yaşandığında tekrar eski hale getirme becerisi zayıf olduğundan “başarılı olamayacağı” düşüncesi zihnine yerleşmekte ve örgüte faydalı olamayacağına kendini inandırmaktadır (Altıntaş, 2023).

Ruminasyonun bir olumsuz sonucu da, bireylerin sosyal etkileşimden kaçınmaları ve kişilerarası ilişkilerde istenmeyen davranışlar sergileyebilmeleridir. Bu anlamda ruminatif düşünceye sahip kişiler sosyal desteğe ihtiyaç duymakta ve bu desteği aldıklarında fayda görmektedirler (Lyubomirsky vd., 2015). Alınacak örgütsel destek, sosyal etkileşimin düzelmesinde ve insanların daha sağlıklı ilişkiler kurabilmelerinde yardımcı olmaktadır. Ruminasyonun istenmeyen sonuçlarının ortadan kaldırılmasında sosyal destek önemli etkenlerden bir tanesidir.

İnsanların hedefleri ile gerçekleşen durumlar arasındaki farklılıklarda ruminasyonu tetiklemektedir. İnsanlar karşılaştıkları olumsuzluklar neticesinde hedeflerinden vazgeçebilmektedirler. Hedef tutarsızlığı neticesinde olumsuz ruh hali oluşabilmekte ve bu durum ruminatif düşünceyi artırmaktadır (Lyubomirsky vd., 2015). Hedeflerdeki sapmalar insanların gelecek ile ilgili umutlarını da

olumsuz etkilemektedir. Umutsuzluk teorisine göre bazı insanlar olumsuz durumları daha fazla olumsuz durumun takip edeceğine inanırlar. Olumsuz durumlar karşısında hayatın anlamsız olduğunu düşünmeye başlarlar. Bu düşünce stresi ve depresyonu artırır, insanları umutsuzluğa sevk eder (Robinson ve Alloy, 2003).

Ruminatif düşünce biçimi olumsuz duyguların yaşandığı, bireyleri strese ve depresyona itebilecek bir düşünce biçimidir. Ruminatif düşüncelere sahip bireyler, literatürde de bahsedildiği gibi (Lyubomirsky vd.,2015; Robinson ve Alloy, 2003), umutsuzluğa düşebilmekte ve bu durum umut düzeylerini negatif etkileyecek bir sonuca yol açabilmektedir. Ruminatif düşünceye sahip bireyler ayrıca sosyal desteğe ihtiyaç duymakta (Nolen-Hoeksema, 1991; Lyubomirsky vd.,2015) bu anlamda örgüt çalışanlarına verilen örgütsel desteğin ruminatif düşünceyi azaltacağı düşünülmektedir.

2.2. Umut

İnsanlar hayatlarının her alanında karşılaşmış oldukları problemleri çözebilmek adına geleceğe olumlu bakmalarını sağlayacak bir güce ihtiyaç duymuştur. İhtiyaç duyulan bu güce “umut” adını veren araştırmacılar bu kavramı sıklıkla çalışmalarının öznesi haline getirmiştir. Umut ile ilgili araştırmaların 13. yy.’a kadar uzandığı ve bu kavramın günlük yaşam, felsefe, psikoloji ve tıp gibi alanlarda da sıklıkla yer aldığı bilinmektedir. 13. yüzyılda Aquinas, sonraki yüzyıllarda ise Hume ve Kant gibi ünlü düşünürler umut kavramını, insan doğasında bulunan temel duygulardan biri olarak kabul etmişler ve çalışmalarında bu haliyle incelemişlerdir. (Akman & Korkut, 1993). 1950 ve 1960’lı yıllarda ise psikiyatristler ve psikologlar tarafından belirli bir amaca ulaşmak için oluşturulan pozitif beklentiler olarak nitelendirilen umut kavramı, bu dönemde tek boyutlu bir yapıda kavramsallaştırılmıştır. Bu dönemde her ne kadar bu kavramla ilgili umut verici sayıda çalışma yapılsa da bu kavrama

şüpheyle yaklaşan araştırmacı sayısı da bir o kadar fazladır. 70'li ve 80'li yıllarda umut kavramı sıklıkla sağlık çalışmalarına konu edilmiş olup 90'lı yıllarda ise farklı bilim alanlarında birçok araştırmacı tarafından çalışmaya ve üzerine teoriler geliştirilmeye başlanmıştır. Pozitif psikoloji konusunda uzmanlaşmış olan ünlü Amerikan Psikolog Charles Richard Snyder ve bazı diğer araştırmacılar umut kavramını, duygusal boyutun yanına bilişsel boyutu da ekleyerek çift boyutlu olarak incelemiş ve umut teorisini geliştirmişlerdir. Bununla birlikte son yıllarda umut ve ilişkili olduğu diğer kavramlar ile ilgili farklı alanlardan birçok araştırmacı tarafından çok sayıda çalışma yapılmıştır.

Günlük dilde sıklıkla herhangi bir durumdaki geleceğe yönelik pozitif beklentileri ifade etmek için kullanılan Umut kavramı, kuramsal açıdan incelendiğinde farklı anlamlar yüklenmektedir. Bu kavram ile ilgili kapsamlı çalışmalar yapan Amerikalı hukukçu ve filozof Jerome Frank çalışmalarında umut kavramını, bireye iyi olma duygusu yaşatan ve bireyi harekete geçirmek amacıyla motive eden bir özellik olarak ele almaktadır (Akman & Korkut, 1993).

Umut kavramını Miller ve Powers, bireyin algı dünyasında var olan olumsuzluklardan kurtulması, bireyin iyilik halinin sürmesi ve geliştirilmesi amacıyla geleceğe ilişkin bulunulan olumlu beklentiler şeklinde tanımlamaktadır. Bu beklentileri ise bireyin psikolojik olarak iyilik hali, bireyin yeterlilik hissi, bireyin içinde bulunduğu çevre ile iyi ilişkiler kurması ve zorlukların üstesinden gelme becerileri olarak sıralamak mümkündür (Miller, 1986).

Stotland (1969) umudu belirlenen bir amaca ulaşmaya yönelik sıfırdan daha fazla bir beklenti hali olarak tanımlarken, Averill vd. (1990) bilişsel kurallar tarafından yönetilen bir duygu şeklinde tanımlamaktadır. Alridge'ye (1995) göre ise umut, bireylerin geleceğe yönelik beklenti düzeylerinin en aza indiği anda dahi verebildikleri çok yönlü ve değerli bir tepkidir.

Tıpkı umut kavramında olduğu gibi umutsuzluk kavramı da bireyin hedef ve amaçlarına ulaşabilme ihtimalini ifade etmekte olup, iki kavram birbirlerine göre karşıt durumları yansıtmaktadır. Bununla birlikte Rideout ve Montemuro bir planı gerçekleştirmeye yönelik sıfırdan fazla olan beklentilerin umudu, sıfırdan az olan beklentilerin ise umutsuzluğu tanımladığını ifade etmektedir (Rideout & Montemuro, 1986).

Umutsuzluk kavramı geleceğe yönelik istek, arzu ve beklentilerin olumsuz bir değerlendirmesi olup, bunun yanı sıra olaylar karşısında bireyler tarafından algılanmakta olan bilişsel bir bozukluk olarak tanımlanmaktadır (Beck, Weissman, Lester, & Trexler, 1974). Melges ve Bowlby'e (1969) göre ise umutsuzluk başarıya yönelik düşük beklenti ve değişmez karamsarlık halidir.

