

BİLİŞSEL KAYIPLARIMIZIN SEBEBİNİ ARAYIŞ: PSİKOLOJİK SERMAYE VE ÇALIŞMA HAYATI KALİTESİNİN BİLİŞSEL KAYIPLARA ETKİSİ *

Searching the Cause of Cognitive Failures: The Effects of Psychological Capital and Quality of Work Life on Cognitive Failures

Sema POLATCI¹ Hüseyin YILMAZ²

ÖZET

Bu çalışmada günümüz iş dünyasında önemli bir yer tutan ve hemen hemen her çalışanın farklı düzeylerde karşılaştığı bilişsel kayıplar üzerinde durulmuştur. Çalışmanın amacı bireysel bir faktör olan psikolojik sermaye ve örgütsel bir faktör olan çalışma hayatının kalitesinin bilişsel kayıplar üzerindeki etkilerini belirlemektir. Bilişsel kayıplar günümüzün karmaşık ve stres yüklü iş hayatı içerisinde önemli yer bir tutmaktadır. Bireyin normalde hatasız tamamlayabildiği basit görevlerde yaptığı zihinsel temelli hatalar olarak tanımlanabilen bilişsel kayıpların hem iş hayatında hem de özel hayatta ve genel olarak toplum düzeninde önemli sonuçları beraberinde getirdiği görülmektedir. Bu nedenle bilişsel kayıpların önlenmesi adına gerekli çalışmaların yapılması önemlidir. Bu çalışmanın evreni olarak hizmet sektörü içerisinde yoğun temposuna sahip ve riskli bir alanda faaliyet gösteren hemşireler seçilmiştir. Çalışmada hemşirelerin bilişsel kayıp düzeylerinin belirlenmesi ve bilişsel kayıplarına psikolojik sermayeleri ve çalışma hayatı kalitelerinin etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Anket yöntemiyle verilerin toplandığı bu çalışmada demografik bilgi formu yanında çalışmada yer alan kavramlara ilişkin öçekler kullanılmıştır. Çalışmanın amacına uygun olarak faktör analizi, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Analizler sonucunda psikolojik sermaye ve çalışma hayatının kalitesinin artırılmasının, bilişsel kayıpları azalttığı belirlenmiştir. Ayrıca psikolojik sermaye alt boyutlarından dayanıklılığın ve çalışma hayatının kalitesi alt boyutlarından ait olma ihtiyacının karşılanmasının da bilişsel kayıpları azaltıcı yönde etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular ışığında, araştırmacı ve uygulayıcılar için öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Bilişsel Kayıplar, Psikolojik Sermaye, Çalışma Hayatı Kalitesi, Hemşireler.

ABSTRACT

In this study, cognitive failures which are important in today's business world and which are encountered by almost all employees at different levels are emphasized. The aim of the study is to determine the effects of psychological capital, which is an individual factor, and the quality of work life, which is an organizational factor, on cognitive failures. Cognitive failures have an important place in today's complex and stressful business life. Cognitive failures can be defined as mental errors in simple tasks that an individual can normally complete without error. Considering the results of cognitive failures, it is seen that it brings important result in business life and private life. Therefore, it is important to carry out necessary studies in order to prevent cognitive failures. For this purpose, the nurses operating in a busy and risky area were selected as the population of the study. In the study, it was aimed to determine the cognitive failure levels of nurses and investigate the effects of psychological capital and quality of work life on cognitive failures. The data of the study were collected through a questionnaire. In addition to the demographic information form, cognitive failures questionnaire, psychological capital scale and quality of work life scale for study variables were used. Factor analysis, correlation and regression analysis were performed. As a result of the analysis, it was determined that increasing psychological capital and the quality of work life reduced cognitive failures. In addition, resilience the sub-dimension of psychological capital and belonging needs the sub dimension of quality of work life were found to have a negative effect on cognitive failures. In the light of the results, suggestions were developed for researchers and practitioners.

