


Zihinsel Kayıpların Öncülleri ve Ardılları Üzerine Nitel Bir Çalışma

Yener Pazarçık¹ 

Pelin Kanten² 

Benan Arda³ 

Zihinsel Kayıpların Öncülleri ve Ardılları Üzerine Nitel Bir Çalışma	A Qualitative Study of the Antecedents and Consequences of Cognitive Failures
<p>Öz</p> <p>Zihinsel kayıplar bireylerin iş ve sosyal yaşamlarında olumsuz çıktılar oluşturan bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Zihinsel kayıpların sonuçlarının ve bu kayıplara neden olan faktörlerin belirlenmesinin önem taşıdığı düşünülmektedir. Bu kapsamda araştırmada bir üniversitede görev yapan yöneticilerde zihinsel kayıpların öncüllerinin ve sonuçlarının bir model çerçevesinde sunulması amaçlanmaktadır. Araştırma amacı doğrultusunda 24 yönetici ile yarı yapılandırılmış soru formu aracılığıyla mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Mülakatlardan elde edilen veriler MAXQDA nitel veri analizi programı kullanılarak kodlanmış ve kategorize edilmiştir. Analiz sonuçları çerçevesinde yöneticilerin karşılaştığı zihinsel kayıplara yol açan nedenler üç ana tema çerçevesinde belirlenmiştir. Bununla birlikte yöneticilerin karşı karşıya kaldığı zihinsel kayıpların sonuçları ise "bireysel", "örgütsel" ve "çevresel" sonuçlar olmak üzere üç ana tema kapsamında sınıflandırılmıştır.</p>	<p>Abstract</p> <p>Cognitive failures evaluated as a significant component which led to detrimental outcomes in both social and work life of individuals. Therefore, it is considered as an important to determine the consequences and antecedents of cognitive failures. Within the scope of the research, it is aimed to present the antecedents and consequences of cognitive failures in the managers working at a university within the framework of a model. Th aim of the research; interviews were conducted with 24 managers through a semi-structured questionnaire The data obtained from the interviews were coded and categorized using the MAXQDA qualitative data analysis program. In the light of the analysis results, the antecedents of cognitive failures as in managers were determined as three themes within the framework of research. However, the consequences of cognitive failures seen in managers are classified under three main themes as "individual", "organizational" and "environmental consequences".</p>
<p>Anahtar Kelimeler: Zihinsel Kayıplar, Bilişsel Hata, Unutkanlık</p>	<p>Keywords: Cognitive Failures, Cognitive Error, Forgetfulness</p>
<p>JEL Kodları: M10, M20, M54</p>	<p>JEL Kodları: M10, M20, M54</p>

<p>Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı</p>	<p>Bu çalışma Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Etik Kurulu'nun 03.03.2022 tarih ve 05126 sayılı Etik Kurul Onay Belgesi ile bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.</p>
<p>Yazarların Makaleye Olan Katkıları</p>	<p>Çalışmanın tamamı üç yazar ile birlikte, bölümleri yazarlara paylaştırılarak oluşturulmuştur.</p>
<p>Çıkar Beyanı</p>	<p>Yazarlar açısından ya da üçüncü taraflar açısından çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.</p>

¹ Doç. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret Lojistik ve İşletmecilik, ypararcik@comu.edu.tr

² Prof. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İşletme, pelinkanten@comu.edu.tr

³ Doktora öğrencisi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Uluslararası İşletmecilik, benanardaa@gmail.com

1. Giriş

İstenmeyen hatalar genellikle günlük hayatta büyük problemlere neden olabilmekte, iş ve boş zaman aktivitelerini kesintiye uğratma eğilimindedir. Çoğu zaman bu hataları düzeltmek zaman kaybına neden olabilmektedir. Hatalar aynı zamanda kazalara dönüşebilmekte; yaralanmalara ve ölümlere yol açabilmektedir (Doorn vd. 2010: 717). Alan yazın incelendiğinde günlük hatalar veya aksiliklerin neden ve sonuçlarının incelendiği görülmektedir. Reson (1977-1979) günlük yaşamdaki aksiliklerle ilişkili çalışmalar yapmış, çalışmalarına kaza raporlarının analizinden başlamış, günlük yaşamda tutulan günlüklerdeki tuhaf “unutkanlık” durumlarının kaydı ile devam etmiş ve bu durumların bireyler tarafından bildirilme sıklığına ilişkin genel anketler oluşturulması yöntemiyle gelecek araştırmaların da ilerlemesini sağlamıştır. Günlük yaşamda bireylerin algısal hata ve hafıza kaybı yaşayarak eylemlerini yanlış yönlendirmeleri muhtemeldir. Bu gibi durumlar da karşılaşılan hatalar, eksiklikler veya unutkanlıklar zihinsel kayıp kavramı çerçevesinde değerlendirilebilmektedir. Zihinsel kayıp, hata ve unutkanlık gibi problemlerin çoğu; dikkat, hafıza, düşünce ya da eylemlerin kontrolünde meydana gelen bozuklarla ilişkilidir (Broadbent vd. 1982: 1). Zihinsel kayıplar (bilişsel başarısızlıklar) eylemlerin niyetle uyuşmaması ve algı, bellek, motor işlevlerdeki başarısızlık olarak tanımlanmaktadır (Allahyari vd. 2008: 150).