Umut kavramına ilişkin literatürde sıklıkla kullanılan üç teori yer almaktadır. Bunlardan ilki Stotland (1969) tarafından; ikincisi Averill, Caitlin ve Chon (1990) tarafından ve en kapsamlı olan üçüncü teori ise Snyder (1995) tarafından geliştirilmiştir. Umuda yönelik geliştirilmiş olan ilk teori Stotland (1969) tarafından ortaya atılmıştır. Stotland tarafından geliştirilen bu teorinin temelinde bilişsel öğeler yer almakta olup teorinin felsefesini, bir amaç ya da hedefe ulaşmak adına sahip olunan sıfırdan fazla beklenti düzeyi oluşturmaktadır. Umuda yönelik diğer bir önemli teori ise Averill, Caitlin ve Chon (1990) tarafından ortaya atılmış olup umudun bilişle yönlendirildiği ve çevresel koşullardan fazlaca etkilenen bir duygu olarak ele alındığı bu teoriye göre umut, bilişsel kurallar tarafından yönetilen bir duygu olarak karşımıza çıkmaktadır. Snyder'in (2002) geliştirmiş olduğu teoriye göre ise, insanlar amaç yönelimlidir ve bu durum insanların ulaşmak istediği yere nasıl ulaşacağını idrak edebilmesi konusunda temel bir başlangıç noktasını temsil etmektedir.

2.3. Örgütsel Destek

Örgütlerin başarısında çalışanlar ile ilişkilerin geliştirilmesi önemli rol oynamaktadır. Çalışanların performans ve verimliliklerini artırmak yoğun rekabet ortamında örgütlere avantaj sağlayacaktır. Literatüre bakıldığında örgüt çalışan ilişkilerinde birçok konunun araştırıldığı görülmektedir. Bunlardan birisi de örgütsel destek kavramıdır.

Aselage ve Eisenberger (2003), bir bireyin başkalarının olumlu muamelesiyle karşılaştığında psikolojik olarak buna karşılık verme ihtiyacı hissettiğini belirtmişlerdir. Çalışanlar örgütün takdirini ve onayını aldıklarında daha olumlu geribildirimler vermektedirler (Sun, 2019: 156). Hem çalışanların hem de örgütlerin yararına, örgütlerin çalışanları değerli insan sermayesi olarak görmesi çok önemlidir. Algılanan örgütsel destek; çalışanların, örgütlerinin kendi katkılarına ne kadar değer verdiği ve çalışanın refahını ne kadar önemseydiği algısı şeklinde tanımlanabilir (Eisenberger vd., 2016).

Algılanan örgütsel destek kavramı Blau (1964) tarafından geliştirilen sosyal değişim kuramına dayanmaktadır. Bu kurama göre çalışanlar, örgütlerinden aldıkları maddi ve sosyal ödüller karşılığında çabalarını ve örgüte bağlılıklarını artırırlar. Algılanan örgütsel desteğin öncülleri olarak, güven, bilgiye erişim, öğrenme ve gelişim olanaklarına erişebilme fırsatları gösterilmektedir, Çalışanların örgütlerine duydukları güven algılarını etkileyebilir veya liderin bilgi paylaşması lidere olan güveni artırabilir. Buna benzer örnekler örgütsel destek algısını güçlendirir (Ghani ve Hussin, 2009). Örgütsel destek, çalışanlar ve örgüt arasındaki bağlantıdan gelir. Sosyal mübadele teorisine göre, sosyal mübadele ekonomik mübadele ile sınırlı olmayıp, en büyük kısmı sosyal mübadele ile ilgilidir. Yönetim uzmanları, sosyal alışverişin kaynağının sadece maddi unsurlar olmadığına, insanların davranış, duygu ve destek gibi daha önemli kaynaklara ihtiyaç duyduklarına inanırlar (Fakhraei vd., 2015). Sosyal değişim teorisi,

bireylerin algılanan maliyet ve faydalarına dayalı olarak ilişkiler geliştirdiği, sürdürdüğü ve ilişkiden çıktığı iddiasına dayanır. Bir birey bir ilişkiden fayda sağladığında, sosyal alışverişi dengelemek için karşılık vermeye mecbur hisseder ve karşılıklılık normu oluşturur (Baranik vd., 2010). Algılanan örgütsel destek, sosyal değişim teorisi olarak açıklansa da aynı zamanda kendini geliştirme süreçlerine de vurgu yapmaktadır. Algılanan örgütsel desteğin, sosyo-duygusal ihtiyaçları karşıladığı varsayılır ve organizasyonla özdeşleşmeye yol açar. Algılanan örgütsel destek, duygusal örgütsel bağlılığın hem kendini geliştirmeden hem de sosyal alışveristen kaynaklandığını savunmaktadır (Kurtessis vd., 2015).

Örgütsel destek teorisi göre, örgütten, çalışan tarafından algılanan üç olumlu davranış, adalet, yönetici desteği ve ödül, örgütsel destek algısını artırmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 700). Algılanan örgütsel destek, örgütlerin çalışanlarını ne ölçüde önemseydiği ve iyiliklerini istediği anlamına gelir (Miao ve Kim, 2010). Algılanan örgütsel destek çalışanların refahına ve katkılarına değer verildiği inancını içerdiğinden, örgütsel destek algısı yüksek bireylerin örgüte güven duyması beklenir (Neves ve Eisenberger, 2014). Algılanan örgütsel desteğin, çalışanın örgüte duygusal bağlılığını ve örgütsel hedeflere ulaşmaya yönelik çabanın ödüllendirileceği beklentisini artırdığı varsayılır (Eisenberger vd., 1986).

Örgütsel destek teorisine göre çalışanlar, örgütlerinin çabalarına ne kadar önem verdikleri maddi olarak ne katkı sağladıklarına ilişkin genel bir algı geliştirir. Örgütsel destek teorisi, çalışan-örgüt ilişkisini çalışanların bakış açısıyla görmesi açısından ayrıca örgütsel desteğin örgütsel bağlılık, iş tatmini ve diğer tutumlarla güçlü ilişkilerinden dolayı büyük ilgi görmüştür (Kurtessis vd., 2015). Rhoades ve Eisenberger (2002) algılanan örgütsel destek sonucunda, örgütsel bağlılığın, iş tatmininin ve performansın arttığı, işten ayrılma niyetinin ve işe devamsızlığın

azaldığını belirtmişlerdir. Bu sonuca göre örgütsel desteğin pozitif örgütsel davranışı olumlu etkilediği söylenilebilir (Büyükgöze ve Kavak, 2017). Silbert (2005)'e göre ise, örgütsel destek algısının düşük olması işten ayrılma niyeti başta olmak üzere çeşitli olumsuz sonuçlara yol açabilir (Türe ve Yıldırım, 2018).

Örgütsel destek teorisi, algılanan örgütsel desteğin sonuçlarının altında yatan psikolojik süreçleri de ele alır. İlk olarak, karşılıklılık normu temelinde, algılanan örgütsel destek, örgütün refahını önemsemek ve kuruluşun hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmak için hissedilen bir yükümlülük oluşturmalıdır. İkincisi, algılanan örgütsel destek ile ifade edilen ilgi, onay ve saygı, sosyo-duygusal ihtiyaçları karşılamalı ve çalışanları örgütsel üyelik ve rol statüsünü sosyal kimliklerine dahil etmeye yönlendirmelidir. Üçüncüsü, algılanan örgütsel destek, çalışanların örgütün artan performansı ödüllendirdiği yönündeki inançlarını güçlendirmelidir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Bu bağlamda Colcuitt vd. (2013) algılanan örgütsel desteğin boyutlarını: 1. Adil örgüt uygulamaları 2. Yönetici desteği 3. Ödüller, ücret ve terfiler, iş güvenliği, çalışma prosedürler ve eğitim olarak ifade etmişlerdir (Efendi vd., 2020).

