SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ

30. ULUSAL YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ

BİLDİRİLER KİTABI

26-28 Mayıs 2022

Editörler
Doç. Dr. Hasan Hüseyin UZUNBACAK
Doç. Dr. Tahsin AKÇAKANAT
Arş. Gör. Tuğrul YILMAZER
Arş. Gör. Gizem KARADENİZ

yonorg2022.sdu.edu.tr

30. ULUSAL YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
BİLDİRİLER KİTABI
26-28 MAYIS 2022
ISPARTA

© Her hakkı saklıdır. Bu kitabın tamamı ya da bir kısmı, yazarlarının izni olmaksızın, elektronik, mekanik, fotokopi ya da herhangi bir kayıt sistemi ile çoğaltılamaz, yayınlanamaz, depolanamaz. Bu kitaptaki bilgilerin her türlü sorumluluğu yazarına aittir.

Düzenleyen
Süleyman Demirel Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İşletme Bölümü
Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı

Eser Adı
30. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı

Derleyen
Bil. İşl. Ramazan DAĞ

ISBN
978-605-9454-59-9

Elektronik Yayın Formatı
PDF

İnternet Adresi
www.yonorg2022.sdu.edu.tr

KONGRE DESTEKÇİLERİ

Ziraat Bankası

Red Bull®

HALKBANK

Eğirdir Belediyesi

ÖNSÖZ

Değerli katılımcılar, Süleyman Demirel Üniversitesi kurulduğu 1992 yılından bugüne, her geçen gün güçlenen, "İlham Veren Üniversite" mottosuyla model olmaya ve bölgesine, ülkesine değer katmaya çalışmaktadır. Bu anlayışla, tatlı bir tesadüf sonucu kuruluşumuzun 30. yıl dönümünde 30. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'ne ev sahipliği yapmış olmaktan memnuniyet duyuyoruz. Son 2 yıldır çevrim içi olarak gerçekleştirilen Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'ni bu yıl yüz yüze olacak şekilde düzenlemek bizim için ayrı bir mutluluk kaynağı olmuştur.

87 bildirinin sunulduğu kongrede, farklı birçok üniversite ve kurumdan 200'e yakın araştırmacının kongremize ilgi göstermiş olması da bizim için önemli bir motivasyon sağlamıştır. Bu kongrenin belki de en önemli farklılığı, katılımcılar arasında gerek dinleyici gerekse de bildirili olarak katılan çok sayıda genç akademisyen ve akademisyen adayının bulunmasıdır. Bu durum, alana ilginin önümüzdeki yıllarda da süreceği yönünde ortak bir kanaatin ortaya çıkmasını sağlamıştır.

Kongremize toplamda 169 bildiri gönderilmiş olup bunların 99 tanesi örgütsel davranış, 23 tanesi stratejik yönetim, 33'ü insan kaynakları yönetimi, 11'i örgüt kuramı ve 3 tanesi de işletme tarihi alanlarına gelmiştir. Bildiriler en az 2 en fazla 5 hakem tarafından elektronik bildiri değerlendirme sistemi üzerinden incelenmiştir. Bu incelemeler neticesinde örgütsel davranış alanından 64, insan kaynakları yönetimi alanından 13, stratejik yönetim alanından 8, örgüt kuramı alanından 7 ve işletme tarihi alanından 2 olmak üzere toplam 94 bildiri sunulmak üzere kabul edilmiştir. Bildirilerin kabul oranı %55,6 olarak gerçekleşmiştir. 7 bildirinin geri çekilmesi neticesinde 26-28 Mayıs tarihleri arasında gerçekleşen kongremizde, 28 oturumda 87 bildiri sunulmuştur.

Yönetim ve Organizasyon alanında çalışan akademisyenleri bir araya getirmek, alandaki yeni gelişmeleri ve tartışmaları araştırmacılarla paylaşmak amacıyla düzenlenen kongrenin önemli kazanımlar ve katkılar sağladığını düşünmekteyiz. Bu vesile ile kongrenin düzenlemesinde emeği geçen tüm takım arkadaşlarıma, desteklerini esirgemeyen kongre danışma kurulu üyelerine, bildiri değerlendirme sürecini yöneten alan koordinatörlerimize, sunmuş oldukları bildirilerle ve dinleyici olarak katılan tüm konuklarımıza, bildiri değerlendirme sürecinde özveri ile görev alan hakemlerimize, oturum başkanı olarak katkı sağlayan tüm hocalarımıza, verdikleri metodoloji seminerleri ile gençlere yeni ufuklar açan Prof. Dr. Şükrü ÖZEN ve Prof. Dr. Nejat BASIM'a ve açılış oturumunda bilgi, birikim ve tecrübelerini bizlere aktaran değerli hocam Prof. Dr. İnci ERDEM'e şükranlarımı sunuyorum. Ayrıca kongremize sponsor olarak destek veren Ziraat Bankası, Halk Bankası, Red Bull, Gloria Jean's Coffees ve son olarak Eğirdir Belediyesi'ne çok teşekkür ediyorum. Son söz olarak, Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nin daha uzun yıllar başarıyla gerçekleştirileceği ümidiyle hepinizi saygılarımla selamlıyorum. Sonraki kongrelerde görüşmek üzere…

Prof. Dr. İlker Hüseyin ÇARIKÇI

Kongre Dönem Başkanı

DANIŞMA KURULU

Prof. Dr. A. Asuman AKDOĞAN	Erciyes Üniversitesi
Prof. Dr. Fatma KÜSKÜ AKDOĞAN	İstanbul Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. İnci ERDEM ARTAN	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Kadir VAROĞLU	Başkent Üniversitesi
Prof. Dr. Mahmut PAKSOY	İstanbul Kültür Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet BARCA	Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. Nazlı WASTİ PAMUKSUZ	Orta Doğu Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Ömür N. TİMURCANDAY ÖZMEN	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Uğur YOZGAT	Nişantaşı Üniversitesi
Prof. Dr. Tülay İlhan NAS	Karadeniz Teknik Üniversitesi

ALAN KOORDİNATÖRLERİ

Örgütsel Davranış

Doç. Dr. Tahsin AKÇAKANAT

Prof. Dr. İnci ERDEM ARTAN

Prof. Dr. Nejat BASIM

Örgüt Kuramı

Doç. Dr. Hasan Hüseyin UZUNBACAK

Prof. Dr. Nazlı WASTİ PAMUKSUZ

Doç. Dr. Serkan DİRLİK

Stratejik Yönetim

Doç. Dr. Aygen OKSAY

Prof. Dr. Tülay İLHAN NAS

Prof. Dr. Pelin KANTEN

İnsan Kaynakları Yönetimi

Doç. D. Gaye ATİLLA

Prof. Dr. Fatma KÜSKÜ AKDOĞAN

Prof. Dr. Azize ERGENELİ

İşletme Tarihi

Doç. Dr. Ahmet Sait ÖZKUL

Prof. Dr. Mahmut PAKSOY

Doç. Dr. Yasin ŞEHİTOĞLU

DÜZENLEME KURULU

Prof. Dr. İlker Hüseyin ÇARIKÇI (Kongre Dönem Başkanı)
Doç. Dr. Ahmet Sait ÖZKUL
Doç. Dr. Ali Murat ALPARSLAN
Doç. Dr. Aygen OKSAY
Doç. Dr. Erdal EKE
Doç. Dr. Gaye ATİLLA
Doç. Dr. Hasan Hüseyin UZUNBACAK
Doç. Dr. Hatice BAYSAL
Doç. Dr. İnan ERYILMAZ
Doç. Dr. Ömer Lütfi ANTALYALI
Doç. Dr. Pınar GÖKTAŞ
Doç. Dr. Tahsin AKÇAKANAT
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet GÜNAY
Dr. Öğr. Üyesi Halil İbrahim ÖZMEN
Dr. Öğr. Üyesi Hayri CENGİZ
Dr. Öğr. Üyesi Koray ÇETİNCELİ
Dr. Öğr. Üyesi Tuğba ERHAN
Dr. Öğr. Üyesi Ömer Faruk ACAR
Dr. Öğr. Üyesi Veli ÇAPALI
Arş. Gör. Gizem KARADENİZ
Arş. Gör. Ramazan Furkan ÖZKUL
Arş. Gör. Tuğrul YILMAZER
Öğretim Görevlisi Ersan ALTUN
Öğretim Görevlisi Onur SARIKAYA
Öğretim Görevlisi Serdar DURAN
Fizikçi Hidayet YILDIZ

YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRELERİ TARİHÇESİ

1.YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 20-22 Mayıs 1993 Düzenleyen
Kurum: İstanbul Üniversitesi ve Boğaziçi Üniversitesi
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Tamer KOÇEL, Prof. Dr. Behlül ÜSDİKEN
Yer: Silivri Pamukbank Eğitim Tesisleri
Sunulan Bildiri Sayısı: 37 (Yayımlanmadı)

2. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 16-18 Mayıs 1994
Düzenleyen Kurum: Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Ceyhan ALDEMİR
Yer: Kuşadası-Pine Bay Holding Otel
Sunulan Bildiri Sayısı: 38 (Yayımlandı)

3. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 29-31 Mayıs 1995
Düzenleyen Kurum: İTÜ İşletme Fakültesi İşletme Mühendisliği Bölümü
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Selime SEZGİN
Yer: İstanbul İTÜ Sosyal Tesisleri
Sunulan Bildiri Sayısı: 84 (Yayımlanmadı)

4. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 29-31 Mayıs 1996
Düzenleyen Kurum: ODTÜ İİBF İşletme Bolumu
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Muhan SOYSAL
Yer: Ankara ODTÜ İİBF
Sunulan Bildiri Sayısı: 19 (Yayımlanmadı)

5. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 29-31 Mayıs 1997
Düzenleyen Kurum: Başkent Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Selami SARGUT
Yer: Kızılcahamam-Patalya Oteli
Sunulan Bildiri Sayısı: 41 (Yayımlanmadı)

6. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 21-23 Mayıs 1998
Düzenleyen Kurum: Anadolu Üniversitesi
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Şan ÖZ-ALP
Yer: Eskişehir Yunus Emre Kampüsü
Sunulan Bildiri Sayısı: 31 (Yayımlandı)

7. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 27-29 Mayıs 1999
Düzenleyen Kurum: İstanbul Bilgi Üniversitesi
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Beyza FURMAN
Yer: İstanbul Bilgi Üniversitesi Kampüsü
Sunulan Bildiri Sayısı: 45 (Yayımlanmadı)

8. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 25-27 Mayıs 2000
Düzenleyen Kurum: Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F.
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Mümin ERTÜRK
Yer: Kapadokya Dedeman Otel
Sunulan Bildiri Sayısı: 62 (Yayımlandı)

9. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 24-26 Mayıs 2001
Düzenleyen Kurum: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Hayri ÜLGEN
Yer: Silivri Klassis Otel
Sunulan Bildiri Sayısı: 72 (Yayımlandı)

10. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 23-25 Mayıs 2002
Düzenleyen Kurum: Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F.
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Fulya SARVAN
Yer: Antalya Dedeman Otel
Sunulan Bildiri Sayısı: 79 (Yayımlandı)

11. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 22-24 Mayıs 2003
Düzenleyen Kurum: Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F.
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Şan ÖZ-ALP
Yer: Afyon İkbal Otel
Sunulan Bildiri Sayısı: 88 (Yayımlandı)

12. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 27-29 Mayıs 2004
Düzenleyen Kurum: Uludağ Üniversitesi İ.İ.B.F.
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Zeyyat SABUNCUOĞLU
Yer: Bursa Kervansaray Termal Otel
Sunulan Bildiri Sayısı: 96 (Yayımlandı)

13. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 12-15 Mayıs 2005
Düzenleyen Kurum: Marmara Üniversitesi
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Uğur Yozgat
Yer: İstanbul Dedeman Otel
Sunulan Bildiri Sayısı: 85 (Yayımlandı)

14. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 25-27 Mayıs 2006
Düzenleyen Kurum: Atatürk Üniversitesi
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Dursun BİNGÖL
Yer: Erzurum Palan Otel
Sunulan Bildiri Sayısı: 103 (Yayımlandı)

15. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 25-27 Mayıs 2007
Düzenleyen Kurum: Sakarya Üniversitesi
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Gültekin YILDIZ
Yer: Kartepe Green Park Otel
Sunulan Bildiri Sayısı: 122 (Yayımlandı)

16. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 16-18 Mayıs 2008
Düzenleyen Kurum: İstanbul Kültür Üniversitesi
Dönem Başkanı: Prof. Dr.Tamer KOÇEL
Yer: Antalya Kervansaray Lara Otel
Sunulan Bildiri Sayısı: 141 (Yayımlandı)

17. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 21-23 Mayıs 2009
Düzenleyen Kurum: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İ.İ.B.F.
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Ömer TORLAK
Yer: Eskişehir Anemon Otel
Sunulan Bildiri Sayısı: 130 (Yayımlandı)

18. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 20-22 Mayıs 2010
Düzenleyen Kurum: Çukurova Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Hüseyin ÖZGEN
Yer: Adana HiltonSa Oteli
Sunulan Bildiri Sayısı: 114 (Yayımlandı)

19. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 26-28 Mayıs 2011
Düzenleyen Kurum: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Ali AKDEMİR
Yer: Troya Kültür Merkezi
Sunulan Bildiri Sayısı: 135 (Yayımlandı)

20. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 24-26 Mayıs 2012
Düzenleyen Kurum: Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Ceyhan ALDEMİR
Yer: Çeşme Altınyunus Resort & Thermal Hotel
Sunulan Bildiri Sayısı: 132 (Yayımlandı)

21. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 30 Mayıs-1 Haziran 2013
Düzenleyen Kurum: Dumlupınar Üniversitesi İ.İ.B.F.
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Ahmet KARAASLAN
Yer: Dumlupınar Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü
Sunulan Bildiri Sayısı: 136 (Yayımlandı)

22. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 22-24 Mayıs 2014
Düzenleyen Kurum: Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F.
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Ahmet OĞUT
Yer: Konya Dedeman Otel
Sunulan Bildiri Sayısı: 141 (Yayımlandı)

23. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 14-16 Mayıs 2015
Düzenleyen Kurum: Muğla Sıtkı Koçman Üni. İİBF İşletme Fakültesi
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Tuncer ASUNAKUTLU
Yer: Amara Island Bodrum Elite
Sunulan Bildiri Sayısı: 155 (Yayımlandı)

24. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 29-31 Mayıs 2016
Düzenleyen Kurum: Sabancı Üniversitesi Yönetim Bilimleri Fakültesi
Dönem Başkanı: Prof. Dr. S. Arzu WASTI
Yer: Sabancı Üniversitesi
Sunulan Bildiri Sayısı: 119 (Yayımlandı)

25. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 25-27 Mayıs 2017
Düzenleyen Kurum: Başkent Üniversitesi
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Abdulkadir VAROĞLU
Yer: Bilkent Otel, Ankara
Sunulan Bildiri Sayısı: 150 (Yayımlandı)

26. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 10-12 Mayıs 2018
Düzenleyen Kurum: Karadeniz Teknik Üniversitesi
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Tülay İlhan NAS
Yer: Karadeniz Teknik Üniversitesi Kampüsü
Sunulan Bildiri Sayısı: 123 (Yayımlandı)

27. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 17-20 Nisan 2019
Düzenleyen Kurum: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Işıl Mendeş PEKDEMİR
Yer: Venezia Otel, Kundu, Antalya
Sunulacak Bildiri Sayısı: 99 (Yayımlandı)

28. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 3-5 Eylül 2020
Düzenleyen Kurum: Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi SBF İşletme Bölümü
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Mehmet BARCA
Yer: Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Sunulan Bildiri Sayısı: 92 (Sunulan)

29. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 2-4 Eylül 2021
Düzenleyen Kurum: Kafkas Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Hüsnü KAPU
Yer: Kafkas Üniversitesi
Sunulan Bildiri Sayısı: 77 (Sunulan)

30. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 26-28 Mayıs 2022
Düzenleyen Kurum: Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı
Dönem Başkanı: Prof. Dr. İlker Hüseyin ÇARIKÇI
Yer: Süleyman Demirel Üniversitesi
Sunulan Bildiri Sayısı: 87 (Sunulan)

Yıllara Göre Yönetim ve Organizasyon Kongresinde Sunulan Bildiri Sayıları



İÇİNDEKİLER

KONGRE DESTEKÇİLERİ i

ÖNSÖZ ii

DANIŞMA KURULU iii

ALAN KOORDİNATÖRLERİ iv

DÜZENLEME KURULU v

YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRELERİ TARİHÇESİ vi

YILLARA GÖRE YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİNDE SUNULAN BİLDİRİ SAYILARI viii

İÇİNDEKİLER ix

EŞİKTELİKTEN KAPSAYICILIĞA KİMLİĞİN YENİDEN İNŞASI: MÜLTECİ KADINLARIN KOOPERATİF DENEYİMİ 1

ÇEVRESEL SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK KONUSUNA ELEŞTİREL BİR BAKIŞ: EV SAHİBİ VE KÖKEN ÜLKEDE UYGULAMA FARKLARI 12

BİRLİKTE VERİLEN BİR MÜCADELENİN KAYBEDENLERİ VE KAZANANLARI: STATUKOYU YENİDEN TESİS ETME AMAÇLI KURUMSAL İŞ ÖRNEĞİ OLARAK TAM GÜN YASASI 21

ÖRGÜT ÇALIŞMALARINDA GÖRSEL DÖNÜŞ: TÜRKİYE'DE ÜNİVERSİTE LOGOLARI VE İDEOLOJİLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA, 1980-2020 29

İŞYERİNDE ÖZ ŞEFKAT KAVRAMI ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA 45

ÖRGÜTSEL SAHTEKÂRLIK: WEB OF SCIENCE VERİ TABANI ÜZERİNDEN NİTEL BİR ARAŞTIRMA 53

KADERCİLER REKABET EDER Mİ? KADERCİLİK EĞİLİMİNİN REKABETÇİ TUTUM ÜZERİNE ETKİSİNİN ANALİZ EDİLMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA 60

DEĞİŞEN SOSYAL VE İŞ YERİ BAĞLAMLARINDA DEDİKODU KAVRAMINA YENİDEN BAKIŞ: BİR ÖNCÜL ÇALIŞMA 72

MESLEKİ TÜKENMİŞLİK: KURU DÖKME YÜK LİMAN ÇALIŞANLARI GRUBU ÜZERİNDE BİR PİLOT ÇALIŞMA 83

POLİTİK NİYETİN GÜÇ VE SAYGINLIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: OLUMSUZ İZLENİM YÖNETİMİ TAKTİKLERİNİN ARACI VE POLİTİK BECERİLERİN BİÇİMLENDİRİCİ ROLÜ 93

ÖRGÜTLERDEKİ BESLEYİCİ ÇALIŞANLAR: NİTEL BİR ÇALIŞMA 102

2001-2021 YILLARI ARASINDA İŞ BECERİKLİLİĞİNE İLİŞKİN YAPILAN ÇALIŞMALARIN BİBLİYOMETRİK ANALİZİ 108

PROAKTİF KİŞİLİĞİN İŞ ÇIKTILARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE LİDER-ÜYE ETKİLEŞİMİNİN ARACI ROLÜ: ÖZEL GÜVENLİK PERSONELİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA 120

KAMU SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN ENGELLİ PERSONELİN TOKENİZM ALGISI: NİTEL BİR ARAŞTIRMA 132

KISA AZİM ÖLÇEĞİ'NİN (KAÖ) ÖRGÜT BAĞLAMINDA GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ÇALIŞMASI 142

İNOVATİF ÇALIŞMA DAVRANIŞI: BİBLİOMETRİK BİR ANALİZ 151

İŞE ALIM SÜRECİNDE İNSAN KAYNAĞI EDİNİMİ: SEMBOLİK ALGILAMA ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA 165

YÖNETİCİ PERSPEKTİFİNDEN DİJİTAL DÖNÜŞÜM SÜRECİNDE YAŞANAN ZORLUKLAR 174

ENTELEKTÜEL SERMAYENİN İŞLETME PERFORMANSINA ETKİSİ: TR61 BÖLGESİNDE BULUNAN ORTA BÜYÜKLÜKTEKİ İŞLETMELER ÜZERİNE BİR İNCELEME 184