Zihinsel kayıplar; hatalar, bellek, algı ve/veya eylemlerde anlık gecikmeler yaşanması olarak da tanımlanmaktadır. Zihinsel kayıplar genellikle öznel biliş altında değerlendirilmektedir. Bu kapsamda zihinsel kayıplar, bireyin bilişsel işlevlere yönelik algılamasıyla şekillenmektedir. Günlük yaşamda yaygın olarak karşılaşılan zihinsel kayıplar; kısmen durumsal olmak üzere nörolojik faktörlere bağlı olarak ortaya çıkmaktadır (Sutin vd. 2020: 1). Randevuları unutmak, e-postaları günlerce cevapsız bırakmak, sokaktaki işaretleri fark etmemek, okunan bir şeyi tekrar okumak zorunda kalmak gibi günlük aktivitelerde gözlemlenen bu tür hatalar dikkat dağınıklığı ve hafıza ile ilgili genel bilişsel işlevlerdeki temel sorunlardan kaynaklanmaktadır (Payne ve Schnapp, 2014: 1). Zihinsel kayıplar kendi başlarına tehlikeli olarak görülmemesine karşın; trafik kazaları, hastaneye yatışlar, düşme yaralanmaları ve işle ilgili kazalar gibi olaylarla da ilişkili olabilmektedir (Sullivan ve Payne 2007: 1664). Zihinsel kayıplar bilişsel yetenek ile ilişkilendirilmektedir. Bilişsel yetenek, akademik çıktıları, refah düzeyini, sosyo-ekonomik başarıyı, iş performansını ve iş modelini öngörmek adına kritik bir öneme sahiptir (Leeson vd., 2008: 631). Yüksek bilişsel yeteneklere sahip bireylerin yeni bilgileri daha hızlı işleyebildikleri varsayılmakta, bireylerin bilişsel yetenekleri ile çalışma yaşamındaki davranışları arasında bir ilişki beklenmektedir (Heineck ve Anger, 2010: 536).

Zihinsel kayıplar (bilişsel başarısızlıklar) mesleki ve mesleki olmayan faaliyetlerde de ortaya çıkmaktadır. Mesleki zihinsel kayıplar (bilişsel başarısızlıklar) bir çalışma ortamında meydana gelen başarısızlık kümeleridir (Allahyari vd. 2014: 175). Wallace ve Chen (2005) yaptıkları çalışmada, mesleki zihinsel kayıplar ile nevroitiklik (duygusal dengesizlik), aşırı iş yükü, güvensiz davranışlar ve mikro kazalar arasında pozitif yönde ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Wallace ve Chen, 2005: 622). Zihinsel kayıplar halka açık yerlerde bir şeyleri kaybetme, güvensiz işyeri davranışları, işyeri kazaları, trafik kazaları, spor ve eğlence yaralanmaları ve düşük seviyede işyeri performansı ile ilişkilidir (Niranja vd., 2022: 315). Atıklık ve hafıza fonksiyonları ile negatif yönde; yorgunluk, uyku bozuklukları ve dikkat problemleri ile pozitif yönde ilişkili olan zihinsel kayıplar; iş kazalarına neden olabilecek düşük dikkat ve dikkat dağınıklığı ile de ilişkilidir (Abbasi vd. 2017: 386). Özdevecioğlu vd. (2013) araştırmalarında mesleki stres ve tükenmişliğin zihinsel kayıpları pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır

(Özdevecioğlu vd. 2013: 12). Polatçı ve Yılmaz'ın (2021) yaptıkları çalışmanın sonucuna göre ise, pozitif psikolojik sermaye ve çalışma hayatının kalitesi, zihinsel kayıpları negatif yönde etkilemektedir (Polatçı ve Yılmaz, 2021: 62). Alan yazında zihinsel kayıpların öncülleri ve sonuçlarına yönelik çalışmalar yer almasına rağmen, zihinsel kayıpların kavramsal çerçevesini ortaya koyan sınırlı sayıda çalışma yer almaktadır. Bu bağlamda zihinsel anlamda dikkat gerektiren işlere yoğun şekilde zaman harcayan yöneticilerin ne gibi durumlarda zihinsel kayıp yaşadıklarının belirlenmesi; yöneticilerin zihinsel kayıp yaşamasına neden olabilecek bireysel ve örgütsel faktörlerin ortaya çıkarılması önem taşımaktadır. Başka bir ifadeyle örgütsel kademelerde farklı pozisyonlarda yönetici olarak görev yapan bireylerin yüksek düzeyde strese maruz kalmaları sebebiyle karşı karşıya kaldığı bilişsel fonksiyonlarda zayıflamaya neden olan faktörlerin kapsamlı bir şekilde belirlenmesi ve bir model dahilinde sunulmasıyla literatüre katkı sağlanması amaçlanmaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve

Geleneksel olarak klinik psikoloji alanı bireysel farklılıklar ve psikopati konuları ile ilgilenirken; bilişsel psikoloji temel bilişsel mekanizmaları anlamlandırmaya çalışmaktadır (Bruce vd., 2007: 553). Temel bilişsel süreçler, kısa ve uzun süreli bellekten bilginin geri alınmasını, sinyal algılamayı, olasılık öğrenmeyi ve uyanıklığı içermektedir (Dickman, 1990: 95). Farkındalığın azalması bilişsel psikolojide zihinsel kayıplar (bilişsel başarısızlık), klinik psikolojide ayrışma olarak adlandırılma eğilimindedir (Bruce vd., 2007: 553). Zihinsel kayıplar (bilişsel başarısızlıklar) ve bilişsel rahatsızlıklar literatürdeki benzer diğer terimler gibi (örneğin; öznel bilişsel bozulma, öznel bilişsel zayıflama) birbirinin yerine kullanılma eğilimindedir. Buna karşın bilişsel rahatsızlıklar, bireyin bilişsel işleyişi hakkında olumsuz yargılardır. Zihinsel kayıplar (bilişsel başarısızlıklar) bellek, algı ve/veya eylemde anlık sapmalar nedeniyle hatalarla karşılaşılmasıdır (Aschwanden vd. 2020: 3). Zihinsel kayıplar, bilişsel kontrolde sık gözlemlenen sapmalara karşı küresel bir sorumluluğu yansıtmaktadır (Carrigan ve Barkus, 2016: 30). Martin (1983) zihinsel kaybı, bireyin normalde hatasız tamamlaması gereken basit görevlerde bilişsel temelli hatalar yapması olarak tanımlanmıştır. Manly, Robertson, Galloway ve Hawkins (1999) zihinsel kayıpları; eskisi dururken yeni bir kalemi çöpe atmak, bir telefon görüşmesi sırasında telefon görüşmesinin kesintiye uğradığı anda bireyin çöpü dışarıya çıkarmayı unutmaması gibi örneklerle açıklamıştır (Wallace vd., 2002: 238). Zihinsel kayıplar; bireyin kahvesine şeker yerine un koyması gibi basit hatalar şeklinde gözlemlenebileceği gibi; tek yönlü bir sokakta yanlış yöne dönmek şeklinde ciddi sonuçlara neden olabilecek hatalarla da kendisini göstermektedir. Zihinsel kayıplar genel anlamda, bir kişinin görevini tamamlama yeteneğine sahip olmasına rağmen, "başka bir şeyin" bireyin görevini tamamlamasına müdahale etmesi olarak kavramsallaştırılmıştır (Wallace, 2004: 308). Deng ve arkadaşlarının (2022) çalışmasına göre tam bir bilişsel süreç beş bilişsel bağlantı içermelidir; bunlar bilgi edinme, bilgiyi anlama, tepkiyi algılama, tepkiyi seçme ve harekete geçmedir. Zihinsel kayıplar, bilişsel sürecin bir ürünü olan güvensiz davranışlara yol açabilmektedir. Bu nedenle, zihinsel kayıplara ilişkin faktörler güvenli olmayan davranışlar üzerinde etkilidir (Deng vd., 2022: 2).