Rhoades, Eisenberger ve Armeli (2001) tarafından yapılan bir çalışma, algılanan örgütsel desteğin iş deneyimi ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini göstermiştir. Algılanan örgütsel destek ile olumlu iş deneyimleri arasındaki ilişki, örgütsel politikalar sayesinde daha güçlü olmuştur (Parahyanti, 2018). Algılanan örgütsel desteğin çalışan bağlılığı üzerindeki faydaları göz önüne alındığında, tüm örgütlerin algılanan örgütsel desteği geliştirmeye odaklanması mantıklı olacaktır. Ancak tüm örgütlerin bunu aynı oranda gerçekleştirmesi beklenemez. Bu gibi durumlarda örgütler alternatif uygulamalar yapabilir. Örgütsel destek eksikliğini gidermek için iş özerkliğini artırabilirler veya işe alım süreçlerini yeniden yapılandırabilirler (Yahya vd.,

2012). Örgütlerin destek anlamında uygulayacağı doğru politikalar örgütün başarısı ve çalışanların verimliliği açısından etkili olacaktır.

Örgütsel destek çalışanların sadece performanslarını değil aynı zamanda sağlıklarını da etkileyebilmektedir. Algılanan örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanların işyerinde daha az stres yaşadığını ve herhangi bir hastalıktan hemen sonra işe dönmeye daha eğilimli olduğunu bulunmuştur (Eisenberger vd., 2016). Bu anlamda örgütsel destek, çalışanların stres, depresyon ve umutsuzluk gibi olumsuz duygularının azalmasına da olumlu katkı sağlayacaktır.

2.4. Ruminatif Düşünce, Umut ve Algılanan Örgütsel Destek İlişkisi

Ruminasyon ile ilgili yapılan çalışmalar literatüre bakıldığında genellikle psikoloji çalışan araştırmacıların ilgilendiği bir konu olarak görülmektedir. Örgütsel açıdan bakıldığında, duyguları etkileyen faktörler örgütsel davranışın da ilgi alanına girmektedir. Çalışanların duygu ve düşünceleri geleceğe yönelik planlarında etkili olmaktadır. Olumsuz ruh hali içerisinde olan bireylerin gelecekle ilgili planları da bundan etkilenecek, umut düzeyleri etkilenecektir. Genel anlamda olumsuz ruh hali yaşayan insanların umutsuzluğa kapılması muhtemeldir. Ruminatif düşünce negatif olarak insanları etkileyerek umut düzeylerinin değişmesine etki edebilecektir. Ruminatif düşünceye sahip çalışanlara verilecek örgütsel desteğin ruminasyon düzeylerini ve umut düzeylerini etkileyeceği düşünülmektedir. Bu anlamda ruminatif düşünce, umut ve örgütsel destek arasındaki ilişkiler bağlamında literatür incelenmiş ve aşağıdaki bulgulara yer verilmiştir.

Ruminasyon ile ilgili önemli katkılar sağlayan Nolen-Hoeksema (1991) yaptığı araştırmada, ruminatif düşünme arttıkça depresyon belirtilerinin de arttığını bulmuştur. Sarıçam (2014) araştırmasında, öğrencileri deney ve plasebo grubu şeklinde ikiye ayırmış, deney grubundaki öğrencilere destek anlamında eğitimler

verilmiş plasebo grubuna ise eğitim verilmemiştir. Deney grubunda, destek alan öğrencilerin ruminasyon düzeylerinin azaldığı ve kalıcı bir etki olduğu ortaya konulmuştur. Plasebo grubunda ise bir değişiklik olmamıştır. Bu araştırma ruminasyonda desteğin önemini ortaya koymak açısından önemlidir.

(Topçu, 2014) yaptığı çalışmada, zorbalığa mağdur kalan insanların ruminasyon düşüncelerinin arttığını, aileden alınan sosyal destek ile içe kapanma arasında ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur. Genç (2017) deney ve kontrol grubundaki öğrencilere yaptığı çalışmada, psikolojik danışma alan deney grubu öğrencilerinin ruminasyon ve ruminasyonun alt boyutlarından saplantılı düşünce ve derin düşünce boyutlarında anlamlı düzeyde bir azalmanın meydana geldiğini tespit etmiştir.

Koşir vd. (2015) öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada, ruminasyonun stres düzeyi ve tükenmişlik üzerinde anlamlı etkisinin olduğunu ortaya koymuştur. Tucker, Wingate, O’Kefee, Mills, Rasmussen, Davidson, ve Grant (2013) tarafından yapılan çalışmada, umut ve iyimserlik düşüncesinin ruminatif düşünce ve intihar düşüncesini azalttığı, umut ve iyimserliğin olmadığı durumlarda ruminasyonun zararının arttığını ortaya koymuşlardır.

Yapılan araştırmalar incelendiğinde, ruminatif düşüncenin olumsuz sonuçlarının olduğu ve ruminatif düşünceye sahip bireylerin içerisinde bulundukları durum nedeniyle umutsuz olabilecekleri görülmektedir. Örgütsel desteğin umut düzeylerini olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Ruminatif düşünceye sahip ve destek alan bireylerin ise, ruminasyon düzeylerinde azalmaların olduğu bulgularda yer almaktadır. Ruminatif düşünce biçimi, örgütsel destek algısı ve umut arasındaki ilişkilere ilgili literatürden yararlanılarak hipotezler şu şekilde tasarlanmıştır:

Hipotez 1: Ruminatif düşünce, umut düzeyi üzerinde negatif etkiye sahiptir.

Hipotez 2: Ruminatif düşünce, örgütsel destek algısı üzerinde negatif etkiye sahiptir.

Hipotez 3: Örgütsel destek algısı, umut düzeyi üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

Hipotez 4: Örgütsel destek algısı, ruminatif düşünce ile umut düzeyi arasındaki ilişkide aracı etkiye sahiptir.

3. YÖNTEM

Araştırmanın yöntem kısmında, etik izin, araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama araçları, araştırma modeli ve hipotezleri, veri analiz prosedürü bölümlerine yer verilmiştir.

3.1. Etik İzin

Araştırma için Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'nun 23/12/2021 tarih ve 2021/9/17 karar sayısı ile izin alınmıştır.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Çalışmanın evrenini, Türkiye’de özel sektör çalışanları oluşturmaktadır. Evreni temsil eden çalışanların tamamına ulaşmak mümkün olmadığından, evreni temsilen örneklem yapılması uygun görülmüştür. Araştırmanın örneklemini Kırşehir ili özel sektör çalışanları oluşturmaktadır. Çalışmada basit rastgele örneklem seçim yöntemi kullanılmış ve çalışmaya katılmayı kabul eden 402 çalışana yüz yüze anket uygulanmıştır. Sosyal araştırmalarda 30 ile 500 arasındaki örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu ifade edilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014). Bu bakımdan 402 örneklemin evreni temsil gücünün olduğu düşünülmektedir.

3.3. Veri Toplama Aracı

Verilerin toplanmasında kullanılan Ruminatif düşünce ölçeği; Karatepe, H. T. (2010) "Ruminatif Düşünce Biçimi Ölçeğinin Türkçe uyarlaması, geçerlik ve güvenirlik çalışması" adlı çalışmasından alınan ölçek olup 20 ifadeden oluşmaktadır. Jay K. Brinker ve David J.A. Dozois tarafından geliştirilen ölçeğin özgün adı "Ruminative Thought Style Questionnaire (RTSQ)" şeklindedir. 20 madde olan ölçek 7'li likert tipi bir ölçektir. Katılımcılardan ölçek ifadelerine göre kendilerini nasıl tanımladıkları, yedi (beni çok iyi tarifliyor) ile bir (beni hiç tariflemiyor) arasındaki bir derece ile puanlamaları istenmiştir.