Keywords: Cognitive Failures, Psychological Capital, Quality of Work Life, Nurses

1. ORCID: 0000-0002-4671-1356

1. Doç. Dr., Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İİBF, sema.polatci@gop.edu.tr

2. ORCID: 0000-0003-4105-450X

2. Dr. Öğr. Üyesi, Atatürk Üniversitesi, Oltu Beş. ve Sos. Bil. Fak. huseyin.yilmaz@atauni.edu.tr

*POLATCI, S. & YILMAZ, H. (2021). "Bilişsel Kayıplarımızın Sebebini Arayış: Psikolojik Sermaye ve Çalışma Hayatı Kalitesinin Bilişsel Kayıplara Etkisi", *Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 8, S. 22, s. 47-68.

Makale Geliş Tarihi: 28 Nisan 2020 Kabul Tarihi: 20 Aralık 2020

EXTENDED ABSTRACT

In this study, cognitive failures which are important in today's business world and which are encountered by almost all employees at different levels are emphasized. The aim of the study is to determine the effects of psychological capital, which is an individual factor, and the quality of work life, which is an organizational factor, on cognitive failures.

This study firstly examines the effect of psychological capital on individuals' cognitive failures. In the literature review, there is no study that deals with these two concepts together. Based on the effects of individual characteristics on cognitive failures, the following research questions have been developed with the expectation that those with high psychological capital will face less cognitive failures such as making mistakes, distraction, forgetfulness and blunder.

A1: Does psychological capital reduce cognitive failures?

A1a, b, c, d: Does self-efficacy, hope, resilience and optimism among the sub-dimensions of psychological capital reduce cognitive failures?

The quality of work life, which is very important for the employee, is actually a perception rather than a situation. In this study, a literature review was carried out with the expectation that employees who perceive their working life has high quality will experience cognitive failures less than others. However, since there is no research examining these concepts together, the following research questions have been developed in order to fill a gap in the literature:

A2: Does the quality of work life reduce cognitive failures?

A2a, b, c: Does the satisfaction of survival needs, satisfaction of belonging needs and satisfaction of information needs, which are sub-dimensions of the quality of work life, reduce cognitive failures?

Finally, when we compare the effects of two variables (psychological capital and quality of work life) on cognitive failures, a research question has been developed about which one has the most effect:

A3: Which of the variables (an individual factor psychological capital or an organizational factor quality of work life) have more impact on cognitive failures?

The population of the research consists of nurses working in health institutions serving in Tokat Province. The research was carried out with the data obtained from 275 questionnaire forms in total.

The data were obtained through the prepared questionnaire form. Cognitive Failures Questionnaire (CFQ) developed by Broadbent et al. (1982), the Psychological Capital Scale developed by Luthans et al. (2007), and the Quality of Work Life scale developed by Sirgy et al. (2001) were used. As a result of the regression analysis, it was determined that nurses with high psychological capital experienced less cognitive failures. Based on this result, cognitive failures experienced by most of us due to workload and stress in daily life have been identified as a problem that can be reduced by increasing psychological capital. In addition, only the resilience dimension, which is one of the sub-dimensions of psychological capital, reduced cognitive failures.

It has been determined that the quality of working life negatively affects cognitive failures. On the basis of dimensions, it was observed that the dimensions of work life quality did not affect cognitive failures. However, it has been revealed that improving the quality of work life as a whole prevents cognitive failures.

Finally, which variable is more effective on cognitive failure was examined. As a result of the analyzes, it has been observed that psychological capital, which is an individual factor, has more impact on cognitive failures than the quality of work life, which is an organizational factor.

GİRİŞ

21. yüzyılın iş dünyasındaki çalışma koşulları hem bireysel hem de örgütsel faktörler vasıtasıyla çalışanların yaşadığı zorlukları artırmaktadır. Yaşanan zorlukların artması, çalışanların yaşadıkları unutkanlık, basit işleri hatalı yapma, gaflar ve ihmalleri de beraberinde getirmektedir. Bu tür durumları ifade eden bilişsel kayıplar kavramı, genel olarak günlük rutin işlerdeki hata yapma eğilimi olarak tanımlanmakta ve günümüz iş hayatında önemli bir yer tutmaktadır. Bilişsel kayıplar kavramı ve bu alanda yapılan araştırmalar genel olarak iş yerinde yaşanan kazaların ve yanlışların artması nedeniyle gündeme gelmiştir. Günümüzün acımasız ve hızlı iş dünyası içerisinde ise, giderek daha önemli bir hal almıştır. Bu nedenle bu çalışmada, çalışanların yaşadıkları bilişsel kayıp düzeyleri incelenmiştir. Çalışmada rutin işlerdeki hata yapma eğilimi üzerinde bireysel bir faktör olan psikolojik sermaye ve örgütsel bir faktör olan çalışma hayatının kalitesinin etkileri araştırılmıştır.