Alan yazın, algılanan bilişsel başarısızlık ile karar verme zayıflığı arasında erteleyici bir karar verme tarzı şeklinde kendini gösteren bir ilişkiye işaret etmektedir (Di Fabio ve Palazzeschi, 2013: 262). Karar vermeyi ertelemeyi zihinsel kayıpların bir ifadesi olarak ve dolayısıyla, karmaşık bilgilerin kırılğanlığının, edinilememesinin veya hafıza eksikliğinin bir sonucu olarak alternatif seçenekler hakkındaki bilgilerin işlenmesinde ve değerlendirilmesinde bir gecikme

olarak kabul eden araştırmalar mevcuttur (Di Fabio, 2006: 112). Zihinsel kayıplar çerçevesinde değerlendirilen bireyin normalde gerçekteşirdiği görevindeki hatalar ve başarısızlıklar, yetenek ve bilgi ile gerçekteşen başarısızlıklar dışındaki, her türlü uygulama ve hafızayla ilişkili hataları içermektedir. Zihinsel kayıplar dikkatten kaçma (algılamada başarısızlık), hafızadan çıkma (bilgiyi ulaşma konusunda karşılan başarısızlık) ve motor işlevlerde hata yapma (istenmeyen eylemler veya eylemsizlik hali) gibi şekillerde kendisini göstermektedir (Abbasi vd. 2017: 386). Spesifik olarak hafıza bileşeni, ilgili ve tanidik işle ilgili bilgilerin başarısız olarak geri çağırılmasıdır. Dikkat bileşeni, çalışırken iş görenin göreviyle ilgili bilgileri algılamasında ve görevine dikkatini odaklaması konularında problem yaşamasıdır. Eylem bileşeni ise, uygun göreve yönelik davranışların amaçlanan veya amaca yönelik şekilde başarısız sonuçlara ulaşmasıdır (Petitta vd., 2019: 166). Norman (1981), zihinsel kayıpları üç ana kategoride değerlendirmiştir. İlk kategoriyi, niyetlerin oluşumundaki hatalar oluşurmaktadır. İkinci kategoriyi, niyetlerin hatalı şekilde kurgulanması oluşurmaktadır. Son kategori ise, eylemlerin yanlış tetiklenmesidir. Robertson, Manly, Andrade, Baddeley ve Yiend (1997) bu tür hataların sıklıkla can sıkıntısı, endişe ve dikkat dağınıklığı nedeniyle meydana geldiği üzerinde durmuşlardır. Broadbent vd. (1982), Pollina, Greene, Tunick ve Puckett, (1992) yaptıkları çalışmalarda, zihinsel kayıpların sıklığı ile kısa süreli hafızanın aşırı yüklenmesi, dikkat seviyesinin azalması, tesadüfi öğrenme ve dikkat dağınıklığı gibi bilişsel faktörler arasında ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Houston (1989) yaptığı çalışmada, zihinsel kayıpları öz-bilinç (bireysel farkındalık) ve sosyal kaygı gibi sosyal özelliklerle ilişkilendirilmiştir. Reason ve Lucas, (1984), Larson vd. (1997), Larson ve Merritt, (1991) zihinsel kayıpların davranışsal sonuçları arasında, dalgınlıkla mağazada hırsızlık yapma, otomobil kazaları, pusula ibresinin ucu ile yanlış rota çizmeye yönelik pilotaj hatalarının olabileceğini ifade etmişlerdir (Wallace vd., 2002: 239). Könen ve Karbach (2018) araştırma sonuçlarına göre, zihinsel kayıplar vicdanlılık ile negatif yönde nevroitiklik ile pozitif yönde ilişkilidir. Benzer şekilde zihinsel kayıplar ile sorumluluk ve başarı için çaba gösterme arasında negatif ilişki olduğu görülmüştür. Aynı zamanda zihinsel kayıplar ile öfkeli düşmanlık, dürtüsellik arasında pozitif yönde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Könen ve Karbach, 2018: 990-991). Iwasa ve arkadaşları ise araştırmaları (2022) sonucunda, geçmiş araştırmaların güçlü bir ilişki tespit ettiği uyku düzeni ve zihinsel kayıplar ikilisine ilişkin olarak, uyku kalitesinin küçük gecikmeler ve ileriye ve geriye dönük bilişsel başarısızlıklar üzerinde bağımsız bir etkiye sahip olduğu; katılımcıların uyku kalitesi ne kadar yüksekse, bilişsel başarısızlık sıklıklarının o derece düştüğü sonucuna ulaşmışlardır (Iwasa vd., 2022: 6).

3. Araştırma Metodolojisi

3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, bir devlet üniversitesinde görev yapmakta olan yöneticilerin zihinsel kayıp düzeylerini etkileyen faktörlerin belirlenmesidir. İlgili literatür incelendiğinde kavrama ilişkin bir boşluk olduğu, uluslararası literatür incelendiğinde ise özellikle zihinsel kayıpların sonuçlarına odaklanıldığı görülmüştür. Bu bağlamda zihinsel kayıplara neden olan faktörlerin belirlenmesi önem taşımaktadır. Bu amaç kapsamında aşağıda belirtilen araştırma sorularına yanıt aranmaktadır:

- Zihinsel kayıp kavramı yöneticiler için ne anlam ifade etmektedir?
- Yöneticilerin zihinsel kayıp yaşadıkları konular nelerdir?
- Yöneticilerde zihinsel kayıpların nedenleri nelerdir?
- Yöneticilerde zihinsel kayıpların sonuçları nelerdir?
- Yöneticilerin zihinsel kayıpları engellemek için aldıkları tedbirler nelerdir?