Çalışmada kullanılan umut ölçeği ise; Herth Umut İndeksi adlı olup, Kaye Herth tarafından geliştirilmiş ve Aslan, Ö. ve diğ. (2007) çalışmasından alınan ölçektir. Ölçek, 12 maddeden oluşan 4'lü Likert tipinde bir ölçektir ve ifadeler (1=Hiç uygun değil) ile (4=Her zaman uygun) arasında derecelendirilmiştir.

Örgütsel destek ölçeği ise, Eisenberger vd., (1986) tarafından geliştirilmiş, Keskin, E. (2019) çalışmasından alınan 16 ifadeden oluşan ölçektir. Ölçek 5'li Likert tipi olup, ifadeler (1=Kesinlikle katılmıyorum ve (5=Kesinlikle katılıyorum) şeklinde derecelendirilmiştir.

3.4. Veri Analiz Prosedürü

Bu çalışmada veriler analiz edilirken prosedürler şu şekildedir: Bu çalışmada ilk olarak kayıp veri ataması yapılmıştır. Daha sonra Mahallabonis uzaklığı ortalama değerleri hesaplanıp aşırı uç değerlerin 3 anket formu veri setinden çıkarılmıştır. Böylece +2,5 ile -2,5 arasındaki değerlere sahip anketler analize tabi tutulmuştur. Verilerin normal dağılıp dağılmadığını ortaya koymak amacıyla yapılan Tek yönlü Kolmogorov Smirnov testi sonuçlarına göre tüm değişkenlere

ait test istatistiği değerlerinin 0.05'ten büyük olduğu saptanmıştır. Yani verilerin normal dağıldığı gözlenmiştir.

Verilerin normal dağılım gösterdiği varsayımı altında modeldeki ölçeklerin güvenilirlik ve geçerliliğini ortaya koymak için bu değişkenleri kapsayan ölçüm modelini test etmek için Doğrulayıcı Faktör Analizi'nden (DFA) yararlanılmıştır. Uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir düzeyde olan ölçüm modelindeki değişkenler arasındaki önce korelasyon katsayıları ve bu katsayılarının kareleri hesaplanmıştır. Daha sonra ölçüm modelindeki her bir değişkene ve boyutlarına ait ifadelerin karşısındaki faktör yükleri kullanılarak her bir değişkenin Ortalama Açıklanan Varyans (OAV) değerleri ve Bileşik Yapı Güvenirliği (BYG) değeri hesaplanmıştır. Bunun akabinde ayırt edici geçerliliği test etmek üzere OAV değerlerinin karekökleri bulunmuştur. Son olarak önerilen araştırmanın modelini test etmek için Aracı Değişkenli Yapısal Eşitlik Modellemesinden (YEM) yararlanılmıştır. Bununla birlikte aracı değişken etkisini teyit etmek için %95 güven düzeyinde hem 5000 örneklem büyüklüğü esas alınarak BC Önyükleme yöntemi hem de Sobel testi uygulanmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya toplamda 402 kişi katılım göstermiş olup bunlardan 135'inin (%33,6) 18-25 arasında olduğu, 254 katılımcının (%63,2) erkek olduğu, katılımcıların 216'sının (%53,7) evli olduğu, katılımcıların 210'unun (52,2) lise mezunu olduğu, katılımcıların 150'sinin (%37,3) aylık gelirin 4000-6000 TL arası olduğu ve katılımcıların 125'inin (%31,1) kurumda çalışma süresinin 1-5 yıl arası olduğu belirlenmiştir.

4.2. Ölçeklerin Güvenilirliği ve Geçerliliği

Kısmi En Küçük Kareler – Yapısal Eşitlik Modeli kullanılarak modeldeki değişkene ilişkin ölçeklerin yapı geçerliğini ve güvenilirliğini belirlemek amacıyla ölçüm modeli oluşturulmuştur. Yapılan ilk DFA analizi sonucunda ortaya çıkan ölçüm modelinin uyum iyiliği değerleri yeterli düzeyde olmadığı için algılanan örgütsel politika, işe devamsızlık ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinde faktör yükü 0.50’den düşük olan bütün ifadeler en düşük faktör yükünden başlanarak modelden çıkarılmıştır. Ölçüm modelinde ruminatif düşünce ölçeğinin rdb1_1, rdb5_1, rdb6_1 ve rdb15_1 ifadeleri; örgütsel destek algısı ölçeğinin kişisel takdir alt boyutundaki oda_2 ve oda_3 ifadeleri ve umut ölçeğinin gelecek alt boyutundaki u6_1 ifadesi ve “Kendisi ve çevresindekilerle arasındaki bağlar” alt boyutundaki u3_1, u5_1, u8_1 ve u9_1 ifadeler ölçekten çıkarılmıştır. Ayrıca düşük faktör yüküne sahip bu ifadelerin çıkarılma işlemi tamamlandıktan sonra da ölçüm modelinde bazı uyum iyiliği değerlerinin hâlâ kabul edilebilir olmadığı gözlenmiştir. Bu nedenle uyum iyiliği değerlerini iyileştirmek amacıyla Schumacker ve Lomax’ın (2010) önerdiği düzeltme indislerinden (modification indices) faydalanılmıştır.

Tablo 1’de ölçüm modeline ilişkin DFA sonuçları ayrıntılı olarak verilmiştir. Bu tabloda görüldüğü gibi χ^2/df , GFI, AGFI, IFI, TLI, CFI, RMR ve RMSEA uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. İkinci düzey DFA sonuçlarına göre ölçüm modelinin uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir olduğu şartı sağlandıktan sonra tüm ölçeklere ait ifadelerin faktör yükü 0,50’nin üzerinde olması, ölçeklerin BYG değerlerinin 0.70 ve OAV değerlerinin de 0.50’nin üzerinde olmasından dolayı modeldeki tüm ölçek ve alt ölçekler için yakınsak geçerlilik sağlanmıştır.

Tablo 1. Ölçüm Modeline Dair DFA Analiz Sonuçları

Ölçekler	İfade Sayısı	Std. Faktör Yükle ri	t değ erleri* **	Bileşik Yapı Güvenilirli ğ i (BYG)	Ortalama Açıklana n Varyans (OAV)	
UMUT	Olumlu hazır oluşluk ve beklenti	1,000	*	,84	,54	
	Gelecek	1,000	*			
ÖRGÜTSEL DESTEK ALGISI	Değer Verme	1,000	*	,95	,66	
	Kişisel Takdir	1,000	*			
ÖRGÜTSEL DESTEK ALGISI	Değer Verme	oda1_1	,733	*		
		oda4_1	,770	15,324		
		oda7_1	,774	15,346		
		oda8_1	,836	16,719	,93	,68
		oda10_1	,746	14,788		
		oda11_1	,739	14,652		
		oda14_1	,839	16,802		
		oda15_1	,781	15,557		
		oda16_1	,738	14,654		
	Kişisel Takdir	oda12_1	,595	*	,85	,62
		oda13_1	,726	12,923		
		oda5_1	,757	11,213		
		oda6_1	,764	11,279		
		oda9_1	,780	11,416		
		rdb20_1	,660	*		
		rdb19_1	,728	15,494		
		rdb18_1	,783	13,883		
RUMUNATİF DÜŞÜNCE	rdb17_1	,758	13,514			
	rdb15_1	,811	14,298			
	rdb14_1	,773	13,731			
	rdb13_1	,686	12,404			
	rdb12_1	,746	13,329			
	rdb11_1	,805	14,199			
	rdb10_1	,785	13,902	,95	,62	
	rdb9_1	,674	12,215			
	rdb8_1	,693	12,505			
	rdb7_1	,674	12,197			
	rdb3_1	,685	12,375			
	rdb2_1	,586	10,769			
	rdb4_1	,724	12,989			
	Gelecek	u1_1	,748	*	,74	,59