ÖZ SAYGI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİNİNİN GÜCÜDIŞSAL ÖDÜL İLE DEĞİŞİR Mİ? MOTİVASYONEL BİR BAKIŞ 195

AKADEMİDE ANLAM KAYNAKLARI ENVANTERİ: BİR ENVANTER GELİŞTİRME ÇALIŞMASI 202

CAM TAVAN ALGISI İLE İŞE ADANMIŞLIK ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ARACILIK ROLÜ 214

NEPOTİZM VE ÖRGÜTSEL ADALET İLİŞKİSİ: META ANALİZ ÇALIŞMASI 227

KADIN SOSYAL MEDYA GİRİŞİMCİLERİNİN TİPOLOJİSİ 237

İŞ ZANAATKÂRLIĞI VE ALGILANAN YETENEK İLİŞKİSİNDE İÇSEL MOTİVASYONUN DÜZENLEYİCİ ROLÜ 243

SOSYAL KAYTARMA ÜZERİNE BİBLİYOMETRİK GÖSTERGELER ÜZERİNDEN KAVRAMSAL BİR AĞ ANALİZİ 253

COVİD 19 DÖNEMİNDE AİLE İŞLETMELERİNDEKİ YÖNETİCİLERİN NESİLLER ARASI BİREYSEL DEĞER FARKLILIKLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA 263

BİLİNÇLİ FARKINDALIK (TRAIT MINDFULNESS) VE İŞ YERİNDE BEZGİNLİK (BOREOUT) ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE KESİTSEL BİR ARAŞTIRMA 275

KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUĞUN ÖRGÜTSEL ÇEKİCİLİK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ÇATIŞAN İDEOLOJİLERÇERÇEVESİNDE ÖZGÜNLÜĞÜ ANLAMAK 285

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK BAĞLAMINDA DİJİTAL MİRAS KAVRAMI 293

ZAYIF KURUMSAL ÇEVRELERİN ULUSLARARASILAŞMA ÜZERİNE ETKİLERİ: KAÇIŞ TEMELLİ ULUSLARARASILAŞMAYA KURUMSAL BİR BAKIŞ 301

ÇOK ULUSLU İŞLETMELERDEKİ İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ ÜZERİNE BİBLİYOMETRİK BİR ANALİZ 312

PAYLAŞILAN LİDERLİKTEN İŞTEN KEYİF ALMAYA DOĞRU GİDEN BİR SERÜVEN: KİŞİSEL GELİŞİM YÖNELİMİ VE ROL ETKİNLİĞİNİN SERİ-ARACILIK ROLÜ 321

COVID-19 KAVRAMI BAĞLAMINDA YÖNETİM VE İŞLETME DERGİLERİNDE YAPILAN ÇALIŞMALARIN BİBLİYOMETRİK ANALİZİ 333

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA TÜKENMİŞLİK: COVID-19 ÖNCESİNDE VE SIRASINDA KIYASLAMALI BİR ARAŞTIRMA 344

PANDEMİ DÖNEMİNDE ESNEK ÇALIŞMA ALGISI İLE İŞ-AİLE ÇATIŞMASI ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ: KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN DÜZENLEYİCİ ETKİSİ 350

KAYIRMACILIK KAVRAMINA ELEŞTİREL BİR BAKIŞ VE BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME ÖNERİSİ 361

KIRSAL KALKINMA HİBE DESTEĞİ ALAN GİRİŞİMCİLERİN "ANLAMLI İŞİ" . 370

ERDEMLİ LİDERLİĞİN ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTTEKİ MUTLULUĞU VE DUYGUSAL BAĞLILIĞI ÜZERİNE ETKİSİ 378

LOJİSTİK SEKTÖRÜNDE KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK CAM TAVAN ALGILARI: LOJİSTİK BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA .. 390

İŞYERİ MANEVİYATININ ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖRGÜT TEMELLİ ÖZ-SAYGININ ARACILIK ROLÜ 400

PERSONEL GÜÇLENDİRME VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK İLİŞKİSİNDE EĞİTİM DURUMUNUN DÜZENLEYİCİ ROLÜ 413

YÖNETİM VE ORGANİZASYON DERSİNDE DRAMA YÖNTEMİNİN KULLANIMI: BİR ÖĞRETİM TASARIMI 420

İK ANALİTİĞİ ALANINDA YAPILAN ULUSLARARASI ÇALIŞMALARIN BİBLİYOMETRİK ANALİZİ 429

UZAKTAN ÇALIŞMA ÖLÇEĞİ: ÇALIŞANLARIN ALGISI ÜZERİNE BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI 438

TEMİZLİK GÖREVLİLERİ ÜZERİNE BİR FOTOSES (PHOTOVOICE) ARAŞTIRMASI 449

PSİKOLOJİK SAHİPLENME İLE ÖRGÜTSEL GÜVEN İLİŞKİSİ: HİZMET SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA 453

YÖNETİCİ DESTEĞİ İLE ÇALIŞAN PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİDE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ VE PERSONEL GÜÇLENDİRMENİN ARACI ETKİSİ 461

BİREYSEL YENİLİKÇİLİĞİN REKABETÇİ TUTUMA ETKİSİNDE ÇEVRESEL BELİRSİZLİĞİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ 473

SOSYAL SERMAYE ALGISININ BİREYSEL PERFORMANSA VE YAŞAM TATMİNİNE ETKİSİ: SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA 483

İŞ VE YAŞAM TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE SOSYAL MEDYA KULLANIMI VE DOYUMLARININ DÜZENLEYİCİLİK ETKİSİ 491

SİBER ZORBALIĞA İLİŞKİN DUYARLILIĞIN ÖRGÜTSEL VERİMLİLİĞE ETKİSİNDE İŞ STRESİNİN ARACI ROLÜ 501

ZİHİNSEL KAYIPLARIN ÖNCÜLLERİ VE ARDILLARI ÜZERİNE NİTEL BİR ÇALIŞMA 515

ÇALIŞMA ORTAMLARINDA İŞ-YAŞAM DENGESİ: MÜZİSYENLERDE TUTKUNUN ETKİSİ 526

"KARANLIK LİDERLİĞİN KAYIRMACILIK ÜZERİNE ETKİSİ": TEKSTİL SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARININ ALGILARI 538

DIŞSAL AMAÇLARIN YAŞAM DOYUMUNA ETKİSİ: KÜLTÜRLER ARASI BİR ARAŞTIRMA 545

BİREYSEL KARİYER PLANLAMA AÇISINDAN ERASMUS+PROGRAMININ KÜLTÜREL BOYUTLAR BAĞLAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ..... 554

BAĞLANMA STİLLERİ İLE ÇALIŞAN SES DAVRANIŞIARASINDAKİ İLİŞKİDE İKİ FARKLI ÜLKEDEĞERLENDİRMESİ 568

TEKNOLOJİK YENİLİKLER YERLİ VE YABANCI MÜŞTERİ TUTUMLARINI NASIL ETKİLER? AKDENİZ ZİNCİR OTELLERİNDE BİR YOL ANALİZİ 580

AYNI İŞKOLUNDA FAALİYET GÖSTEREN FARKLI İŞ MODELLERİNE SAHİP İŞLETMELERİN REKABETÇİLİKLERİNİN KIYASLANMASI: MUĞLA İLİ ZEYTİNYAĞI ÜRETİMİ İŞLETMELERİ ÖRNEĞİ 589

YÖNETİMDE DİJİTALLEŞME: NİTEL BİR ARAŞTIRMA 596

TOPARLANMA DENEYİMİNİN İŞE TUTULMA VE YAŞAM TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA 606

ETİK LİDERLİK VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİNDE AHLAKİ GELİŞİM DÜZEYİNİN ETKİSİ 617

ÖRGÜTSEL MANEVİYAT VE PSİKOLOJİK SERMAYENİN DUYGUSAL EMEK VE STRESLE BAŞA ÇIKMA ÜZERİNDEKİ ETKİSİ 628

İŞ YERİ SOSYAL CESARETİNİN BİR ÖNCÜLÜ OLARAK KİŞİLERARASI/İLİŞKİSEL GÜÇ 639

İŞYERİ SOSYAL CESARET ÖLÇEĞİNİN CİNSİYET AÇISINDAN ÖLÇÜM DEĞİŞMEZLİĞİNİN İNCELENMESİ: ÖRGÜTSEL ADALET İLE İLİŞKİSİ 650

ÇEVRESEL ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI: PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ, İŞ TATMİNİ VE DUYGUSAL BAĞLILIK AÇISINDAN BİR İNCELEME..... 662

ÇALIŞMA YAŞAM ALANLARINDA ALGILANAN UYUMUN PSİKOLOJİK İYİ OLMA HALİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI 669

HİZMET SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARININ PERSPEKTİFİNDEN İŞİN ANLAMI ÜZERİNE METAFORİK BİR ÇALIŞMA 679

DENEYİME AÇIKLIK VE YÖNETİMSEL KARİYER BAŞARISI İLİŞKİSİNDE ÖRGÜTÜN GİRİŞİMCİLİK YÖNELİMİNİN ROLÜ: ÖZELLİK AKTİVASYON PERSPEKTİFİ 689

OSMANLI DEVLETİ'NDE 19. YY.'DA ORTAYA ÇIKAN İLİM CEMİYETLERİNE KURUMSAL MANTIKLAR ÇERÇEVESİNDENTARİHSEL BİR BAKIŞ..... 698

TÜRKİYE İŞLETME TARİHİ ALANINI BİLDİRİLER ÜZERİNDEN İZLEMEK..... 706

PSİKOLOJİK RAHATLIĞIN BİLGİ SAKLAMA DAVRANIŞI ÜZERİNE ETKİSİ.... 717

ÖZ DİSİPLİN VE İŞ PERFORMANSI İLİŞKİSİNDE BİLGİ PAYLAŞMA EĞİLİMİNİN ARACILIK ROLÜ 727

BİLGİ PAYLAŞIMININ SOSYAL SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE KENDİNİ YETİŞTİRMENİNARACILIK ROLÜ..... 735

İŞ YAŞAM DENGESİNİN BAĞLAMSAL PERFORMANS VE İŞ TATMİNİ İLE İLİŞKİSİNDE YÖNETİCİ DESTEĞİNİN ROLÜ: SAMSUN'DA HİZMET SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA 748