3.2. Araştırmanın Örnekleme

Araştırma kapsamında amaçlı örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Bu kapsamda katılımcılar bir devlet üniversitesinde görev yapmakta olan 24 yöneticiden oluşmaktadır. 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 (Baş ve Akturan, 2017: 233). Ayrıca örneklem seçiminde yöneticilerin yaş, medeni durum, çocuk sayısı gibi farklı kriterler de dikkate alınmıştır. Zihinsel kayıplar ile ilgili elde edilmesi beklenen verilerin yaş, medeni durum ve çocuk sayısı gibi faktörlere göre değişkenlik gösterebileceği varsayımı sebebiyle örneklem seçiminde bu kriterler 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 Yrd.	1
		60-70	2						2
								Enstitü Müdürü	1
								Dekan Yrd.	4
								Dekan	9
								Rektör Yrd.	3

3.3. Veri Toplama Tekniği

Araştırma kapsamında veriler yarı-yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak, yüz yüze görüşmeler yapılarak elde edilmiştir. Görüşme formunun hazırlanması aşamasında literatür ve mevcut çalışmalar incelenerek sorular oluşturulmuş; soru formunun geçerliliği ise örgütsel davranış alanında nitel araştırma konusunda deneyimli olan bir uzman görüşüne başvurularak sağlanmıştır. Görüşme formu zihinsel kayıplar ile ilgili 29 açık uçlu soru ile cinsiyet, yaş, medeni durum ve ocuk sayısı olmak üzere 4 demografik sorudan oluşmaktadır. Katılımcılar ile görüşmeler Ocak-şubat 2021 tarihleri arasında 35-45 dakika arasında bir sürede gerçekleştirilmiş, katılımcıların rızasının olmaması sebebiyle ses kayıt cihazı kullanılmadan, yazılı olarak kayıt altına alınmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında 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 detaylıca 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. Bununla birlikte araştırmanın güvenirliğinin sağlanması aşamasında, alanında deneyimli bir akademisyene kategorilendirme işlemi yaptırılarak, elde edilen kategoriler ile araştırmacının oluşturduğu kategorilerin karşılaştırılması ile yapılmıştır. Son aşamada ise, araştırma bulguları yorumlanarak, sonuçlar ifade edilmiştir.

4. Bulgular ve Tartışma

Araştırmada elde edilen verilerden yola çıkarak, zihinsel kayıp kavramına yönelik kodlar oluşturulmuştur. Kodlar arasındaki ilişkilerin oluşturduğu yapı içerisinde 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.

4.1. 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 (%19,10) önemsememe ile kodlandığı, bunu sırasıyla iş yoğunluğu (%13,48), önemli bilgileri unutma (%12,36), yaşam tarzı (%8,99), rahat davranışlar (%4,49), fiziksel ve zihinsel açıdan yorgunluk (%4,49), çözülmesi gereken bir sorun (%4,49), detaycılık (%4,49), işleri aksatma (%4,49) ve dağınık düşünce yapısı (%4,49) kodlarının izlediği görülmektedir. Tablo 2'de zihinsel kayıp kavramının yöneticilere çağrıştırdığı ifadelerle ilişkin frekans ve yüzde dağılımları verilmektedir.

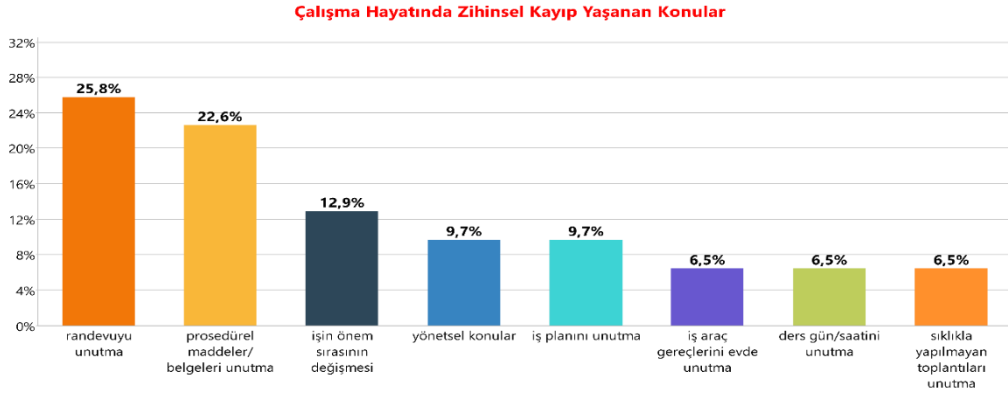
Tablo 2. Zihinsel Kayıp Kavramının Yöneticilere Çağrıştırdığı İfadeler

	Frekans	Yüzde
Önemsememe	17	19,10
İş yoğunluğu	12	13,48
Önemli bilgileri unutma	11	12,36
Yaşam tarzı	8	8,99
Rahat davranışlar	4	4,49
Fiziksel ve zihinsel açıdan yorgunluk	4	4,49
Çözülmesi gereken bir sorun	4	4,49
Detaycılık	4	4,49
İşleri aksatma	4	4,49
Dağınık düşünce yapısı	4	4,49
Bilinçli veya bilinçsiz yanlış hareket	3	3,37
Utanma	2	2,25
Sorumsuzluk	2	2,25
Bilişsel tembellik	2	2,25
Hedefi gerçekleştiremememe	2	2,25
Özeleştirme yapma	2	2,25
Stres	2	2,25
Plansızlık	2	2,25
TOPLAM	89	100,00

4.2. Çalışma Hayatında Zihinsel Kayıp Yaşanan Konulara İlişkin Bulgular

Çalışma hayatlarında zihinsel kayıp yaşadıkları konuların belirlenmesi adına yöneticilerde zihinsel kayıp yaşadıkları konular sorulmuştur. Şekil 1'de yöneticilerin çalışma hayatında zihinsel kayıp yaşadıkları konulara ilişkin verdikleri cevapların yüzde dağılımı çubuk grafiği ile verilmiştir. Buna göre, yöneticilerin çalışma yaşamında en yüksek seviyede zihinsel kayıp yaşadıkları konu (%25,8) oranıyla randevuyu unutmadır; bunu sırasıyla (%22,6) prosedürel maddeler/ belgeleri unutma, (%12,9) işin önem sırasının değişmesi, (%9,7) yönetsel konuların, (%9,7) iş planını unutmanın takip ettiği görülmektedir.