UMUT	Olumlu hazır oluşluk ve beklenti	u2_1	,584	10,420	,72	,50
		u11_1	,751	12,951		
		u4_1	,559	*		
		u7_1	,601	9,163		
		u10_1	,538	8,447		
		u12_1	,776	10,688		
Uyum İyiliği Değerleri	χ^2 /sd1,926; GFI= ,86; AGFI= ,83; IFI=0,94; TLI= ,93; CFI= ,94; RMR= 0,10; ,RMSEA= 0,048					

*1'e sabitlenmiş olduğunu ifade etmektedir. *** p<.001

Buna ilaveten modeldeki uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir şartının karşılanmasının yanı sıra Tablo 2'de görüleceği üzere ölçüm modeli kapsamındaki değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarının kareleri, her bir değişkene ilişkin OAV değerlerinin karekökünden düşük olduğu için modeldeki ölçekler için ayırt edici geçerlilik sağlanmıştır (Kline, 2011). Sadece OHOB değişkenine ilişkin küçük bir ihlal olmuş fakat modelde ikinci düzey faktör analizi yapılarak bu ihlal bertaraf edilmiştir. Çünkü ikinci düzeyde ruminatif düşünce ile umut düzeyi arasındaki korelasyonun karesi (0,0384) OAV değerinin karekökünden (0,734) düşük çıkmıştır. Yani ölçüm modeli kapsamındaki bütün ölçekler için hem yakınsak geçerlilik, hem de ayırt edici geçerliliğin sağlanması, ölçeklerin yapı geçerliliğinin de sağlandığını gösterir.

Tablo 2. Ölçüm Modelindeki Değişkenlerine Dair Ayırt Edici Geçerlilik Bulguları

Değişkenler	1	2	3	4	5
1.DV	0,82				
2.KT	0,398	0,79			
3.RUMD	2E-04	0,027	0,79		
4.GEL	0,054	0,011	0,0454	0,77	
5. OHOB	0,072	0,006	0,0kin 506	0,753	,71

DV: Değer Verme, KT: Kişisel Takdir, GEL: Gelecek, OHOB: Olumlu hazır oluşluk ve beklenti, RUMD: Rumunatif Düşünce;

Tablo 2’de çapraz yazılan koyu katsayılar ortalama açıklanan varyans değerlerinin karekökünü göstermektedir. Tablo 3’te ölçüm modelimizdeki değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarının hepsinin tümü 0.90’dan düşük olduğundan ayırt edici geçerlilik koşulu sağlanmıştır. Korelasyon analizi sonuçlarına bakıldığında örgütsel destek algısının değer verme boyutu ile kişisel takdir arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r = -.631$; $p < 0.001$). Değer verme boyutu ile rumunatif düşünce biçimi arasında pozitif ama anlamlı olmayan bir ilişki olduğu gözlenirken ($r = .015$; $p > 0.05$), değer verme boyutu ile umut ölçeğinin gelecek boyutu ($r = .223$; $p < 0.01$) ve umut ölçeğinin olumlu hazır oluşluk ve beklenti boyutu ($r = .268$; $p < 0.01$) arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Buna karşın kişisel takdir ile rumunatif düşünce arasında ($r = .165$; $p < 0.05$) pozitif yönlü anlamlı ilişki gözlenirken, kişisel takdir ile değer verme boyutu ile umut ölçeğinin gelecek boyutu ($r = -.105$; $p > 0.05$) ve umut ölçeğinin olumlu hazır oluşluk ve beklenti boyutu ($r = .078$; $p > 0.05$) arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Öte yandan rumunatif düşünce ile umut ölçeğinin gelecek boyutu ($r = -.213$; $p < 0.01$) arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki gözlenirken, rumunatif düşünce ile umut ölçeğinin olumlu hazır oluşluk ve beklenti boyutu ($r = .225$; $p < 0.01$) arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3. Ölçüm Modelindeki Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar

Değişkenler	1	2	3	4	5
1.DV	1				
2.KT	-.631***	1			

3.RUMD	0,015	,165*	1		
4.GEL	,232**	-0,11	,213**	1	
5.OHOB	,268**	-0,08	,225**	,868***	1

DV: Değer Verme, KT: Kişisel Takdir, GEL: Gelecek, OHOB: Olumlu hazır oluşluk ve beklenti, RUMD: Rumunatif Düşünce;

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001.

4.3. Yapısal Eşitlik Modeli Bulguları

Kabul edilebilir ölçüm modeli üzerinde araştırma hipotezlerini test etmek üzere kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesinden yararlanılmıştır. Tablo 4'te KEKK-YEM bulguları ile kabul edilebilir uyum iyiliği değerleri görülebilir.

Tablo 4. YEM Modeli ve Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesine Dair Sonuçlar

Hipotezler	İlişkiler	Std. Faktör Yükleri	t değeri	Sonuç
H1	RUMD→UD	-,083***	-3,329	Kabul
H2	RUMD→ODA	,067***	3,404	Red
H3	ODA→UD	-,095***	-3,525	Red

Uyum İyiliği $\chi^2/sd1,926$; GFI= ,86; AGFI= ,83; IFI=0,94; TLI= ,93; CFI= ,94;
Değerleri RMR= 0,10; ,RMSEA= 0,048

-ODA: Örgütsel Destek Algısı, UD: Umud Düzeyi, RUMD: Rumunatif Düşünce; *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

YEM bulgularına göre ruminatif düşünce biçiminin umut düzeyi üzerinde negatif ve anlamlı etkiye sahip olduğu gözlenmiştir ($\beta = -,083$; $p < 0.001$). Dolayısıyla H1 hipotezi desteklenmiştir. Buna karşın rumunatif düşüncenin örgütsel destek

algısını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği ($\beta = ,067$; $p < 0.001$), ancak örgütsel destek algısının bu örnekte beklenilen aksine umut düzeyini negatif ve anlamlı şekilde etkilediği ($\beta = -,095$; $p < 0.001$) tespit edilmiştir. Bu yüzden H2 ve H3 hipotezleri ret edilmiştir. Bu modelde bağımsız değişken olan rumunatif düşüncenin, bağımlı değişken olan umut düzeyindeki varyansı açıklama oranı %3.2 ($R^2 = 0,032$) ve aracı değişkeni etkileme oranı %1.6 ($R^2 = 0,016$)'dir. Aracı değişken örgütsel destek algısı modele girerse, bağımsız değişken rumunatif düşüncenin bağımlı değişken umut düzeyi üzerinde direkt etkisinde azalma olursa aracılık etkisinden söz edilebilir. Örgütsel destek algısının aracılık etkisini test etmek için BC önyüklem yöntemi testi kullanılmıştır. Bulgular incelendiğinde örgütsel destek algısı aracı olarak dâhil edildiğinde rumunatif düşüncenin umut düzeyi üzerindeki etkisinde ($\beta = -,072$; $p < 0.01$) azalma söz konusudur ($\hat{c} < c$). Bu nedenle örgütsel destek algısı kısmi aracı etkiye sahiptir denilebilir. Ancak örgütsel destek algısının aracılık etkisini teyit etmek maksadıyla Preacher ve Hayes (2008) önermiş olduğu %95 güven düzeyinde 5000 örneklem büyüklüğünü esas alan BC Önyüklem yönteminden yararlanılmıştır. %95 güven aralığında Bootstrap tahminlerine göre örgütsel destek algısı modele girdiğinde rumunatif düşüncenin umut düzeyi üzerindeki etkisinde bir azalış söz konusudur ($\beta = ,0117$; %95 CI [,0020 ile ,0227]). Yani 0.05 anlam düzeyinde dolaylı etkilere dair alt sınır ve üst sınırlar sıfırdan farklılaştığından örgütsel destek algısının aracı etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Bu bulgulara göre H4 hipotezi kabul edilmiştir.