LİDER-ÜYE ETKİLEŞİMİ İLE YETERLİLİK İLİŞKİSİ: BİREYSEL VE ÖRGÜTSEL DÜZEYDE BİR DEĞERLENDİRME 759

YÖNETİM YAZININDA DİJİTAL LİDERLİK KAVRAMININ BİBLİYOMETRİK ANALİZİ..... 770

COVID-19 PANDEMİSİNİN SAVUNMA SANAYİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ÇOKLU ÖRNEK OLAY ANALİZİ..... 791

MİSYON İFADESİNİN BELİRLENMESİNDE KARŞIT İKİ GÖRÜŞ: ENDÜSTRİ Mİ KAYNAKLAR MI? 803

ANTİK ÇAĞ FİLOZOFLARININ BİLGELİĞİYLE KÜRESEL ÖRGÜT LİDERLERİNDE İYİ OLUŞ VE HAYAL GÜCÜTİPOLOJİSİ..... 820

UZAKTAN ÇALIŞMA SÜRECİNDE İŞ-YAŞAM DENGESİ: DİJİTAL LİDERLİK VE TEKNOSTRESİN ETKİLERİ..... 833

OTANTİK LİDERLİK ALGISININ İLETİŞİM DOYUMUNA ETKİSİ: YAPISAL EŞİTLİK MODEL ANALİZİ 843

DAĞITIMSAL ADALETİN ÖRGÜTSEL SESLİLİK ÜZERİNE ETKİSİ: ÖRGÜTSEL İLETİŞİMİN ARACI ROLÜ 852

COVID-19 DÖNEMİNDE AKADEMİK PERSONELE YÖNELİK İNSAN KAYNAKLARI STRATEJİLERİ 866

İŞGÜCÜ ÇEVİKLİĞİ LİTERATÜRÜNÜN BİBLİYOMETRİK ANALİZİ: GENEL BİR DEĞERLENDİRME 878

YERALTI VE YERÜSTÜ MADEN OCAKLARINDA ÇALIŞANLARIN ALGILANAN STRES DÜZEYLERİ, STRESLE BAŞA ÇIKMA TARZLARI VE İŞ YÜKÜ ALGISI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA 893

ZİHİNSEL KAYIPLARIN ÖNCÜLLERİ VE ARDILLARI ÜZERİNE NİTEL BİR ÇALIŞMA

Doç. Dr. Yener PAZARCIK
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi,
yenerpazarcik@gmail.com

Prof. Dr. Pelin KANTEN
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi,
pelinkanten@comu.edu.tr

Benan ARDA
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi,
benanciplak@gmail.com

Merve Gözde DURMAZ
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi,
mervegozdedurmaz@gmail.com

ÖZET

Zihinsel kayıplar; unutkanlık, dalgınlık ve dikkat dağınıklığı gibi sebeplerle ortaya çıkan ve bilişsel süreçleri aksatan bir durumdur. Literatürde, bireylerin iş ve sosyal yaşamlarında çeşitli nedenlerle zihinsel kayıpları sıklıkla yaşadığı ileri sürülmektedir. Bu doğrultuda çalışmada bir üniversitede görev yapan yöneticilerde zihinsel kayıpların öncüllerinin ve sonuçlarının bir model çerçevesinde sunulması amaçlanmaktadır. Araştırma amacı kapsamında cinsiyet, yaş, medeni durum gibi farklı kriterler esas alınarak 24 yönetici ile yarı yapılandırılmış soru formu aracılığıyla mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Mülakatlardan elde edilen veriler MAXQDA nitel veri analizi programı kullanılarak kodlanmış ve kategorize edilmiştir. Kodların ve kategorilerin görselleştirilmesinde frekans analizi, karşılaştırmalı analiz ve ilişki analizlerinden yararlanılmıştır. Analiz sonuçları ışığında yöneticilerde görülen zihinsel kayıpların öncülleri beş ana tema çerçevesinde sekiz alt-tema olarak sınıflandırılmıştır. Bununla birlikte yöneticilerde görülen zihinsel kayıpların öncülleri "bireysel faktörler", "örgütsel faktörler" ve "çevresel faktörler" olmak üzere üç ana tema kapsamında sınıflandırılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Zihinsel Kayıplar, Unutkanlık, Bilişsel Başarısızlık, Yöneticiler

GİRİŞ

Toplumsal yaşamda bireylerin genellikle iş ve sosyal faaliyetlerini kesintiye uğratan hatalara maruz kaldığı görülmektedir. Bilinçli olmayan veya kasıt içermeyen bu hataların bazen olumsuz sonuçlar doğurduğu, iş süreçlerini aksattığı, iş kazalarına ve kayıplara yol açtığı belirtilmektedir (van Doorn vd. 2010: 717). Günlük yaşamda normal olarak ilerleyen bir süreci aksatan ve bireyin hedefe ulaşmasını engelleyen bu durum zihinsel kayıp olarak nitelendirilmektedir. Zihinsel kayıp; hata, unutkanlık, dikkat eksikliği, hatırlayamama, odaklanamama gibi sebeplerle beliren bilişsel başarısızlığı ifade etmektedir (Allahyari vd. 2008: 150). Bu bilişsel başarısızlık; hatalar, bellek, algı ve/veya eylemlerde anlık gecikmeler yaşanmasına neden olan ve gün içerisinde sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. Martin (1983) zihinsel kaybı, bireyin normalde hatasız tamamlaması gereken basit görevlerde bilişsel temelli hatalar yapma eğilimi olarak tanımlamıştır. Bilişsel temelli hata ve başarısızlıkların nedeni bireyin yetenek veya becerilerindeki eksikliğinden ziyade bazı sebepler nedeniyle algılayamama, hatırlayamama ve motor işlevlerde istenmeyen eylemlerin sergilenmesini kapsamaktadır (Abbasi vd. 2017: 386). Örneğin bireyin randevularını unutması, kendisini arayanlara geri dönememesi, cadde ve sokaklardaki işaret veya tabelaları fark etmemesi, okuduğu metinleri tekrar tekrar okuması, evden çıktıktan sonra tekrar eve geri dönüp eşyaları kontrol etmesi gibi eylemler iş ve sosyal yaşamda zihinsel kayıpların yaşandığını göstermektedir (Payne ve Schnapp, 2014: 1).

Zihinsel kayıplar genellikle öznel biliş altında değerlendirilmekte ve bireyin bilişsel işlevlere yönelik algılamasıyla şekillenmektedir. Zihinsel kayıpların kısmen hafıza, unutkanlık, dikkat dağınıklığı gibi nörolojik faktörlere bağlı olarak ortaya çıktığı vurgulanmaktadır (Sutin vd. 2020: 1). Bununla birlikte zihinsel kayıpların mesleki özellikler ile örgütsel çevredeki çalışma

koşullarından etkilendiği ve aynı zamanda kişilik özelliklerinin de bilişsel bozukluklar üzerinde belirleyici bir role sahip olduğu ileri sürülmektedir (Wallace ve Chen, 2005: 622). Dolayısıyla, bireylerin iş ve sosyal yaşamlarında belirli zaman aralıklarında zihinsel kayıp ile karşı karşıya kalmalarının örgütsel koşullar ile bireysel faktörlerden kaynaklandığını ifade etmek mümkündür. Zihinsel kayıpların çalışma yaşamında iş süreçlerinin aksamasına, hatalara ve iş kazalarına yol açarak, örgütsel verimliliği azaltması gibi olumsuz sonuçlar doğurması beklenmektedir. Bu nedenle, örgütsel ve sosyal yaşamı tehdit edebilen ve risk yaratan koşullar oluşturması sebebiyle zihinsel kayıpların yönetilmesi, zihinsel kayıplara neden olan faktörlerin belirlenerek, azaltılmaya çalışılması ve zihinsel kayıpların etkilerinin irdelenmesi önem taşımaktadır. Bu çerçevede, çalışmada zihinsel kayıpları sıklıkla yaşadığı varsayılan yönetim kademelerinde çalışan bireyler ele alınarak, akademik bir örgütte yönetici olarak görev yapan çalışanların zihinsel kayıp yaşamalarına neden olan faktörlerin ve zihinsel kayıpların sonuçlarının bir model çerçevesinde incelenmesi amaçlanmaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Literatürde bilişsel başarısızlık kavramıyla ilişkilendirilen zihinsel kayıplar bireyin belleğinde, algılamasında veya eylemlerinde mevcut gidişatın aksi yönde bir sapma sonucu hatalarla karşılaşılmasını ifade etmektedir (Aschwanden vd. 2020: 3). Bellek bileşeni, iş veya sosyal süreçlerle ilgili olan ve daha önceden sahip olunan bilgilerin geri çağrılmasındaki başarısızlığı; dikkat bileşeni bireyin işe ilişkin görevlerinde veya yaşamının diğer kesitlerindeki bilgileri algılayamama ve odaklanamama problemlerini kapsamaktadır. Zihinsel kayıpların eylem bileşeni ise bireyin amaçladığı davranışların başarısız sonuçlara yol açmasını nitelemektedir (Petitta vd., 2019: 166). Norman (1981), zihinsel kayıpları niyetlerin oluşumundaki hatalar, niyetlerin hatalı şekilde kurgulanması ve eylemlerin yanlış tetiklenmesi olarak üç ana kategoride değerlendirmiştir. Bu hatalar kendi başlarına düşünüldüğünde küçük ve basit olarak görülmesine rağmen, iş kazaları, yaralanmalar, iş süreçlerinin ciddi düzeyde etkilenmesi gibi olumsuz çıktılar meydana getirebilmektedir (Sullivan ve Payne 2007: 1664). Robertson vd. (1997) zihinsel kayıplar nedeniyle ortaya çıkan bu hataların endişe, sıkılgan özellikler ve dikkat dağınıklığı sebebiyle meydana geldiğini ileri sürmüştür. Diğer taraftan Pollina vd. (1992) çalışmalarında zihinsel kayıpların sıklığı ile kısa süreli hafızanın aşırı yüklenmesi, dikkat seviyesinin azalması, tesadüfi öğrenme ve dikkat dağınıklığı gibi bilişsel faktörler arasında ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Houston (1989) öz farkındalık, öz bilinç ve sosyal kaygı özellikleri ile zihinsel kayıpların öncüllerini ilişkilendirmiş; Könen ve Karbach (2018) çalışmasında ise duygusal dengesizlik, öfke, dürtüsellik gibi kişilik özellikleriyle zihinsel kayıplar arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu vurgulanmaktadır. Ayrıca örgütsel faktörler bağlamında zihinsel kayıpların aşırı iş yükü, güvensiz davranışlar ve mikro kazalar ile de pozitif yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Wallace ve Chen, 2005: 622).