Bireysel bir faktör olan psikolojik sermayenin örgütsel çıktılar üzerinde olumlu etkisi pek çok çalışma ile ispatlanmıştır (Luthans, vd., 2005; Luthans, Avolio, vd., 2007; Alessandri, vd., 2018). Yüksek psikolojik sermaye düzeyine sahip çalışanların performansları örgütün performansını artırmaktadır. Bu çalışmada psikolojik sermaye düzeyinin yüksek olmasının çalışanların bilişsel kayıplar yaşamalarına engel olup olmadığı araştırılmıştır. Günlük hayatta iş yoğunluğu dolayısıyla birçoğumuzun yaşadığı bilişsel kayıplar, psikolojik sermaye sayesinde azaltılabilecekse, geliştirilebilir olan psikolojik sermaye düzeyi üzerinde çalışmak faydalı olacaktır.

Diğer yandan örgütsel bir faktör olan çalışma hayatının kalitesinin de yine örgütsel çıktılar üzerinde olumlu yönde etki yaptığı bilinmektedir (Lau ve May, 1998; Lau, 2000; Lalompoh, vd. 2019). Çalışma hayatının kalitesi, iş ortamının çalışanların ihtiyaçlarını karşılayacak ve onların tatmin ve refahını artıracak şekilde düzenlenmesidir. Kaliteli çalışma ortamı olumlu sonuçları artırırken, olumsuz sonuçları azaltmaktadır. Bu çalışmada “çalışanın huzurlu ve konforlu çalışmasına olanak sağlayacak, onu motive edecek, tatminini artıracak, yeteneklerini sergilemesine imkan sağlayacak çalışma koşulları, onların sıklıkla yaptıkları rutin hataları engellemekte etkili midir?” sorusuna cevap aranmıştır. Eğer bilişsel kayıplar çalışma hayatının kalitesinin artırılması yolu ile azaltılabilirse, işlerini daha hatasız ve hızlı bir şekilde yapabilen çalışanlar, örgütün performansını da olumlu yönde etkileyecektir.

Bu düşünce ile yola çıkılarak hazırlanan araştırma modelinde bilişsel kayıplar bağımlı değişken olurken, bireysel bir faktör olan ve aynı zamanda örgütün performansına önemli derecede etki yapan psikolojik sermaye ve örgütsel bir faktör olan çalışma hayatının kalitesi değişkenleri ise bağımsız değişkenler olarak ele alınmıştır. Yapılan yazın taramasında bilişsel kayıpların psikolojik sermaye ve çalışma hayatının kalitesi ile bir arada incelendiği araştırmaya rastlanmamıştır. Çalışmanın, bilişsel kayıplara öncül olabilecek kavramlar açısından alan yazına katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın ana kütlesi olarak yoğun çalışma temposuna sahip ve çalıştıkları alanın sağlık sektörü olması nedeniyle bilişsel kayıpları büyük sorunlara yol açabilecek olan hemşireler seçilmiştir.

ıştır. Yazın incelendiğinde hemşirelerin bilişsel kayıplarının incelendiği sınırlı sayıda araştırma görülmektedir (Elfering, vd., 2011; Abbasi, vd., 2017). Dolayısıyla araştırmada hemşirelerin bilişsel kayıpları mercek altına alınmış, psikolojik sermaye ve çalışma hayatının kalitesinin bilişsel kayıplar üzerindeki etkisi incelenmiştir.

1. KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Bilişsel Kayıplar

Bireyler günlük hayatın akışı içerisinde pek çok alanda performans sergilemek zorunda kalmaktadır. Sergilenen performanslar sırasında, doğal olarak hatalarla da yapılmaktadır. Bazen küçük bir hata yapmakta, bazen ise çok daha büyük ve önemli hatalarla mücadele etmek zorunda kalınmaktadır. Norman (1981: 1), bireylerin yaptığı hataları başlıca 3 grupta toplamıştır. Bunlardan ilki niyetlerin düzenlenmesindeki hatalar, ikincisi hatalı bir şekilde kurgulanan veya harekete geçirilen niyetler, sonuncusu ise eylemin yanlış bir şekilde tetiklenmesidir. İlk iki gruptaki hatalar bireylerin bilgi eksikliğinden kaynaklanırken, son gruptakiler günlük hayatta sıklıkla karşılaşılabileceğimiz türden hatalardır. Bu tür hatalar ilk kez Broadbent ve arkadaşları (1982) tarafından “bilişsel kayıplar” (cognitive failures) olarak adlandırılmışlardır.

Bilişsel kayıplar “bir kişinin normalde hatasız tamamlayabildiği basit görevlerdeki bilişsel bir temele dayanan hatalar” olarak tanımlanmaktadır (Martin, 1983: 97). Wallace ve arkadaşlarına (2002) göre bilişsel kayıplar bireyin normal şartlarda kolaylıkla yapabileceği bir işi yaparken hata yapması veya başarısız olmasıdır. Onlara göre bu durumun kaynağı hafıza, dikkat dağınıklığı veya fiziksel yanlışlıklar olabilmektedir. İşyerindeki bilişsel kayıplar ise Klockner ve Hicks (2015) tarafından işyerindeki gaflar ve hafıza sorunları olarak ifade edilmektedir.

Genel olarak günlük yaptığımız rutin işlerdeki hata yapma eğilimimiz olarak açıklanabilecek olan bilişsel kayıplar iş hayatında önemli bir yer tutmaktadır. İş dünyasında yaşanan ekonomik, teknolojik, siyasi ve sosyal değişimler, bireylerin ve örgütlerin üzerlerine düşen yükün artmasına neden olmuştur. Eskiye göre iş hayatı içerisindeki birey çok daha fazla iş ile meşgul olmakta ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler nedeniyle çok daha fazla bilgiyi işlemek zorunda kalmaktadır. Bu zorunluluk ise geçmişe göre sahip oldukları zaman ve enerji kaynakları aynı olan işgörenlerin stres yaşamasına, kendilerini yaptıkları işe tam olarak verememelerine, zihinsel sağlıklarını koruyamamalarına neden olmaktadır. Kaynakların korunumu teorisine (Conservation of resources theory) göre kişisel anlamda kaynak elde etmek ve korumak konusunda yetersiz kalan bireyler, stres ile karşı karşıya gelmekte, bu da onların bilişsel başarısızlıklar ve sorunlar yaşamalarına neden olmaktadır (Lapierre, vd., 2012). Kaynaklarının korunamamasına bağlı olarak ortaya çıkan bilişsel kayıplar, iletişim sorunlarından, performans düşüklüklerine ve güvenlik sorunlarına kadar pek çok soruna neden olabilmektedir.

Bilişsel kayıplara örnek olarak eski kalemi elinde tutup yeni kalemi çöpe atmak, çöp dökmeye gidecekken gelen telefonla çöpü almadan dışarı çıkmak, tanıştığımız kişilerin isimlerini hatırlay-

amamak, özel bir e-postayı dalgınlıkla tüm e-posta listesine göndermek, birisini arayıp ne diyeceğimizi unutmak, randevuları unutmak, evde bir odaya gidip niye gittiğimizi unutmak... gibi sık yaşadığımız durumlar basit görünse de, bazen çok ciddi sonuçlar da doğurabilmektedir. Bilişsel kayıpların davranışsal sonuçları marketten bir şey alıp parasını ödemeyi unutarak çıkmak (Reason ve Lucas, 1984) gibi küçük bir ihmalden, trafik kazaları (Larson, vd., 1997), hatta havayollarında pilot hatalarına (Reason, 1977, 1979) kadar varabilmektedir.