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Örgütlerin başarısında en önemli unsurlardan birisi de çalışanlardır. Örgüt çalışanlarının davranış, düşünce ve tutumları örgütsel iletişimi ve performansı etkilemektedir. Çalışanların olumsuz davranış ve düşüncelerinin azaltılması çoğu zaman araştırma konusu yapılmıştır. Rumunatif düşünce insanın zihninde

tekrarlayıp durduğu olumsuz durumları ifade etmektedir. Örgütsel davranış literatürüne bakıldığında fazla araştırma konusu yapılmamış olup daha çok psikoloji çalışan araştırmacılar tarafından ele alınmıştır. Umut kavramı bireyin geleceğe yönelik pozitif beklentilerini ifade etmektedir. Örgütsel destek kavramı ise, çalışanların örgütlerinin yanlarında olduğunu düşünmeleri ve örgüt ile aralarında bağ kurmalarıdır. Bu çalışmada Ruminatif düşünce biçimi ile umut düzeyi arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracı etkisinin olup olmadığı ele alınmıştır.

Araştırma neticesinde, ruminatif düşünce biçiminin umut düzeyi üzerinde negatif ve anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Yapılan araştırmalara bakıldığında Nolen-Hoeksema (1991) yaptığı çalışmada, ruminatif düşünme arttıkça depresyon belirtilerinin de arttığını belirtmiş, bu anlamda araştırma bulgusuna paralel bir sonuç ortaya koymuştur. Ruminatif düşüncenin örgütsel destek algısını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği, ancak örgütsel destek algısının bu örnekte beklenilenin aksine umut düzeyini negatif ve anlamlı şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Son olarak araştırma neticesinde, Ruminatif düşüncenin umut düzeyine etkisinde örgütsel destek algısının kısmi aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Sarıçam (2014) çalışmasında, destek alan bireylerin almayanlara göre ruminasyon düzeylerinin daha düşük olduğunu ortaya koyması araştırma sonucu ile örtüşmektedir.

Topçu (2014) yaptığı çalışmada, zorbalığa mağdur kalan insanların ruminasyon düşüncelerinin arttığını, aileden alınan sosyal destek ile içe kapanma arasında ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur. Genç (2017) çalışmasında, psikolojik danışma alan bireylerin ruminasyon ve ruminasyonun alt boyutlarından saplantılı düşünce ve derin düşünce boyutlarında anlamlı düzeyde bir azalmanın meydana geldiğini tespit etmiştir. Tucker, Wingate, O'Keeffe, Mills, Rasmussen, Davidson, ve Grant (2013) tarafından yapılan çalışmada, umut ve iyimserlik

düşüncesinin ruminatif düşünce ve intihar düşüncesini azalttığı, umut ve iyimserliğin olmadığı durumlarda ruminasyonun zararının arttığını ortaya koymuşlardır. Bu bulgulara araştırma sonucuna paralel şekilde algılanan desteğin ruminasyon düzeyini azalttığına yönelik sonuçlar içermektedir.

Elde edilen araştırma sonuçları ve literatürdeki diğer sonuçlara bakıldığında, bireylerin algıladıkları desteğin olumsuz duygularını azalttığı görülmektedir. Örgütün çalışanların duygu ve düşüncelerini anlamaya çalışıp onlara destek olması ve gereken durumlarda profesyonel destek almaları için yönlendirme yapmaları, çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığı açısından ve örgütsel performansın artması açısından önemli görülmektedir. Çalışanlara örgütün bir parçası olarak sadece maddi yönden değil manevi yönden de destek olunmasının örgütsel bağlılığı da artıracakı düşünülmektedir.

Bu sonuçlar ışığında Ruminasyon kavramının örgütsel davranış alanında daha fazla araştırma konusu yapılabileceği önerilmektedir. Ruminasyonun örgütsel performans, çalışan ilişkileri ve iyimserlik gibi konuları etkileyebileceği düşünüldüğünden bu değişkenler ile ele alınabileceği önerilmektedir. Son olarak araştırma özel sektör çalışanları üzerinde yapılmış olup benzer konunun kamu çalışanları üzerinde yapılabileceği önerilmektedir. Kavram ile ilişkili çalışmalar incelendiğinde, çalışanların depresif koşulların egemen olduğu örgütsel yapılarda olumsuz düşünce sarmalı etkisine girdikleri ve olumlu eğilimlerin gelişmediği yönünde bulgulara erişildiği görülmektedir (Raes ve Williams, 2010; Burg ve Michalak, 2011; Oktaysoy vd., 2023).

Bu araştırma belirli sınırlılıklar içermektedir. İlk olarak, araştırmanın örneklemi Kırşehir ilindeki özel sektör çalışanları ile sınırlıdır. Bu nedenle, elde edilen bulguların farklı sektörler veya coğrafi bölgelerdeki çalışanlar için genellenebilirliği kısıtlı olabilir. Gelecekte yapılacak çalışmaların, farklı sektörlerden ve daha geniş coğrafi alanlardan veri toplayarak bu sınırlılığı aşması

önerilmektedir. İkinci olarak, araştırmada kullanılan veri toplama yöntemi anket olup, katılımcıların öz-bildirimine dayanmaktadır. Bu durum, sosyal istenirlik yanlılığı ve katılımcıların duygu ve düşüncelerini tam olarak yansıtamama riskini beraberinde getirmektedir. Nitel araştırmalar veya karma yöntemler kullanılarak daha derinlemesine veriler elde edilmesi gelecekteki araştırmalar için faydalı olabilir. Üçüncü olarak, çalışmada değişkenler arasındaki ilişkiler kesitsel veri ile incelenmiştir. Ancak, değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin daha sağlıklı bir şekilde değerlendirilmesi için boylamsal çalışmaların yapılması gerekmektedir. Gelecekteki araştırmalarda zaman içinde değişkenlerin nasıl etkilendiğini anlamaya yönelik daha uzun süreli veri toplama süreçlerinin kullanılması önerilmektedir. Son olarak, araştırmada kullanılan ölçekler literatürde geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış ölçme araçları olmasına rağmen, örgütsel destek ve umut gibi kavramlar kültürel ve bireysel farklılıklardan etkilenebilir. Bu nedenle, farklı kültürel bağlamlarda benzer çalışmalar yapılarak bulguların karşılaştırmalı analizlerinin gerçekleştirilmesi önerilmektedir. Bu kısıtlılıklar göz önünde bulundurularak, araştırmanın bulguları dikkatle yorumlanmalı ve gelecekteki çalışmalar için genişletilmiş metodolojik yaklaşımlar geliştirilmelidir.

Bu çalışmada, Ruminatif düşüncenin umut düzeyine etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolü ele alınmıştır. Ruminatif düşüncenin genellikle psikoloji çalışan araştırmacılar tarafından incelenmesi, bu çalışma da örgütsel davranış açısından ele alınmasının önemli olduğu düşünülmektedir literatürdeki bir boşluk doldurulmaya çalışılmıştır.