Unutkanlık, dalgınlık, hatırlayamama, aynı anda birkaç konuyu algılayamama, iş süreçlerine odaklanamama gibi tutum ve davranışlarla ortaya çıkan zihinsel kayıpların; yorgunluk, tükenmişlik, uyku bozuklukları ve dikkat dağınıklığı ile önemli bir ilişkisi olduğu belirtilmektedir (Abbasi vd. 2017: 386). Polatcı ve Yılmaz (2021) çalışmalarında iş yaşamının kalitesi ile pozitif psikolojik özelliklerin zihinsel kayıpları olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Başka bir ifadeyle örgütsel çevredeki olumlu koşullar ile bireylerin sahip olduğu umut, dayanıklılık, iyimserlik ve özyeterlilik gibi özelliklerin zihinsel kayıpları azaltacağı ileri sürülmektedir. Dolayısıyla bireysel ve örgütsel faktörler sonucunda karşılaşılan zihinsel kayıpların çalışma ortamında güvensiz iş yeri davranışlarının sergilenmesi, iş kazalarına yol açması ve iş performansının azalması gibi sonuçlar doğurmasıyla beraber toplumsal yaşamda eşyaları kaybetme, eşyaları unutma ve trafik kazalarına maruz kalınması şeklinde bazı olumsuz durumlar yaratması da beklenmektedir (Niranja vd., 2022: 315). Özellikle, örgütlerin yönetim kademelerinde görev yapan çalışanların dikkat gerektiren iş süreçlerine fazlasıyla yoğunlaşmaları ve sıklıkla zihinsel kayıp yaşamaları ve hatalarla karşı karşıya kalmaları, hataya sebep olan ve zihinsel kayıplara yol açan faktörlerin incelenmesini gerekli kılmaktadır. Sonuç olarak, literatürde

zihinsel kayıpların sonuçlarına ve öncüllerine sınırlı düzeyde değinildiği, örgütsel ve bireysel bağlamda nedenlerin irdelenmediği görülmektedir. Bu bağlamda, çalışmada zihinsel kayıplara neden olan faktörlerin bireysel, örgütsel ve çevresel faktörler çerçevesinde ele alınması planlanmaktadır. Belirlenen amaç doğrultusunda, araştırmanın temelini aşağıda yer alan sorulara cevap aranması oluşturmaktadır:

1) Zihinsel kayıp kavramı yöneticiler için ne anlam ifade etmektedir?
2) Yöneticilerin zihinsel kayıp yaşadıkları konular nelerdir?
3) Yöneticilerin zihinsel kayıp yaşamasına neden olan bireysel faktörler nelerdir
4) Yöneticilerin zihinsel kayıp yaşamasına neden olan örgütsel faktörler nelerdir
5) Yöneticilerin zihinsel kayıp yaşamasına neden olan çevresel faktörler nelerdir
6) Yöneticilerde zihinsel kayıpların sonuçları nelerdir?
7) Yöneticilerin zihinsel kayıpları engellemek için aldıkları tedbirler nelerdir?

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, akademik bir örgütte görev yapan yöneticilerin zihinsel kayıp yaşamalarına yol açan faktörlerin belirlenmesidir. Bu amaç kapsamında yukarıda belirtilen araştırma sorularına cevap aranmaktadır. Bu çalışma, nitel araştırma desenlerinden fenomenolojik yaklaşıma (olgu bilime) dayanmaktadır. Bu bağlamda, zihinsel kayıp kavramını araştırmada ele alınan, toplumsal yaşamda ve iş hayatında sıklıkla karşılaşılan bir olgu olarak değerlendirilmesi mümkündür. Bununla birlikte, zihinsel kayıp kavramının değişik anlamlar çağrıştırması, bireylerin zihinsel kayıpları yaşama şekillerinin farklılık göstermesi, zihinsel kayıpların oluşmasına neden olan faktörlerin ve zihinsel kayıpların meydana getirdiği olumsuz sonuçların derinlemesine irdelenmesi amacıyla fenomenolojik araştırma deseninden faydalanılmıştır.

Araştırmanın Örneklemi

Araştırma kapsamında amaçlı örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Bu kapsamda katılımcılar akademik bir örgütte görev yapmakta olan 24 yöneticiden oluşmaktadır. Cresswell (1998) çalışmasında nitel araştırmalarda örneklem büyüklüğünün 10 ve 30 arasında değişebileceğini belirtmektedir. Ayrıca örneklem büyüklüğünün belirlenmesi kapsamında veri doygunluğu (yeni verilerin mevcut bilgilere düşük düzeyde katkı sağlaması veya herhangi bir etki oluşturmaması) ve veri yeterliliği (elde edilen verilerin araştırma probleminin cevaplanmasına fayda sağlayacak düzeyde olması) gibi iki temel faktörün dikkate alınması gerektiği görüşü ile hareket edilmiştir (Kanten vd. 2018: 943). Bu doğrultuda, zihinsel kayıplar hakkında duygu ve düşüncelerini çekinmeden ifade etmesi mümkün olan yöneticiler örnekleme dahil edilmiştir. Ayrıca örneklem seçiminde yöneticilerin yaş, medeni durum, çocuk sayısı gibi farklı kriterler de dikkate alınmıştır. Tablo 1'de katılımcılara ilişkin detaylı bilgi verilmektedir.

Tablo 1: Katılımcılara Ait Bilgiler

Cinsiyet	**Kişi S.**	**Yaş**	**Kişi S.**	**Medeni Durum**	**Kişi S.**	**Çocuk sayısı**	**Kişi S.**	**Görev**	**Kişi S.**
Kadın	**9**	**38-48**	14	**Evli**	22	**yok**	6	**Daire Başkanı**	3
Erkek	15	**49-59**	**8**	**Bekar**	**2**	**1**	10	**MYO Müdür Yard.**	1
		60-70	2			**2**	8	**MYO Müdürü**	3
								Enstitü Müdürü	1
								Dekan Yard.	4
								Dekan	9
								Rektör Yard.	3

Veri Toplama Tekniği

Araştırma kapsamında veriler yarı-yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak, yüzyüze görüşmeler yapılarak elde edilmiştir. Görüşme formunun hazırlanması aşamasında literatür ve mevcut çalışmalar incelenerek sorular oluşturulmuş; soru formunun geçerliliği ise uzman görüşüne başvurularak sağlanmıştır. Görüşme formu zihinsel kayıplarla ile ilgili 29 açık uçlu soru ile cinsiyet, yaş, medeni durum ve çocuk sayısı olmak üzere 4 demografik sorudan oluşmaktadır. Katılımcılar ile görüşmeler Ocak-Şubat 2021 tarihleri arasında 35-45 dakika arasında bir sürede gerçekleştirilmiş, ses kayıt cihazı kullanılmadan, yazılı olarak kayıt altına alınmıştır.

Verilerin Analizi

Bu çalışmada, elde edilen verilerin değerlendirilmesinde MAXQDA programı ve içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. İçerik analizi kapsamında öncelikle araştırma kapsamında elde edilen verilerin kavramsallaştırılması, kavramlara uygun temaların oluşturulması ve bulguların ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Bu çerçevede araştırma verilerinin analizinde bire bir not tutularak elde edilen veriler satır satır incelenmiş ve araştırma amacına uygun olacak şekilde açık kodlar oluşturulmuştur. Yapılan açık kodlamanın ardından ana kategoriler ve alt kategoriler oluşturularak, birbiriyle ilişkili kodlar bir araya getirilmiştir. Veriler seçici kodlama işlemine tabi tutularak, alt kodlarda ana kategorilerle uyumlu olacak şekilde daraltma yapılmıştır. Son aşamada ise, araştırma bulguları yorumlanarak, sonuçlar ifade edilmiştir. Bununla birlikte araştırmanın güvenirliğinin sağlanması aşamasında, alanında deneyimli bir akademisyene kategorilendirme işlemi yaptırılarak, elde edilen kategoriler ile araştırmacının oluşturduğu kategorilerin karşılaştırılması yapılmıştır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırmada elde edilen verilerden yola çıkarak, zihinsel kayıp kavramına yönelik kodlar oluşturulmuştur. Kodlar arasındaki ilişkilerin oluşturduğu yapı içerisinden 5 adet kategori (zihinsel kayıp kavramı, zihinsel kayıp yaşanan konular, zihinsel kayıpları etkileyen faktörler, zihinsel kayıpların sonuçları, zihinsel kayıpları engellemek için alınacak tedbirler) olmak üzere 1418 açık kod belirlenmiştir. Kodların görselleştirilmesinde frekans (f) tablo ve grafikleri, yoğunluk tabloları ve kod haritaları kullanılmıştır.

Zihinsel Kayıp Kavramının Analizine İlişkin Bulgular

Çalışmanın ilk aşamasında ana temayı ifade eden zihinsel kayıp kavramının yöneticilerde çağrıştırdığı anlamlar belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen veriler zihinsel kayıp kavramının 18 farklı anlam çağrıştırdığını göstermektedir. Buna göre, zihinsel kayıp kavramının en yüksek düzeyde (%66,67) önemsememe ile kodlandığı, bunu sırasıyla önemli bilgileri unutma (%41,67), iş yoğunluğu (%37,50), yaşam tarzı (%33,33), detaycılık (%16,67), çözülmesi gereken bir sorun (%16,67), dağınık düşünce yapısı (%16,67), işleri aksatma (%16,67) ve rahat davranışlar (%16,67) kodlarının izlediği görülmektedir. Tablo 2'de zihinsel kayıp kavramının yöneticilere çağrıştırdığı ifadelere ilişkin frekans ve yüzde dağılımları verilmektedir.