Şimdiye kadar yapılmış olan araştırmalardan elde edilen sonuçlar çerçevesinde bilişsel kayıplara neden olan faktörleri bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olarak sınıflandırmak mümkündür. Bilişsel kayıplara neden olan bireysel faktörler araştırılırken, öncelikle kimlerin bilişsel kayıplar yaşamaya daha meyilli oldukları incelenmiştir. Klockner ve Hicks (2015) beş büyük kişilik özelliği açısından yaptıkları araştırmada dikkatsizlerin ve duygusal dengesizlerin / nevrotiklerin bilişsel kayıpları daha fazla yaşadıklarını belirlemiştir. Diğer yandan dışadönüklerin de bilişsel kayıpların gaflar yapma boyutu ile ilişkili olduğu, ancak diğer 3 kişilik özelliğinin bilişsel kayıplarla ilişkili olmadığı belirtilmiştir. Tirre (2018) kaygı durumunun bilişsel kayıpları artırırken, vicdanlılığı azalttığını, dışa dönüklük ve uyumluluk alt boyutlarının ise bilişsel kayıpları etkilemediğini belirlemiştir. Bir başka araştırmada ise duygusal dengesizlik (nevrotiklik), içe dönüklük, deneyime kapalılık, uyumsuzluk ve dağınıklık özelliklerini taşıyan bireylerin diğerlerine göre daha fazla bilişsel kayıp yaşadıklarını göstermektedir (Sutin, vd., 2020).

Ayrıca bireysel olarak sosyal endişe ve bireysel farkındalık düzeylerinin yüksek olması bilişsel kayıpların ortaya çıkma ihtimalini etkilemektedir (Houston, 1989). Robertson ve arkadaşları (1997) bu tarz hataların genellikle bıkkınlık, endişe ve dikkat dağınıklığı yaşandığında gerçekleştiğini rapor etmişlerdir. Diğer yandan bilişsel kayıpların öz bilinçlilik ve sosyal kaygı gibi sosyal özelliklerle de ilişkili olduğu belirlenmiştir (Houston, 1989).

Bilişsel kayıplara neden olan örgütsel faktörlere bakıldığında ilk sırada aşırı iş yükü ve stres gelmektedir. Elfering ve arkadaşlarının (2013) çalışmasında iş yükü ve stresin iş dışındaki problem ve kazalara etkisinde bilişsel kayıpların aracılık rolü incelenmiştir. İşin yeniden düzenlenmesi ve zihinsel yükün azaltılması ile hem işte hem de iş dışındaki yaşamda hataların azaltılabileceği belirlenmiştir. Stresin bilişsel kayıplara neden olduğuna ilişkin çok sayıda çalışma mevcuttur (Park ve Kim, 2013; Linden, vd., 2005).

Bilişsel kayıpların önemli nedenlerinden birisi de yapılan işe tam olarak odaklanamamaktır. Yoğun hayat temposu içerisinde aynı anda birçok şeyin zihni meşgul etmesi nedeniyle bireyler yaptıkları işe gerektiği kadar odaklanamamakta, bu da bilişsel kayıplar yaşamalarına neden olmaktadır (Martin, 1983: 97). Bilişsel kayıpların yaşanma sıklığının, bireylerin zihinsel faaliyetleri yürütürken kısa dönemli hafızalarının fazla yüklü olması, dikkat azalması, tesadüfi öğrenme durumları ve dikkatin birden çok şeye bölünmesi ile bağlantılı olduğu ifade edilmektedir (Broadbent, vd., 1982; Wallace, vd., 2002).

Diğer yandan işte yaşananlar, bireylerin evdeki rutin faaliyetleri yerine getirirken kafalarını meşgul

etmekte ve hata yapmalarına neden olmaktadır. Zaman ve enerji açısından iş ve aile hayatı arasında çatışmalar yaşanmasına, diğer bir deyişle iş aile çatışmasına neden olan örgütsel faktörler de bilişsel kayıplara neden olmaktadır (Daniels, 2007).