Çıkar Çatışması Bildirimi:

Bu araştırmada yazarlar ve üçüncü kişiler açısından çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Destek/Finansman Bilgileri:

Yazarlar, bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve yayınlanmasında herhangi bir finansal destek almamıştır.

Etik Kurul Kararı:

Bu araştırma için Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Etik Kurulu tarafından 23.12.2021 tarihli, 2021/9/17 karar numarası ile Etik kurul izni alınmıştır.

KAYNAKÇA

- Aktürk, H. (2019). "Algılanan örgütsel desteğin, çalışanların örgütsel bağlılığı ve iş tatmini üzerindeki etkisi: Türkiye’de ana-akım medya çalışanları üzerinde uygulama." (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aldridge, D. (1995). "Spirituality, hope and music therapy in palliative care". *The Arts in Psychotherapy*, 22(2): 103-109.
- Altıntaş, M. (2023). "Psikolojik Kırılganlık", *Örgütsel Davranışta "Psikolojik" Başlıklı Konular*, Gazi Kitabevi, s: 83-106.
- Andini, W. ve Parahyanti, E. (2018). "Relationship between perceived organizational support and organizational affective commitment: moderating role of psychological contract breach". *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 229, 1000-1011.
- Aslan, Ö., Sekmen, K., Kömürcü, Ş. ve Özet, A. (2007). "Kanserli Hastalarda Umut". *C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 11(2): 18-24.
- Averill, J. R., Catlin, G. ve Chon, K. K. (1990). *Rules of hope*. New York: Springer-Verlag.
- Baranik, L. E., Roling, E. A. ve Eby, L. T. (2010). "Why does mentoring work? The role of perceived organizational support". *Journal of Vocational Behavior*, 76, 366-373.

- Beck, A. T., Weissman, A., Lester, D. ve Trexler, L. (1974). "The measurement of pessimism: The hopelessness scale". *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42(6): 861-865.
- Burg, J. M., & Michalak, J. (2011). The healthy quality of mindful breathing: Associations with rumination and depression. *Cognitive Therapy and Research*, 35, 179-185.
- Akman, Y. ve Korkut, F. (1993). "Umut ölçeği üzerine bir çalışma". *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(9).
- Büyükgöze, H. ve Kavak, Y. (2017). "Algılanan örgütsel destek ve pozitif psikolojik sermaye ilişkisi: Lise öğretmenleri örnekleminde bir inceleme". *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(1): 1-32.
- Cropley, M. ve Zijlstra, F.R.H. (2011). *Handbook of Stress in the Occupations*. Publisher: Edited by Janice Langan, Fox and Cary Cooper. Edward Elgar Publishing Ltd.
- Efe, A. İ. (2018). "Olumsuz yaşam olayları, psikolojik danışma hizmeti alma, ruminasyon ve stres arasındaki ilişki". *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 51(2): 95-119.
- Efendi, A., Wibowo, A. ve Wangloan, E. H. (2020). "The model of perceived organizational support, employee engagement, organizational citizenship behavior in the environment directorate general of sea transportation". *International Review of Management and Marketing*, 10(1): 79-83.
- Eisenberger R., Huntington R., Hutchison, S. ve Sowa, D. (1986). "Perceived organizational support". *Journal of Applied Psychology*, 71(3): 500-507.
- Eisenberger, R., Malone, G. P. ve Presson, W. D. (2016). "Optimizing perceived organizational support to enhance employee engagement". *SHRM-SIOP science of HR series*. 1-22.

- Fakhraei, M., Imami, R. ve Manuchehri, S. (2015). "Effects of organizational support on organizational commitment." *Inter. J. Economi Business Management*, 3 (1): 1-5.
- Genç, A. (2017). Bilişsel-davranışçı yaklaşıma dayalı grupla psikolojik danışma programının ergenlerin ruminasyon düzeylerine etkisi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Ghani, N. A. ve Hussin, T. A. (2009). "Antecedents of perceived organizational support". *Canadian Academy of Oriental and Occidental Culture*, 5(6): 121-130.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri, Felsefe Yöntem-Analiz (1. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44 (3), 513-524.
- Karatepe, H. T. (2010) "Ruminatif Düşünce Biçimi Ölçeğinin Türkçe uyarlaması, geçerlik ve güvenilirlik çalışması" (Psikiyatri Uzmanlık Tezi). T.C. Sağlık Bakanlığı Bakırköy Prof. Dr. Mazhar Osman Ruh Sağlığı ve Sinir Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesi 13. Psikiyatri Kliniği, İstanbul.
- Keskin, E. (2019). Örgütlerde Uygulanan Oryantasyon Eğitiminin İşten Ayrılma Sürecine Etkisi ve Bu Süreçte Örgütsel Destek Algısının Rolü. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Balıkesir.
- Kline, R.B. (2011). Principles and Practice of Structural Equation Modeling, 3rd Edition Guilford Pres., New York.
- Košir, K., Tement, S., Licardo, M. ve Habe, K. (2015). "Two sides of the same coin? The role of rumination and reflection in elementary school teachers' classroom stress and burnout". *Teaching and Teacher Education*, 47: 131-141.

- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C, Stewart, K. A. ve Adis, C. S. (2015). "Perceived organizational support: A meta analytic evaluation of organizational support theory". *Journal of Management*, 43(6): 1854-1884.
- Lyubomirsky, S., Layous, K., Chancellor, J. ve Nelson, S.K. (2015). "Thinking about rumination: The scholarly contributions and intellectual legacy of Susan Nolen-Hoeksema". *Annual Review of Clinical Psychology*, 11: 1–22.
- Matthews, G. ve Wells, A. (2004). Rumination, depression, and metacognition: The SREF model. In.C. Papageorgiou ve A. Wells (Eds). *Rumination: Nature, theory and treatment*, 125-151. Chichester: Wiley.
- Melges, F. T. ve Bowlby, J. (1969). "Types of hopelessness in psychopathological process". *Archives of General Psychiatry*, 20(6).
- Miao, R. ve Kim, H. G. (2010). "Perceived organizational support, job satisfaction and employee performance: A Chinese emprical study". *Journal of Service Science and Management*, 3(2): 257-264.
- Miller, J. F. (1986). Development of an instrument to measure hope. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). University of Illinois at Chicago Health Sciences Center, Chicago.
- Nolen Hoeksema, S., Wisco, E.B. ve Lyubobirsky, S. (2008). "Rethinking rumination". *Perspectives on Psychological Science*, 3(5): 400-424.
- Nolen-Hoeksema, S. (1987). "Sex differences in unipolar depression: Evidence and theory". *Psychological Bulletin*, 101(2): 259-282.
- Nolen-Hoeksema, S. (1991). "Responses to depression and their effects on the duration of depressive episodes". *J. Abnorm Psychol*, 100(4): 569–582.
- Oktaysoy, O., Kaygın, E. ve Topçuoğlu, E. (2023). Olumsuz düşünce döngüsü ve kolektif şükranın işyeri mutluluğuna etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(1), 243-259.