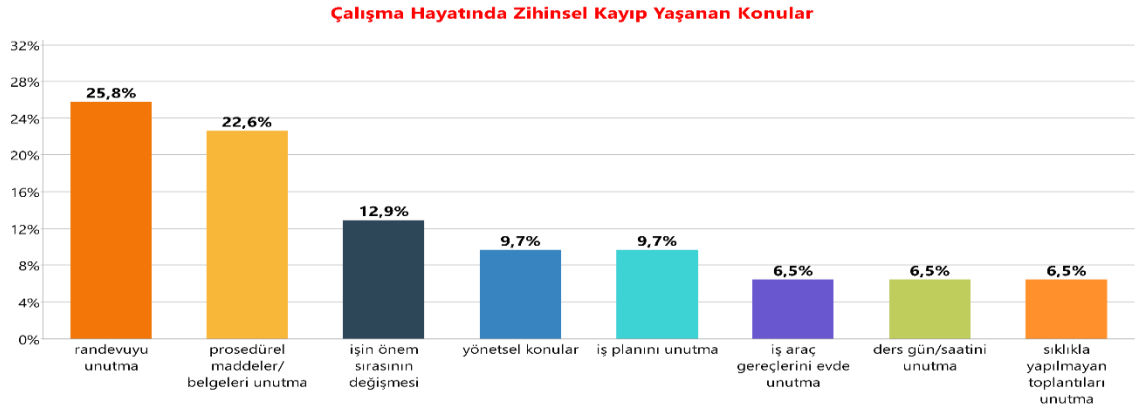
Tablo 2: Zihinsel Kayıp Kavramının Yöneticilere Çağrıştırdığı İfadeler

İfade	Frekans	Yüzde
Önemsememe	**16**	**66,67**
Önemli Bilgileri Unutma	**10**	**41,67**
İş Yoğunluğu	**9**	**37,50**
Yaşam Tarzı	**8**	**33,33**
Detaycılık	4	16,67
Çözülmesi Gereken Bir Sorun	4	16,67
Dağınık Düşünce Yapısı	4	16,67
İşleri Aksatma	4	16,67

İfade	Frekans	Yüzde
Rahat Davranışlar	4	16,67
Bilinçli veya Bilinçsiz Yanlış Hareket	3	12,50
Fiziksel ve Zihinsel Açıdan Yorgunluk	3	12,50
Sorumsuzluk	2	8,33
Özeleştiri Yapma	2	8,33
Hedefi Gerçekleştirememe	2	8,33
Plansızlık	2	8,33
Stres	2	8,33
Utanma	2	8,33
Bilişsel Tembellik	1	4,17

Çalışma Hayatında Zihinsel Kayıp Yaşanan Konulara İlişkin Bulgular

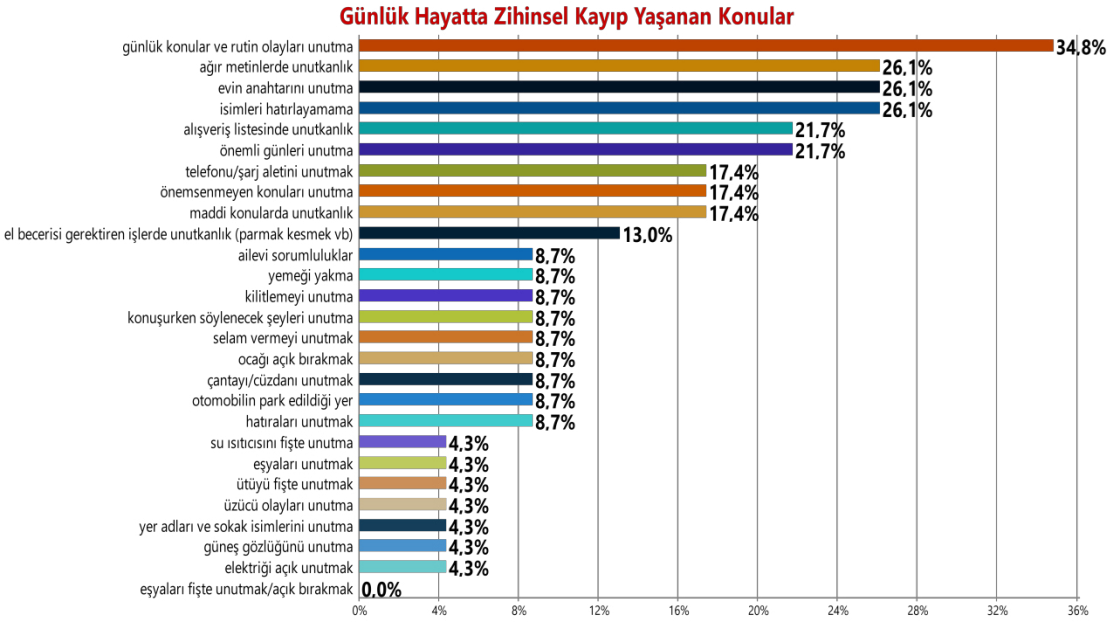
Çalışma hayatlarında zihinsel kayıp yaşadıkları konuların belirlenmesi adına yöneticilere zihinsel kayıp yaşadıkları konular sorulmuştur. Şekil 2'de yöneticilerin çalışma hayatında zihinsel kayıp yaşadıkları konulara ilişkin verdikleri cevapların yüzdesel dağılımı çubuk grafiği ile verilmiştir. Buna göre, zihinsel kayıp yaşayan yöneticilerin en yüksek seviyede çalışma yaşamında zihinsel kayıp yaşadıkları konu (%25,8) oranıyla randevuları unutma olarak görülmüştür. Bunu sırasıyla (%22,6) prosedürel maddeler/ belgeleri unutma, (%12,9) işin önem sırasının değişmesi, (%9,7) yönetsel konuların unutulması ve (%9,7) iş planını unutmanın takip ettiği görülmektedir.



Şekil 1: Yöneticilerin Çalışma Hayatında Zihinsel Kayıp Yaşadıkları Konulara İlişkin Yüzdesel Dağılım

Günlük Hayatta Zihinsel Kayıp Yaşanan Konulara İlişkin Bulgular

Yöneticilerin çalışma yaşamında zihinsel kayıp yaşadıkları konular belirlendikten sonra, günlük hayatlarında zihinsel kayıp yaşadıkları konular sorulmuştur. Şekil 3'te yöneticilerin günlük hayatta zihinsel kayıp yaşadıkları konulara ilişkin verdikleri cevapların yüzdesel dağılımına göre, zihinsel kayıp yaşayan yöneticilerin en yüksek seviyede günlük hayatta zihinsel kayıp yaşadıkları konu (%12,5) oranıyla günlük konular ve rutin olayları unutmak olarak görülmüştür. Bunu sırasıyla (%7,3) ağır metinlerde unutkanlık yaşama, (%7,3) alışveriş listesinde unutkanlık, (%7,3) evin anahtarını unutma, (%7,3) isimleri hatırlayamama, (%7,3) önemli günleri unutmanın takip ettiği görülmektedir.

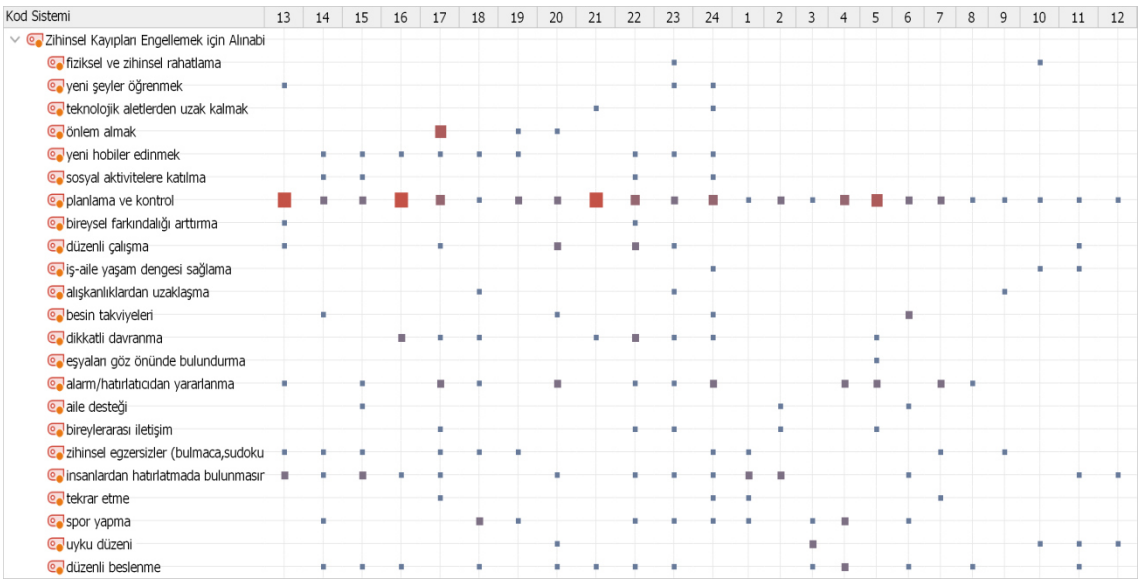


Şekil 2: Yöneticilerin Günlük Hayatta Zihinsel Kayıp Yaşadıkları Konulara İlişkin Yüzdesel Dağılım

Zihinsel Kayıpları Engellemek İçin Alınabilecek Tedbirlere İlişkin Bulgular

Zihinsel kayıp yaşanan konular belirlendikten sonra yöneticilere zihinsel kayıp yaşamayı engellemek için alabilmeleri mümkün olan tedbirler sorulmuştur. Bu bağlamda zihinsel kayıpları engellemek için alınabilecek tedbirler elde edilen veriler çerçevesinde kategorileştirilmiştir. Tablo 3'de katılımcıların zihinsel kayıpları engellemeye yönelik olarak alabilmeleri mümkün olan tedbirlere ilişkin ifadelere yer verilmektedir.