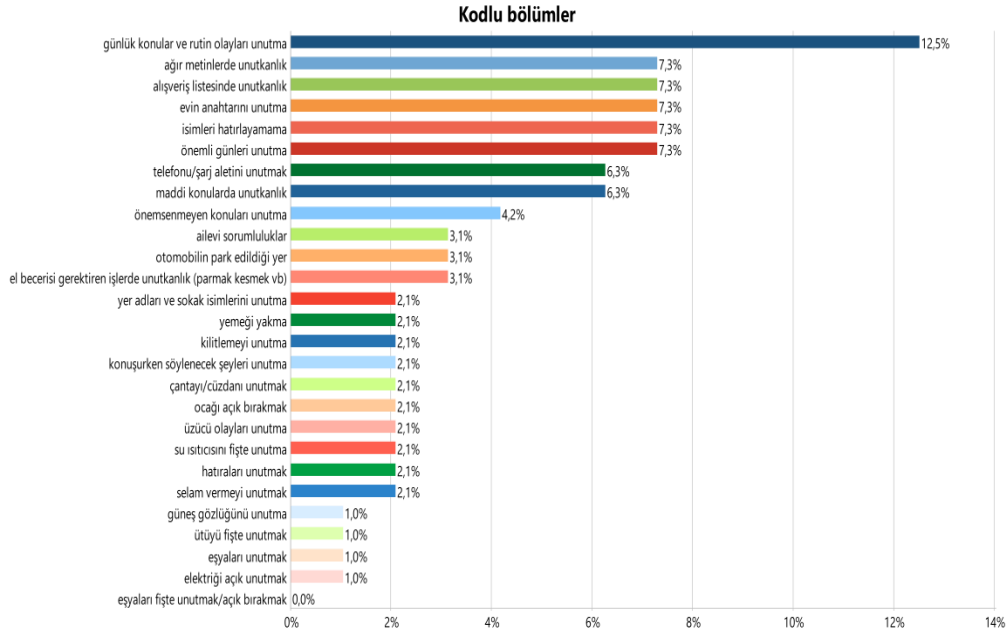
Şekil 1. Yöneticilerin Çalışma Hayatında Zihinsel Kayıp Yaşadıkları Konulara İlişkin Yüzde Dağılım



4.3. 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 2’de yöneticilerin günlük hayatta zihinsel kayıp yaşadıkları konulara ilişkin verdikleri cevapların yüzde dağılımı çubuk grafik ile verilmiştir. Buna göre, yöneticilerin günlük hayatta en yüksek seviyede zihinsel kayıp yaşadıkları konu (%12,5) oranıyla günlük konular ve rutin olayları unutmadır; 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 unutma, (%6,3) telefonu/şarj aletini unutmak, (%6,3) maddi konularda unutkanlık, (%4,2) önemsenmeyen konuları unutma, (%3,1) ailevi sorumluluklar, (%3,1) otomobilin park edildiği yer, (%3,1) el becerisi gerektiren işlerde unutkanlık (parmak kesmek vb), (%2,1) yer adları ve sokak isimlerini unutma, (%2,1) yemeği yakma, (%2,1) kilitlemeyi unutma, (%2,1) konuşurken söyleyecek şeyleri unutma, (%2,1) çantayı/cüzdanı unutmak, (%2,1) ocağı açık bırakmak, (%2,1) üzücü olayları unutma, (%2,1) su ısıtıcısını fişte unutma, (%2,1) hatıraları unutmak, (%2,1) selam vermeyi unutmak, (%1,0) güneş gözlüğünü unutma, (%1,0) ütüyü fişte unutma, (%1,0) eşyaları unutma, (%1,0) elektrikliyi açık unutma, (%0,0) eşyaları fişte unutma/açık bırakma

Şekil 2. Yöneticilerin Günlük Hayatta Zihinsel Kayıp Yaşadıkları Konulara İlişkin Yüzde Dağılım



4.4. Zihinsel Kayıpları Engellemek İçin Alınabilecek Tedbirlere İlişkin Bulgular

Zihinsel kayıp yaşanan konular belirlendikten sonra yöneticilere zihinsel kayıp yaşamayı engellemek için alınabilecek tedbirler sorulmuştur. Bu bağlamda zihinsel kayıpları engellemek için alınabilecek tedbirler elde edilen veriler çerçevesinde kategorileştirilmiştir. Tablo 3'te katılımcıların zihinsel kayıpları engellemeye yönelik olarak alınabilecek tedbirlerine ilişkin ifadelerle yer verilmektedir.

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

Kod Sistemi	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Zihinsel Kayıpları Engellemek İçin Alınabilen																									
fiziksel ve zihinsel rahatlama																									
yeni şeyler öğrenmek																									
teknolojik aletlerden uzak kalmak																									
önlem almak																									
yeni hobiler edinmek																									
sosyal aktivitelere katılma																									
planlama ve kontrol																									
bireysel farkındalığı artırma																									
düzenli çalışma																									
iş-aile yaşam dengesi sağlama																									
alışkanlıklardan uzaklaşma																									
besin takviyeleri																									
dikkatli davranma																									
şeyleri göz önünde bulundurma																									
alarm/hatırlatıcılardan yararlanma																									
aile desteği																									
bireylerarası iletişim																									
zihinsel egzersizler (bulmaca,sudoku)																									
insanlardan hatırlatmada bulunmasını isteme																									
tekrar etme																									
spor yapma																									
uyku düzeni																									
düzenli beslenme																									

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", "insanlardan hatırlatmada bulunmasını isteme", "spor yapma" ve "düzenli beslenme" ifadelerine yer verdikleri görülmektedir.