- Olden, K.W. (2001). "Rumination". *Current Treatment Options in Gastroenterology*, 4,351–358.
- Online Etymology Dictionary, (2021). <https://www.etymonline.com/> adresinden 06.06.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Oral, T. ve Arslan, C. (2017). "Kişilerarası hataya ilişkin ruminasyon ölçeği'ni Türkçeye uyarlama çalışması". *JCBPR*, 6(3): 101–107.
- Pedro, N. ve Eisenberger, R. (2014). "Perceived organizational support and risk taking". *Journal of Managerial Psychology*, 29(2): 187-205.
- Preacher, K.J. ve Hayes, A.F. (2008). "Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models". *Behavior Research Methods*, 40(3): 879-891.
- Raes, F. ve Williams, J. M. G. (2010). The relationship between mindfulness and uncontrollability of ruminative thinking. *Mindfulness*, 1, 199-203.
- Rhoades, L. ve Eisenberger, R. (2002). "Perceived organizational support: A review of the literature". *American Psychological Association*, 87(4): 698-714.
- Rideout, E. ve Montemuro, M. (1986). "Hope, morale and adaptation in patients with chronic heart failure". *Journal of Advanced Nursing*, 11(4): 429-438.
- Robinson, M.S. ve Alloy, B.L. (2003). "Negative cognitive styles and stress-reactive rumination interact to predict depression: A prospective study". *Cognitive Therapy and Research*, 27(3): 275–292.
- Sarıçam, H. (2014). Çözüm odaklı kısa süreli yaklaşıma dayalı bir müdahale programının ruminasyon üzerindeki etkisi. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Schumacker, R.E. ve Lomax, R.G. (2010). A beginner's guide to structural equation modeling. (Routledge, New York).

- Sinclair, V. G. ve Wallston, K. A. (1999). "The development and validation of the psychological vulnerability scale". *Cognitive Therapy and Research*, 23(2), 119-129.
- Snyder, C. R. (1995). "Conceptualizing, measuring, and nurturing hope". *Journal of Counseling & Development*, 73(3): 355-360.
- Snyder, C. R. (2002). "Hope theory: Rainbows in the mind". *Psychological Inquiry*, 13(4): 249-275.
- Snyder, C. R., Stephen, S. I., Jen, C., Scott, T. M., Laura, Y. ve Susie, S. (2000). "The role of hope in cognitive-behavior therapies". *Cognitive Therapy and Research*, 24(6): 747-762.
- Stotland, E. (1969). *The psychology of hope*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sun, L. (2019). "Perceived organizational support: A literature review". *International Journal of Human Resource Studies*, 9(3): 155-175.
- Topçu, Ç. (2014). Baş etme yöntemleri, duygu düzenleme, ruminasyon ve algılanan sosyal desteğin geleneksel ve siber zorbalık mağduriyeti ile ilişkilerinin modellenmesi. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tucker, R. P., Wingate, L. R., O'Keeffe, V. M., Mills, A. C., Rasmussen, K., Davidson, C. L. ve Grant, D. M. (2013). "Rumination and suicidal ideation: The moderating roles of hope and optimism". *Personality and Individual Differences*, 55(5): 606-611.
- Türe, A. ve Yıldırım, A. (2018). "Algılanan örgütsel destek ölçeğinin hemşirelikte geçerlik ve güvenilirliği". *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 1(5): 9-18.
- Türkgil, B. (2021). Çocukluk çağı travmaları olan yetişkinlerde çocukluk çağı travmaları, ruminatif düşünce biçimi ve umutsuzluk düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Kent Üniversitesi, Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.

- Watkins, E.R. (2008). "Constructive and unconstructive repetitive thought". *Psychological Bulletin*, 134(2): 163–206.
- Yahya, K. K., Mansor F. Z. ve Warokka, A. (2012). "An emprical study on the influence of perceived organizational support on academic expatriates' organizatinal commitment". *Journal of Organizational Management Studies*. 1: 1-14.
- Yapan, S. (2018). Depresyon ve anksiyete belirtilerinin yordayıcıları olarak ruminasyon, otomatik düşünceler, işlevsel olmayan tutumlar ve düşünce baskılama. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, Gaziantep.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

It is important to know the feelings and thoughts of the employees in the success of the organizations. In particular, the presence of organizational support in eliminating or reducing negative emotions will contribute to the positive outlook of the employees. The aim of the study is to reveal the mediating role of perceived organizational support in the effect of ruminative thinking on the level of hope. In this study, the mediating effect of perceived organizational support on the effect of ruminative thinking on the level of hope is discussed. Problem statements of the study: Does ruminative thought affect the level of hope? Is there a mediating role of perceived organizational support in the effect of ruminative thinking on the level of hope? People can be in a negative mood for various reasons throughout their lives. Stress brought about by intense work life can trigger negative emotions and lead to bad results. One of these negative situations is the ruminative way of thinking. Ruminative thinking is expressed as experiencing negative emotions, re-enacting undesirable situations in the past, being anxious and focusing on negativities (Nolen-Hoeksama, 1991; Watkins, 2008). Rumination, which is based on various theories such as the theory of response styles, has become a research topic, especially for researchers working in psychology. Although organizational behavior has a wide range of interests in terms of dealing with the feelings, thoughts and attitudes of employees, it is thought that it will contribute to the

field in terms of organizational behavior in a concept that negatively affects employee behaviors such as ruminative thinking. Negative life events are a situation that can affect people's planning for the future as well as being stuck in the past. The concept of hope, which is expressed as a motivation tool to have positive feelings about the future, to be well and to take action (Akman and Korkut, 1993; Alridge, 1995), is a concept discussed in terms of people's expectations. Hope is a means of holding on to life in a sense that empowers people to achieve the desired goal. Lack of expectation will make the work meaningless and cause hopelessness. When considered in terms of organizational employees, employees with high hope levels will be more motivated to achieve their goals. The concept of organizational support, which includes behaviors such as valuing, caring, and rewarding employees (Miao and Kim, 2010; Eisenberger et al., 1986), is an important part of employee motivation. Employees with a high perception of organizational support are expected to increase their organizational commitment. Knowing that the employee is supported will increase their performance. helps to achieve organizational goals.

Method

In the method part of the research, the universe and sample of the research, data collection tools, research model and hypotheses, data analysis procedure sections are included. The universe of the study consists of private sector employees in Turkey. Since it is not possible to reach all of the employees representing the universe, it was deemed appropriate to make a sample to represent the universe. The sample of the research consists of private sector employees in Kırşehir province. Simple random sampling method was used in the study and a face-to-face questionnaire was applied to 402 employees who agreed to participate in the study. It is stated that the sample size between 30 and 500 is sufficient in social studies (Gürbüz and Şahin, 2014). In this respect, it is thought that 402 samples have the power to represent the universe.

Findings (Results)

According to SEM findings, it was observed that ruminative thinking style had a negative and significant effect on the level of hope ($\beta = -.083$; $p < 0.001$). Therefore, the H1 hypothesis was supported. On the other hand, rumunative thinking positively and significantly affects the perception of organizational support ($\beta = .067$; $p < 0.001$), but the perception of organizational support negatively and significantly affects the level of hope ($\beta = -.095$; $p < 0.001$), contrary to what was expected in this sample. detected. Therefore, the H2 and H3 hypotheses were rejected. When the findings are examined, when the

perception of organizational support is included as a tool, there is a decrease in the effect of ruminative thinking ($\beta = -.072$; $p < 0.01$) on the level of hope ($c < c'$).

Conclusion and Discussion

For this reason, it can be said that the perception of organizational support has a partial mediating effect. However, in order to confirm the mediating effect of the perception of organizational support, the BC Bootstrap method, which is based on a sample size of 5000 at a 95% confidence level suggested by Preacher and Hayes (2008), was used. According to Bootstrap estimates at 95% confidence interval, when the perception of organizational support is included in the model, there is a decrease in the effect of ruminative thinking on the level of hope ($\beta = .0117$; 95% CI [.0020 to .0227]). In other words, since the lower and upper limits of indirect effects differ from zero at the 0.05 significance level, it has been determined that the perception of organizational support has a mediating effect. According to these findings, the H4 hypothesis was accepted.