Örgütsel düzeyde bilişsel kayıplara neden olan faktörlerden bir diğeri ise iş stresi nedeniyle yaşanan tükenmişlik sendromudur. Yapılan araştırmalar tükenmişliğin bilişsel kayıplara neden olduğu yönünde bulgular ortaya çıkarmıştır (Özdevecioğlu, vd., 2013; Linden, vd., 2005). Linden ve arkadaşları (2005) 3 farklı grup üzerinden yürüttükleri araştırmada farklı düzeylerde tükenmişlik hissedilen bireylerde bilişsel kayıpların ne seviyede olduğunu incelemişlerdir. Araştırma sonucunda tükenmişlik düzeyinin artışı ile birlikte bilişsel kayıpların da arttığı görülmüştür.

Görüldüğü gibi bireysel ve örgütsel açıdan pek çok faktör bilişsel kayıpların yaşanmasına neden olmakta veya bilişsel kayıpların yaşanma sıklığını artırmaktadır. Bilişsel kayıplar üzerinde yapılacak olan detaylı araştırmalarla elde edilecek olan bilgi birikimi neticesinde, bu kavrama neden olan faktörlerle ilgili daha net bir çerçeve çizilebileceği düşünülmektedir.

Bilişsel kayıplar ile ilgili en fazla karşımıza çıkan sonucun, iş veya ev hayatına yönelik güvenlik sorunları ve kazalar olduğu görülmektedir (Petitta, vd., 2019). Bilişsel kayıpların düzeyi arttıkça iş kazalarının da arttığına ilişkin bir çok çalışma bulunmaktadır (Larson, vd., 1997; Wallace ve Vodanovich, 2003; Park ve Kim, 2013; Simpson, vd., 2005; Wadsworth, vd., 2003). Diğer yandan bilişsel kayıplarla güvenlik arasında da negatif yönlü bir etkileşimin olduğu yapılan araştırmalarla ispatlanmıştır (Wallace ve Chen, 2005; Daniels, 2007). Bilişsel kayıplar sadece işte kazalara ve güvenlik sorunlarına neden olmamakta, iş dışında da sorunlar doğurabilmektedir. Elfering ve arkadaşları (2013) evde yaşanan kazaların büyük bölümünün işyeri kaynaklı bilişsel kayıplardan kaynaklandığını belirtmiştir. Trafik kazaları üzerinde bilişsel kayıpların etkisi incelendiğinde, bireylerin dalgınlık ve dikkatsizliklerinin trafikte de ciddi sorunlar ortaya çıkardığı görülmüştür (Wallace ve Vodanovich, 2003; Larson vd., 1997).

Bilişsel kayıpları yüksek olan bireylerde nevroitiklik, sürekli kaygı durumu, küçük psikiyatrik sorunlar ve düzensiz ruh halinin fazlaca görüldüğü belirtilmiştir (Broadbent, vd., 1982; Matthews ve Wells, 1988). Bilişsel kayıplar yaşayanların strese de daha eğilimli oldukları yapılan çalışmaların sonuçları ile ortaya çıkarılmıştır (Broadbent, vd., 1982: 1, Matthews, vd., 1990: 50). Ayrıca Broadbent ve arkadaşları (1982: 1) sürekli bilişsel kayıplar yaşayan bireylerin stresli ortamların olumsuz etkilerine karşı daha hassas olduklarını ve bu nedenle stresten daha fazla zarar gördüklerini ortaya çıkarmıştır. Diğer yandan Klockner ve Hicks (2015) bilişsel kayıpların bireysel ve örgütsel bazda, hatta kimi zamansa ulusal bazda ciddi sorunlara yol açabileceğini belirtmişlerdir.

1.2. Psikolojik Sermaye ve Bilişsel Kayıplar

Psikolojik sermayenin kuramsal temeli, pozitif psikolojiye dayanmaktadır (Larson ve Luthans, 2006: 8). Pozitif psikoloji kavramı ilk kez ünlü psikolog Martin Seligman (1998) tarafından kullanılmıştır. En basit tanımıyla “insanların güçlü yönleri ve yetenekleri ile ilgilenen bir bilim dalı”