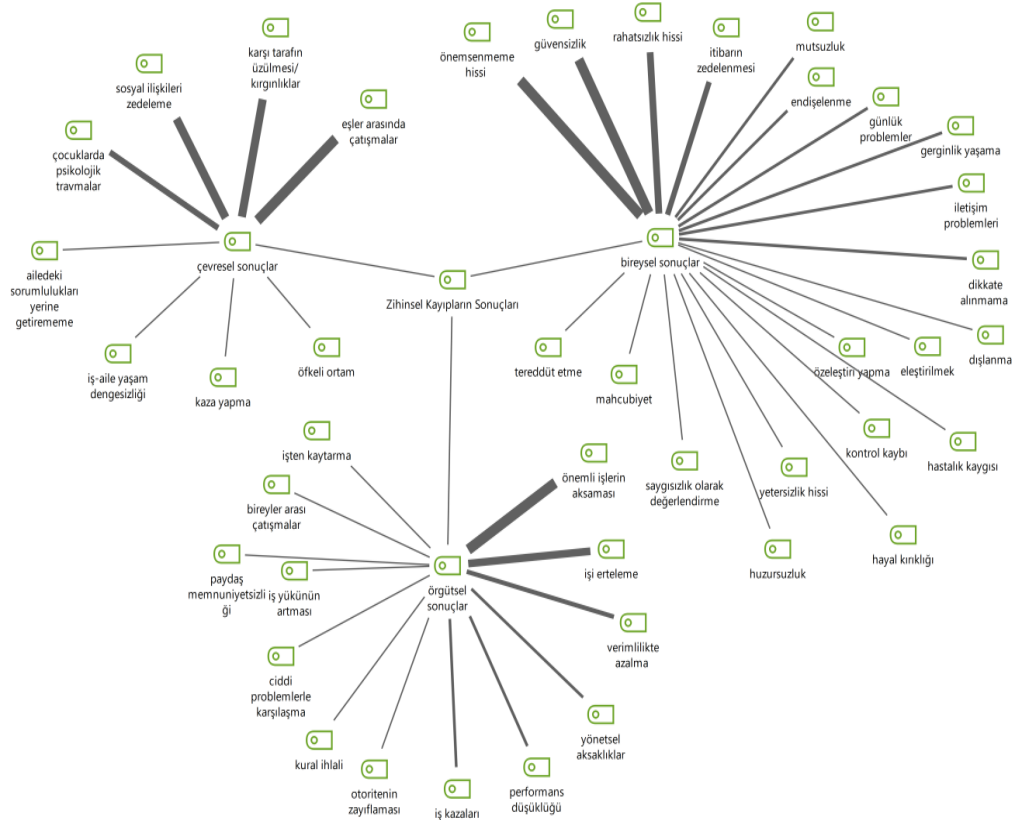
4.5. Zihinsel Kayıpları Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bulgular

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 ifadelerle ilişkin kodların "bireysel faktörler", "örgütsel faktörler" ve "çevresel faktörler" olmak üzere üç ana tema çerçevesinde ele alınarak, ana temalar ile alt faktörleri içeren ilişki haritası oluşturulmuştur. Görüşmeler sonucunda elde edilen verilere göre zihinsel kayıpları etkileyen faktörler "bireysel faktörler",

4.6. Zihinsel Kayıpların Sonuçlarının Belirlenmesine Yönelik Bulgular

Yöneticilerin yaşadıkları zihinsel kayıp durumunun doğurduğu sonuçların belirlenmesine yönelik ifadelerle ilişkin kodlamalardan “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”, “iş erteleme”, “verimlilikte azalma”, “yönetimsel 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 ilişkileri zedeleme” ve “çocuklarda psikolojik travmalar” görülmektedir. Buna göre Şekil 4’te yöneticilerde zihinsel kayıpların sonuçları ana unsurlar ve alt faktörler çerçevesinde özetlenmeye çalışılmıştır.

Şekil 4. Zihinsel Kayıpların Sonuçlarına İlişkin Model Önerisi



5. Sonuç ve Öneriler

Günümüzde artan iletişim ağı ve teknolojik gelişmeler, sorumluluk, rol ve görev çeşitlilikleri bireylerin hata yapma olasılığını artırmaktadır. Söz konusu hatalar bireysel, örgütsel ve çevresel bağlamda olabileceği gibi; bilişsel başarısızlıklar şeklinde de görülebilmektedir. Bilişsel başarısızlığın yanı sıra dalgınlık, unutkanlık gibi kavramları da bünyesinde barındıran 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 bağlamsal faktörlerden etkilendiği düşünülmektedir. Çalışma yaşamı bağlamında ise özellikle iş yükü, iş yoğunluğu, kriz yönetimi ve zaman baskısına maruz kalan yöneticilerin zihinsel kayıp yaşama olasılığının artacağı düşünülmektedir. Yöneticilerin yönetsel rollerinin yanı sıra toplumsal rollerinin çeşitliliğinden kaynaklı olarak da birçok sorumluluğu bulunmaktadır. Artan sorumlulukların ve yönetsel faktörlerin etkisi ile oluşabilecek zihinsel kayıpların yöneticiler üzerindeki öncüllerinin belirlenmesi önem taşımaktadır.

Araştırmada zihinsel kayıp yaşama olasılığı yüksek olan yöneticilerin zihinsel kayıp yaşadıkları konular, zihinsel kayıp yaşamalarına neden olan faktörler, zihinsel kayıpları engellemek için alınabilecek 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 kayıpları 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 konularında 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. 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. Literatürde yer alan araştırmalar da işle ilgili stresin zihinsel kayıplarla ilişkili olduğunu doğrulamaktadır (Kumareswaran vd., 2023: 17). Ayrıca araştırmalar zaman baskısı altında uzun süreli çalışmanın, yüksek konsantrasyon talepleri, sık kesintiler, görev belirsizliği ve performans kısıtlamalarının, iş görenler üzerinde olumsuz koşullar altında görevleri yerine getirirken harcanan ekstra çaba ile ilgili bir "telafi edici çaba" ile sonuçlandığını ve iş görenlerin başarı seviyelerini korumalarının

ancak daha yüksek zihinsel maliyetlerle mümkün olduğunu ortaya koymaktadır (Elfering vd., 2011: 198).