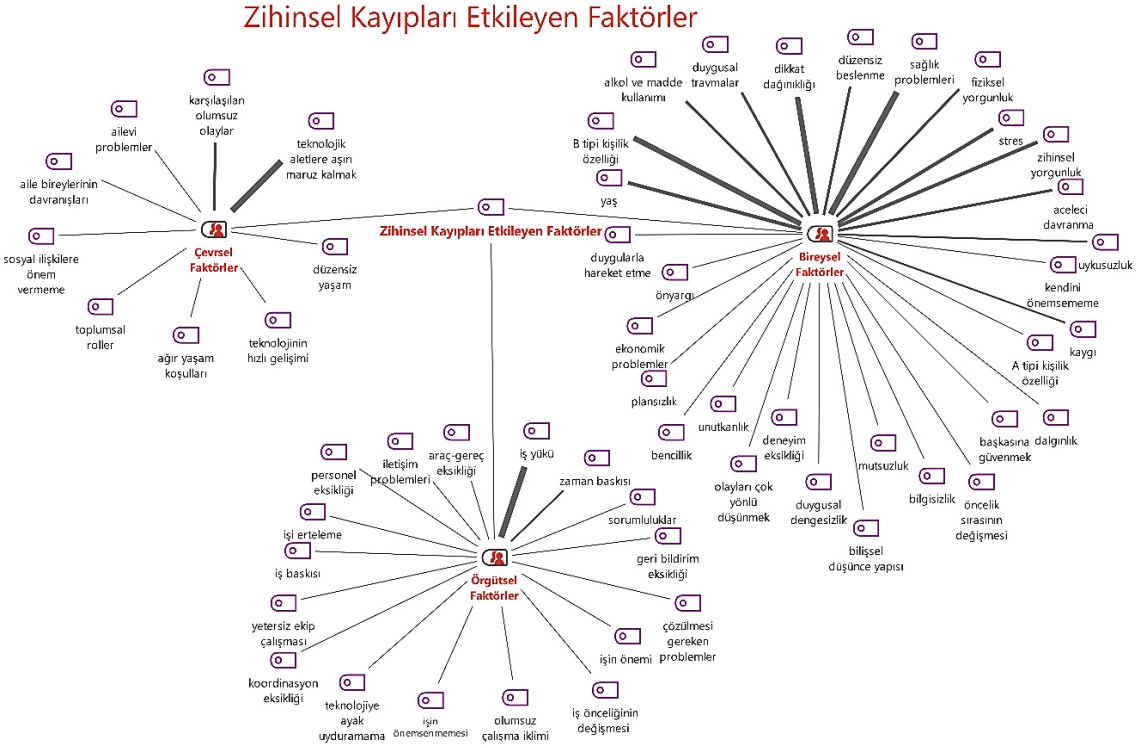
Tablo 3: Katılımcıların Zihinsel Kayıpları Engellemek İçin Alınabilecek Tedbirlerine İlişkin Kod Yoğunluk Tablosu



Tablo 3'te görüldüğü üzere katılımcıların zihinsel kayıpları engellemek üzere alınabilecek tedbirler bağlamında en yüksek düzeyde "planlama ve kontrol", "önlem almak", "alarm/hatırlatıcılardan yararlanma", "düzenli çalışma", "dikkatli davranma", "çevresindekilerden hatırlatmada bulunmasını isteme", "spor yapma" ve "düzenli beslenme" ifadelerine yer verdikleri görülmektedir.

Zihinsel Kayıpları Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bulgular

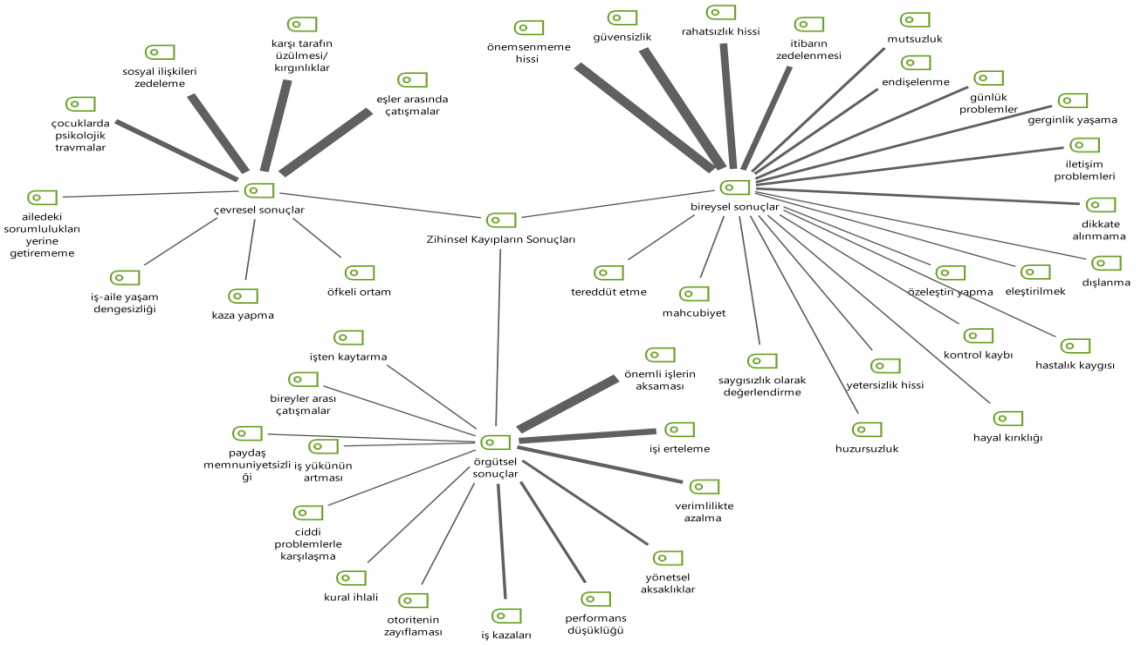
Yöneticiler hem idari görevleri ve iş rolleri gereği üzerlerine düşen görevleri yerine getirirken hem de aile olmanın gereği sorumlulukları üstlenirken karşılaşılan bir durum olan zihinsel kayıpları etkileyen faktörlerin belirlenmesi önem taşımaktadır. Bu çerçevede zihinsel kayıpları etkileyen faktörlerin belirlenmesi yönelik ifadelere ilişkin kodların "bireysel faktörler", "örgütsel faktörler" ve "çevresel faktörler" olmak üzere üç ana teme çerçevesinde ele alınarak, ana temalar ile alt faktörleri içeren ilişki haritası oluşturulmuştur. Görüşmeler sonucunda elde edilen verilere göre zihinsel kayıpları etkileyen faktörler "bireysel faktörler", "örgütsel faktörler" ve "çevresel faktörler" olmak üzere üç faktörü içeren ilişki haritasıyla gösterilmiştir. Zihinsel kayıpları etkileyen bireysel faktörler; "yaş", "B tipi kişilik özelliği", "alkol ve madde kullanımı", "duygusal travmalar", "dikkat dağınıklığı", "düzensiz beslenme", "sağlık problemleri", "fiziksel yorgunluk" olarak ifade edilmiştir. Yöneticilerin zihinsel kayıp yaşamalarını etkileyen örgütsel faktörler ise; "iş yükü", "zaman baskısı", "sorumluluklar", "geri bildirim eksikliği", "çözülmesi gereken problemler", işin önemi", "iş önceliğinin değişmesi", "olumsuz çalışma iklimi" olarak değerlendirilmiştir. Zihinsel kayıpları etkileyen çevresel faktörler yöneticiler tarafından; "teknolojik aletlere aşırı maruz kalmak", "karşılaşılan olumsuz olaylar", "ailevi problemler", "aile bireylerinin davranışları", "sosyal ilişkilere önem verme" olarak ifade edilmiştir. Buna göre, Şekil 1'de yöneticilerin zihinsel kayıplarını etkileyen faktörler ana unsurlar ve alt faktörler çerçevesinde özetlenmeye çalışılmıştır.



Şekil 3: Zihinsel Kayıpları Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Model Önerisi

Zihinsel Kayıpların Sonuçlarının Belirlenmesine Yönelik Bulgular

Yöneticilerin yaşadıkları zihinsel kayıp durumunun doğurduğu sonuçların belirlenmesine yönelik ifadelere ilişkin kodlamalar "örgütsel sonuçlar", "bireysel sonuçlar" ve "çevresel sonuçlar" olmak üzere üç ana tema çerçevesinde ele alınarak, ana temalar ile alt faktörleri içeren ilişki haritası çıkarılmıştır. Zihinsel kayıpların bireysel sonuçları kapsamında "önemsenmeme hissi", "rahatsızlık hissi", "güvensizlik" ve "itibarın zedelenmesi" görülmektedir. Zihinsel kayıpların örgütsel sonuçları kapsamında "önemli işlerin aksaması", "işi erteleme", "verimlilikte azalma", "yönetsel aksaklıklar", "performans düşüklüğü" ve "iş kazaları" sıklıkla ifade edilen kavramlar olarak ön plana çıkmaktadır. Zihinsel kayıpların çevresel sonuçları kapsamında ise "eşler arası çatışmalar", "karşı tarafın üzülmesi/kırgınlıklar", "sosyal ilişkilerin zedelenmesi" ve "çocuklarda psikolojik travmalar" görülmektedir. Buna göre Şekil 4'de yöneticilerde zihinsel kayıpların sonuçları ana unsurlar ve alt faktörler çerçevesinde özetlenmeye çalışılmıştır.



Şekil 4: Zihinsel Kayıpların Sonuçlarına İlişkin Model Önerisi

SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzde artan iletişim ağı ve teknolojik gelişmeler, sorumluluk, rol ve görev çeşitlilikleri bireylerin hata yapma olasılığını arttırmaktadır. Söz konusu hatalar bireysel, örgütsel ve çevresel bağlamda olabileceği gibi; bilişsel başarısızlıklar şeklinde de görülebilmektedir. Bilişsel başarısızlığın yanı sıra dalgınlık, unutkanlık gibi kavramlar ile benzer olan zihinsel kayıplar; bireylerin günlük hayatında ve çalışma hayatında olumsuzluklara neden olabilen bir unsurdur. Bireylerin günlük hayatta kolaylıkla yerine getirebileceği bilişsel süreçlerin aksaması ile ortaya çıkan zihinsel kayıpların beslenme, yaş, sağlık problemleri, kişilik özellikleri ve örgütsel faktörlerden etkilendiği düşünülmektedir. Çalışma yaşamı bağlamında özellikle iş yükü, iş yoğunluğu, stres ve zaman baskısına maruz kalan yöneticilerin zihinsel kayıp yaşaması kaçınılmazdır. Yöneticilerin yönetsel rollerinin yanı sıra toplumsal rollerinin çeşitliliğinden kaynaklı olarak aynı zamanda birçok sorumluluğu bulunmaktadır. Artan iş ve aile sorumlulukları ile birlikte yönetsel rollerin de zihinsel kayıplarla karşılaşılma olasılığını arttırması beklenmektedir.