olan pozitif psikoloji (Sheldon ve King, 2001: 216), günümüzde psikoloji, örgütsel davranış ve insan kaynakları alanları içerisinde önemli bir yere sahip olmuştur. Pozitif psikoloji sayesinde; geleneksel psikolojinin zaman içerisinde unutulmuş olan iki önemli misyonu gün ışığına çıkarılmıştır. Psikolojinin unutulmuş olan temel konuları insan yaşamını iyileştirmek ve üstün yetenekleri geliştirmek, Seligman'ın öncülüğünde bir grup tarafından önemsenmiş ve insanların güçlü yönleri üzerine vurgu yapılmaya başlanmıştır. Bunun üzerine psikolojide yeni ve pozitif bir akım ortaya çıkmış ve bu akıma “pozitif psikoloji” adı verilmiştir. Pozitif psikoloji, psikolojinin insanların olumlu taraflarına yönelme amacını tekrar ortaya çıkarması açısından bireysel ve örgütsel anlamda büyük öneme sahiptir. Pozitif psikoloji, zayıflıklar ve negatif yönlerinden ziyade insanların güçlü yönlerine odaklanmaktadır. Pozitif psikoloji aynı zamanda bu güçlü yönleri sabit tutmak yerine bunların geliştirilip güçlendirilmesini amaçlamaktadır (Luthans, vd., 2008: 220).

Pozitif psikoloji içerisinde ortaya çıkan psikolojik sermaye ise bireylerin pozitif psikolojik durumlarındaki gelişimi ifade etmektedir. Örgüt yapısı içerisinde kullanılan sermaye türlerinin (beşeri, sosyal, ekonomik, kültürel) en yenisi olan psikolojik sermaye “kim olduğumuz” ve “psikolojik gelişim sayesinde ne olabileceğimiz” şeklinde açıklanabilmektedir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007a: 20). Psikolojik sermaye, Envick (2005: 44) tarafından daha farklı bir bakış açısıyla, bireyin ekonomik, beşeri ve sosyal sermayeleri başarılı bir şekilde kullanabilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır.

Çalışanlar için en iyi çalışma ortamları artık ömür boyu istihdam sağlamayı vadedenler değil, öğrenme ve kendini geliştirme için fırsat, kaynak ve esneklik sağlayanlardır. Dolayısıyla günümüzün yetenekli çalışanları, kariyerlerinin gelişimine katkı sağlayacak iş ortamları aramaktadırlar (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007a: 6). Günümüz yöneticileri ise, bireysel yetersizliklerle ilgilenmektense, bireyin güçlü ve pozitif niteliklerine odaklanarak özyeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik geliştirebilmektedirler. Böylece hem bireysel performans hem de örgütsel performans artırılabilir (Luthans, vd., 2004: 45). Psikolojik sermaye psikolojik bir kaynak olarak bireysel düzeyde kişisel gelişimi ve performansı artırmakta, örgütsel düzeyde ise performansı artırmanın yanı sıra verimlilik, karlılık ve rekabet avantajını da beraberinde getirmektedir (Polatçı, 2017: 5).

Bireyin psikolojik gelişim durumunu ifade eden psikolojik sermaye, pozitif psikolojinin içerisinde yer alan 4 kriter ile tanımlanmaktadır. Bu kriterler aynı zamanda psikolojik sermayenin boyutları olarak da ele alınmaktadır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007a: 3; Luthans, Youssef ve Avolio, 2007b: 13). Psikolojik sermayenin boyutları özyeterlilik, ümit, dayanıklılık ve iyimserliktir.

Psikolojik sermayenin boyutlarının tamamı kendilerine has, ölçülebilir, öğrenilebilir ve geliştirilebilir özellikler taşımaktadır. Aynı zamanda bu boyutların her biri örgüt performansına olumlu yönde etki yapmaktadır (Luthans, 2002a: 69). Boyutlarla ilgili bir diğer önemli nokta ise, psikolojik sermayenin boyutlarının toplamından daha fazlasını ifade etmesidir (Luthans, Youssef, Avolio, 2007a: 19). Bunun nedeni boyutların birbirleri ile etkileşimlerinin olumlu sonuçlar doğurmasıdır.