Bununla birlikte 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 zihinsel kayıp yaşadıkları görülmüştür. Araştırma sonuçlarının literatürde birçok araştırmancın zihinsel kayıpların nedenleri bağlamında işaret ettiği kişinin ruh hali, rutinlik, monotonluk, motivasyon eksikliği, zamansızlık, stres, psikolojik gerginlik, uykusuzluk, yorgunluk, uyku bozuklukları, aşırı uyaran, gürültü, bilgisizlik yanı sıra dikkat, odaklanma, hatırlama, öğrenme, problem çözme vb. zihinsel süreçlerdeki eksiklik gibi unsurlarla paralellik gösterdiği görülmüştür (Abdel-Aal Ibrahim, 2022: 3).

Araştırma bulguları sonucunda yöneticilerin zihinsel kayıpları engellemek üzere planlama ve kontrol, önlem almak, alarm ve hatırlatıcılardan yararlanma, dikkatli davranma, insanlardan hatırlatmada bulunmasını isteme ve düzenli çalışma gibi tedbirlere başvurdıkları görülmüştür. Bu kapsamda yöneticiler zihinsel kayıpları engelleyebilmek için çeşitli yöntemlere başvursalar da yine de zihinsel kayıp yaşamaktadırlar. 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 görüştür. Zihinsel kayıp yaşayan yöneticilerin eşler arasında çatışmalar, karşı tarafın üzülmeye 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 gerçek yöneticilerin yönetsel becerilerinin olumsuz etkilenmesinin yanı sıra bireysel ve çevresel anlamda da olumsuzluklara neden olabilmektedir. Bu çerçevede zihinsel kayıpların araştırma kapsamında tespit edilen nedenlerinden hareketle bireysel anlamda stresten uzak durulması ya da stresi azaltıcı etkinliklerde bulunulması, fiziksel ve zihinsel yorgunluğun önüne geçilebilmesi adına sağlıklı beslenme, spor ve iyi bir uyku düzeni, alkol ve madde kullanımında uzak durmak, ani kararlardan kaçınmak dikkat dağınıklığına neden olan etkenleri ortadan kaldırmak önerilebilir. Zihinsel kayıpların olumsuz çevresel sonuçlarından kaçınmak üzere teknolojik aletlerin olumsuz etkilerinden kaçınmak, yaşam koşullarını iyileştirici eylemlerde bulunmak, toplumsal rolleri bir baskı unsuru yerine bir yetkinlik olarak kabul etmek ve sosyal ilişkilere önem vermek önerilebilir. Zihinsel kayıpların olumsuz örgütsel sonuçlarından kaçınmak için iş yükünün azaltılması, zaman baskısının önüne geçilebilmesi adına planlama ve programlamaya dikkat edilmesi, iş planlarının sıklıkla değiştirilmesinin önlenmesi, koordinasyon, personel ve araç gereç eksikliklerinin önüne geçilmesi önerilebilir. Bu öneriler çerçevesinde daha sağlıklı bir örgüt ikliminin yanı sıra verimlilik ve performansta artış gözlemlenmesi de mümkün olacaktır. 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.
- Abdel-Aal Ibrahim, K. A. (2022). "The Relative Contribution of Psychological Flow and Resilience in Anticipating the Cognitive Failure of Elementary School Students", *Education Research International*.
- 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.
- 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.
- 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.
- Baş, T. ve Akturan, U. (2017). *Sosyal Bilimlerde Bilgisayar Destekli Nitel Araştırma Yöntemleri*, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık: Ankara
- Broadbent, D. E., Cooper, P. F., FitzGerald, P., & Parkes, K. R. (1982), "The Cognitive Failures Questionnaire (CFQ) And Its Correlates", *British Journal of Clinical Psychology*, 21(1), 1-16.
- Bruce, A. S., Ray, W. J., & Carlson, R. A. (2007), "Understanding Cognitive Failures: What's Dissociation Got to Do with It?", *The American Journal of Psychology*, 553-563.
- Carrigan, N., & Barkus, E. (2016), "A Systematic Review of Cognitive Failures in Daily Life: Healthy Populations", *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 63, 29-42.
- Deng, S., Peng, R. & Pan, Y. (2022), "A Cognitive Failure Model of Construction Workers' Unsafe Behavior", *Advances in Civil Engineering*, 1-9.
- Dickman, S. J. (1990). "Functional and Dysfunctional Impulsivity: Personality and Cognitive Correlates", *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(1), 95-102.
- Di Fabio, A. (2006), "Decisional Procrastination Correlates: Personality Traits, Self-Esteem or Perception of Cognitive Failure?", *Int J Educ Vocational Guide*, 6, 109-122.
- Di Fabio, A. & Palazzeschi, L. (2013), "Incremental Variance in Indecisiveness Due to Cognitive Failure Compared to Fluid Intelligence and Personality Traits", *Personality and Individual Differences*, 54, 261-265.
- Heineck, G. & Anger, S. (2010), "The Returns to Cognitive Abilities and Personality Traits in Germany", *Labour Economics*, 17, 535-546.
- Iwasa, H., Yoshida, Y., Ishioka, Y. & Suzukamo, Y. (2022), "Association of Personality with Cognitive Failure among Japanese Middle-Aged and Older Adults", *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 1-9.
- Kanten, P., Gümüştekin, G., & Durmaz, M. G. (2018), "Öfke Yönetimini Etkileyen Öncüller: Hemşireler Üzerinde Nitel Bir Araştırma", 6. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, 2(3).
- 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.
- Kumareswaran, S., Muhadi, U., Farhan, A. & Sathasivam, J. (2023). "Relationship between Sociodemographic Factors and Cognitive Failures among Employees", *European Journal of Humanities and Social Sciences*, 3(1), 16-22.

Leeson, P., Ciarrochi, J. & Heaven, P. C. L. (2008), "Cognitive Ability, Personality, And Academic Performance in Adolescence", *Personality and Individual Differences*, 45, 630-635.

Niranjan, S., Gabaldon, J., Hawkins, T. G., Gupta, V. K., & McBride, M. (2022), "The Influence of Personality and Cognitive Failures on Distracted Driving Behaviors Among Young Adults", *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 84, 313-329.

Özdevecioğlu, M., Karaca, Ö. G. M., Demirtaş, Ö., & Bayram, A. G. A. (2013), "Mesleki Stres ve Tükenmişliğin Zihinsel Kayıplar (Cognitive Failure) Üzerindeki Etkisi", 1. Örgütsel Davranış Kongresi (15-16 Kasım 2013 Sakarya), 7-15.