Araştırmada zihinsel kayıp yaşama olasılığı yüksek olan yöneticilerin zihinsel kayıp yaşadıkları konular, zihinsel kayıp yaşamalarına neden olan faktörler, zihinsel kayıpları engellemek için alınması mümkün olan tedbirler ve zihinsel kayıpların sonuçları incelenmiştir. Bu çerçevede

rektör yardımcısı, dekan, dekan yardımcısı, enstitü müdürü, meslek yüksek okulu müdürü, meslek yüksek okulu müdür yardımcısı ve daire başkanı olarak görev yapan yöneticilerle mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Mülakatlar sonucunda elde edilen verilere göre araştırma kapsamındaki yöneticilerin zihinsel kayıp kavramını; önemsememe, önemli bilgileri unutma, iş yoğunluğu ve yaşam tarzı gibi ifadelerle kavramsallaştırdığı görülmektedir. Bununla birlikte araştırma kapsamında yöneticilerin günlük hayatında sıklıkla; günlük konular ve rutin olayları unutma, ağır metinlerde unutkanlık, evin anahtarını unutma, isimleri hatırlayamama ve alışveriş listesinde unutkanlık gibi konularda zihinsel kayıp yaşadıkları görülmekte iken; çalışma hayatında ise randevuyu unutma, prosedürel maddeler/belgeleri unutma, işin önem sırasının değişmesi, yönetsel konular ve iş planını unutma gibi konularda zihinsel kayıp yaşadıkları belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlar yöneticilerin gerek günlük gerekse çalışma hayatlarında zihinsel kayıp yaşadıklarını ortaya koymaktadır.

Yöneticilerin zihinsel kayıp yaşamalarına yönelik nedenlerin belirlenmesi; dalgınlık, hata yapma, unutkanlık yaşama, algı ve eylemde anlık sapmalar gibi olası olumsuz sonuçların önüne geçilmesi adına önem taşımaktadır. Bu bağlamda araştırma kapsamında zihinsel kayıpların bireysel, örgütsel ve çevresel öncülleri belirlenmiştir. Bu kapsamda yöneticilerin; yaş, B tipi kişilik özelliği, alkol ve madde kullanımı, duygusal travmalar, dikkat dağınıklığı, düzensiz beslenme, sağlık problemleri, fiziksel yorgunluk, stres, zihinsel yorgunluk, aceleci davranma ve uykusuzluk gibi bireysel faktörler nedeniyle zihinsel kayıplara maruz kaldığı görülmüştür. Bununla birlikte yöneticilerin; iş yükü, zaman baskısı, sorumluluklar, geri bildirim eksikliği, çözülmesi gereken problemler, işin önemi ve işin önceliğin değişmesi gibi örgütsel faktörler çerçevesinde zihinsel kayıp yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca yöneticilerin; teknolojik aletlere aşırı maruz kalma, karşılaşılan olumsuz olaylar, ailevi problemler, aile bireylerinin davranışları, sosyal ilişkilere önem vermeme, toplumsal roller, ağır yaşam koşulları, teknolojinin hızlı gelişimi ve düzensiz yaşam gibi çevresel faktörler çerçevesinde de zihinsel kayıp yaşadıkları bulgusu elde edilmiştir.

Araştırma bulguları sonucunda yöneticilerin zihinsel kayıpları engellemek üzere planlama ve kontrol, önlem almak, alarm ve hatırlatıcılardan yararlanma, dikkatli davranma, çevresindeki diğer bireylerden hatırlatmada bulunmasını isteme ve düzenli çalışma gibi tedbirlere başvurdukları görülmüştür. Araştırma kapsamında zihinsel kayıp yaşayan yöneticilerin bireysel anlamda önemsenmeme hissi, güvensizlik, rahatsızlık hissi, itibarın zedelenmesi ve mutsuzluk gibi sonuçlar ile karşılaştıkları görülmüştür. Benzer şekilde zihinsel kayıp yaşayan yöneticilerin zihinsel kayıpların örgütsel sonuçları bağlamında önemli işlerin aksaması, işi erteleme, verimlilikte azalma, yönetsel aksaklıklar, performans düşüklüğü ve iş kazaları yaşadıkları sonucu ortaya çıkmıştır. Diğer taraftan zihinsel kayıp yaşayan yöneticilerin eşler arasında çatışmalar, karşı tarafın üzülmesi ve kırgınlıklar, sosyal ilişkilerin zedelenmesi ve çocuklarda psikolojik travmalar gibi çevresel sonuçlara maruz kaldıkları da ulaşılan sonuçlar arasında yer almaktadır.

Araştırma bulguları sonucunda yöneticilerin çeşitli nedenlerle zihinsel kayıp yaşadıkları kaçınılmaz bir gerçek olarak göze çarpmaktadır. Bu durum yöneticilerin yönetsel becerilerinin olumsuz etkilenmesinin yanı sıra iş ve aile yaşamlarında da olumsuzluklara neden olabilmektedir. Dolayısıyla zihinsel kayıpların araştırma kapsamında tespit edilen nedenlerinden hareketle örgütsel çevrede stres oluşturan faktörlerin azaltılması, fiziksel ve zihinsel yorgunluğun önüne geçilebilmesi adına sağlıklı beslenme, spor ve iyi bir uyku düzeni, alkol ve madde kullanımında uzak durulması, ani kararlardan kaçınılması gibi dikkat dağınıklığına neden olan etkenlerin ortadan kaldırılmasını önermek mümkündür. Zihinsel kayıpların olumsuz çevresel sonuçlarını azaltabilmek amacıyla dinlenme saatlerinde teknolojik aletlerin kullanımının azaltılması, sosyal faaliyetlere daha fazla zaman ayırmaya çalışılması, iş yükünün azaltılması, zaman baskısının azaltılması, iş planlarının sıklıkla değiştirilmesinin önlenmesi, koordinasyon, personel ve araç gereç eksikliklerinin önüne geçilmesi gibi iyileştirme yöntemleri önerilebilir. Zihinsel kayıp kavramına yönelik yöneticilere ilişkin önerilerin yanında araştırmacılara ise ilerideki çalışmalarda zihinsel kayıpların farklı meslek gruplarındaki sonuçlarının incelenmesinin yanı sıra örgütsel

sonuçlara etkisinin (işten ayrılma niyeti, işe yabancılaşma, işe adanma vb.) ampirik bir araştırma ile test edilmesi önerilebilir.

KAYNAKÇA

Abbasi, M., Zakerian, A., Mehri, A., Poursadeghiyan, M., Dinarvand, N., Akbarzadeh, A., & Ebrahimi, M. H. (2017). Investigation into effects of work-related quality of life and some related factors on cognitive failures among nurses. International Journal of Occupational Safety and Ergonomics, 23(3), 386-392.

Allahyari, T., Saraji, G. N., Adi, J., Hosseini, M., Iravani, M., Younesian, M., & Kass, S. J. (2008). Cognitive failures, driving errors and driving accidents. International journal of occupational safety and ergonomics, 14(2), 149-158.

Allahyari, T., Rangi, N. H., Khalkhali, H., & Khosravi, Y. (2014). Occupational cognitive failures and safety performance in the workplace. International journal of occupational safety and ergonomics, 20(1), 175-180.

Aschwanden, D., Sutin, A. R., Luchetti, M., Allemand, M., Stephan, Y., & Terracciano, A. (2020). A systematic review and meta-analysis of the association between personality and cognitive failures/complaints. Social and Personality Psychology Compass, 14(11), 1-24.

Cresswell, J. W. (1998). Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions. Thousand Oaks, CA: SAGE

Houston, D. M. (1989). The relationship between cognitive failure and self-focused attention. British Journal of Clinical Psychology, 28(1), 85-86.

Kanten, P., Gümüştekin, G. & Durmaz, M.G. (2018). Öfke Yönetimini Etkileyen Öncüller: Hemşireler Üzerinde Nitel Bir Araştırma, 6.Örgütsel Davranış Kongresi, Isparta, 1099-1112

Könen, T., & Karbach, J. (2020). Self-reported cognitive failures in everyday life: A closer look at their relation to personality and cognitive performance. Assessment, 27(5), 982-995.

Payne, T. W., & Schnapp, M. A. (2014). The relationship between negative affect and reported cognitive failures. Depression research and treatment, 2014.

Petitta, L., Probst, T. M., Ghezzi, V., & Barbaranelli, C. (2019). Cognitive failures in response to emotional contagion: their effects on workplace accidents. Accident Analysis & Prevention, 125, 165-173.

Polatcı, S., & Yılmaz, H. (2021). Bilişsel Kayıplarımızın Sebebini Arayış: Psikolojik Sermaye ve Çalışma Hayatı Kalitesinin Bilişsel Kayıplara Etkisi, Akademi Sosyal Bilimler Dergisi, 8(22), 47-68.

Pollina, L. K., Greene, A. L., Tunick, R. H., & Puckett, J. M. (1992). Dimensions of everyday memory in young adulthood. Br. J. Psychol., 83(3), 305–21. doi:10.1111/j.20448295.1992.tb02443.x

Sullivan, B., & Payne, T. W. (2007). Affective disorders and cognitive failures: a comparison of seasonal and nonseasonal depression. American Journal of Psychiatry, 164(11), 1663-1667.

Sutin, A. R., Aschwanden, D., Stephan, Y., & Terracciano, A. (2020). Five Factor Model personality traits and subjective cognitive failures. Personality and individual differences, 155, 109741.

Robertson, I. H., Manly, T., Andrade, J., Baddeley, B. T., & Yiend, J. (1997). Oops!': Performance correlates of everyday attentional failures in traumatic brain injured and normal subjects. Neuropsychologia, 35(6), 747-758.

van Doorn, R. R., Lang, J. W., & Weijters, T. (2010). Self-reported cognitive failures: A core self-evaluation?. Personality and Individual Differences, 49(7), 717-722.

Wallace, J. C., & Chen, G. (2005). Development and validation of a work-specific measure of cognitive failure: Implications for occupational safety. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 78(4), 615-632.