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.

Polatçı, 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.

Reason, J. (Ed.). (1990), *Human Error*, New York, NY, USA: Cambridge University Press.

Reason, J. T. (1977), "Skill and Error in Everyday Life", (ed. M. Howe), *Adult Learning*. London: Wiley.

Reason, J. T. (1979), "Actions Not as Planned: The Price of Automatisations", (eds. G. Underwood & R. Stevens), *Aspects of Consciousness*. London: Academic Press.

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.

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. (2004), "Confirmatory Factor Analysis of the Cognitive Failures Questionnaire: Evidence for Dimensionality and Construct Validity", *Personality and Individual Differences*, 37(2), 307-324.

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.

Wallace, J. C., Kass, S. J., & Stanny, C. J. (2002), "The Cognitive Failures Questionnaire Revisited: Dimensions and Correlates", *The Journal of General Psychology*, 129(3), 238-256.

Extended Summary

A Qualitative Study of the Antecedents and Consequences of Cognitive Failures

In daily life, individuals are likely to misdirect their actions by experiencing perceptual errors and memory loss. Errors, deficiencies, or forgetfulness encountered in such cases can be evaluated within the framework of the concept of mental loss. Most of the problems such as mental loss, mistakes, and forgetfulness; it is associated with impairments in attention, memory, control of thoughts or actions (Broadbent et al. 1982: 1). Mental losses (cognitive failures) are defined as the inconsistency of action with intention and failure in perception, memory, and motor functions (Allahyari et al. 2008: 150).

In this context, the aim of the research is to determine the factors affecting the mental loss levels of administrators working at a state university. When the national literature is examined, there is a gap regarding the concept, and when the international literature is examined, it has been observed that the focus is on the consequences of mental losses. In this context, it is important to determine the factors that cause mental losses.

Within the scope of the research, interviews were conducted with 24 administrators working at a state university by using the purposeful sampling technique and, the data were obtained by using the semi-structured interview technique and by conducting face-to-face interviews. The interview form consists of 29 open-ended questions about mental losses and 4 demographic questions: gender, age, marital status and number of children.

MAXQDA program and content analysis method were used in the evaluation of the data obtained within the scope of the research. In this context, the data obtained by keeping one-to-one notes in the analysis of the research data were examined in detail and open codes were created in accordance with the research purpose. After open coding, main categories and subcategories were created and related codes were brought together. The data were subjected to selective coding, and the subcodes were narrowed to be compatible with the main categories. Based on the data obtained in the research, codes for the concept of mental loss were created. Among the structure formed by the relations between the codes, 1418 open codes were determined, including 5 categories (the concept of mental loss, issues with mental loss, factors affecting mental losses, the consequences of mental losses, measures to be taken to prevent mental losses). Frequency (f) tables and graphs, density tables and code maps were used to visualize the codes.

Accordingly, the concept of mental loss was coded with disregard at the highest level (19.10%), and this is followed by work intensity (13.48%), forgetting important information (12.36%), lifestyle (8.99%), comfortable behaviors (8.99%), physical and mental fatigue (4.49%), a problem to be solved (4.49%), detailism (4.49%), negligence (4.49%), and disorganized thinking structure (4.49%). Forgetting the appointment (25.8%) with the highest rate of mental loss in the working life of managers; this was followed by forgetting procedural items/documents (22.6%), changing the order of importance (12.9%), administrative issues (9.7%), and forgetting the business plan (9.7%). Forgetting daily issues and routine events (12.5%) with the highest rate of mental loss in daily life; this is followed by (7.3%) forgetfulness in heavy texts, (7.3%) forgetfulness in the shopping list, (7.3%) forgetting the house key, (7.3%) inability to remember names, (7.3%) forgetting important days. The measures that can be taken to prevent mental losses of the participants are "planning and control", "taking precautions", "using alarms/reminders", "working regularly", "behaving carefully", "asking people to remind them", "doing sports" and "regular nutrition".

According to the data obtained as a result of the interviews, the factors affecting mental losses are shown with a relationship map that includes three sub-factors: "individual factors", "organizational factors" and "environmental factors". Individual factors affecting mental losses was expressed as "age", "Type B personality trait", "alcohol and substance use", "emotional traumas". The organizational factors affecting the mental loss of managers were evaluated as "workload", "time pressure", "responsibilities", "lack of feedback". Environmental factors affecting mental losses were expressed by managers as "overexposure to technological tools", "negative events encountered", "family problems", "behaviors of family members", "giving importance to social relations".

From the coding of the expressions related to the determination of the consequences of the mental loss experienced by the managers, they were handled within the framework of three main themes, namely "organizational results", "individual results" and "environmental consequences", and a relationship map including the main themes and sub-factors was drawn. Within the scope of the individual consequences of mental losses, "feeling of being ignored", "feeling of discomfort", "insecurity" and "damage to reputation" are seen. Within the scope of the organizational consequences of mental losses, "disruption of important works", "procrastination", "decrease in productivity", "managerial disruptions", "poor performance" and "work accidents" come to the fore as frequently expressed concepts. Within the scope of the environmental consequences of mental losses, "conflicts between spouses", "injuring social relations" and "psychological traumas in children" are observed.

As a result of the research findings, it is an inevitable fact that managers experience mental loss for various reasons. This fact can cause negative effects on the managerial skills of managers as well as individual and environmental negativities. In this context, it can be suggested individually based on the causes of mental losses determined within the scope of the research as avoiding stress or engaging in activities that reduce stress, healthy nutrition, sports and a good sleep pattern, avoiding alcohol and substance use, avoiding sudden decisions, and eliminating the factors that cause distraction can be recommended in order to prevent physical and mental fatigue. In order to avoid the negative environmental consequences of mental losses, it can be recommended to avoid the negative effects of technological tools, to take actions to improve living conditions, to accept social roles as a competency rather than a pressure factor, and to attach importance to social relations. In order to avoid the negative organizational consequences of mental losses, it can be recommended to reduce the workload, to pay attention to planning and programming in order to avoid time pressure, to prevent frequent changes of work plans, to prevent coordination, personnel and equipment deficiencies. Within the framework of these recommendations, it will be possible to observe a healthier organizational climate as well as an increase in productivity and performance.