Her kavram için söz konusu olamayan bu özel durum, psikolojik sermayeye ayrı bir önem katmaktadır. Örneğin ümidin yüksek olması dayanıklılığı, dayanıklılığın yüksek olması ise özyeterliliği artırdığından toplam skor boyutların ayrı ayrı toplamından daha yüksek çıkmaktadır.

Envick'e (2005: 44) göre bu dört yapı psikolojik özellikleri değil, psikolojik durumları ifade etmektedir. Buna göre bir özellik, bireyin sahip olduğu ya da olmadığı bir şeydir. Bir durum ise herkes tarafından öğrenilebilecek ve geliştirilebilecek düşünce ve eylemleri içermektedir. Dolayısıyla psikolojik sermayenin gelişime açık olması yapının temel ayırt edici yönü olarak görülmektedir (Peterson vd. 2011: 431).

Bu çalışmada hem bireysel hem de örgütsel düzeyde önem taşıyan ve performans üzerinde önemli ölçüde etkili olan psikolojik sermayenin, bireylerin bilişsel kayıpları üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Konu ile ilgili olarak yapılan yazın taramasında, bu iki kavramı bir arada inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bireysel özelliklerin bilişsel kayıplar üzerindeki etkilerinden hareketle, psikolojik sermayesi yüksek olanların hata yapma, dikkat dağınıklığı, unutkanlık ve gaf yapma gibi durumlarla daha az karşılaşacakları beklentisi ile aşağıdaki araştırma soruları geliştirilmiştir.

A1: Psikolojik sermaye bilişsel kayıpları azaltır mı?

A1a,b,c,d: Psikolojik sermaye alt boyutlarından özyeterlilik, ümit, dayanıklılık, iyimserlik bilişsel kayıpları azaltır mı?

1.3. Çalışma Hayatının Kalitesi ve Bilişsel Kayıplar

Çalışma hayatının kalitesi kavramı, 1980'li yıllarda insan kaynakları yönetimi uygulamalarının gelişimiyle birlikte ortaya çıkmış bir kavramdır. Çalışma hayatının kalitesi işin ve iş ortamının insanı temel alarak onun ihtiyaçlarına göre düzenlenmesi süreci olarak tanımlanmaktadır. Bu sürecin, iki temel amacı bulunmaktadır. Bunlar (Barutçugil, 2004: 394-395):

- Çalışanı önemseyerek insani bir çalışma ortamı oluşturmak
- Uzun vadede örgütsel etkinliği ve verimliliği sağlayacak uygun çalışma ortamı oluşturmak şeklinde sıralanabilmektedir.

Çalışma hayatının kalitesi, çalışanın kariyerinden duyduğu tatmin ya da tatminsizlik düzeyini ifade etmektedir. Bu tanımdan hareketle, kariyerlerinden memnun olanların çalışma hayatı kalitesinin yüksek olduğu, mutsuz ya da ihtiyaçları karşılanmamış olanların çalışma hayatı kalitesinin düşük olduğu söylenebilmektedir (Balaji, 2013: 470).

Çalışma hayatının kalitesi, bir çalışanla çevresi arasındaki ilişkiyi ifade etmekte ve sosyal, teknik ve ekonomik olmak üzere 3 boyutta incelenmektedir (Gayathiri ve Ramakrishnan, 2013:2). Nguyen ve Nguyen (2012) çalışma hayatının kalitesini, hayatta kalma ihtiyaçlarının karşılanması, ait olma ihtiyaçlarının karşılanması ve bilgi ihtiyaçlarının karşılanması olmak üzere üç boyutlu olarak ele almaktadırlar.

Bir felsefe olarak çalışma hayatının kalitesi çalışanların işe karşı pozitif tutuma sahip olmalarının önemini vurgulamaktadır. Çalışanların memnuniyet düzeyi düşük olduğunda, örgütün hedeflerini gerçekleştirmek için daha az çaba sarf edeceklerdir. Bu ise örgütsel performans üzerinde olumsuz etkilere neden olacaktır (Balaji, 2013: 471). Bu sebeple çalışma hayatının kalitesi ile ilgili yapılan değerlendirmeler çalışan açısından çalışma koşullarını, işveren açısından ise örgütsel verimliliği iyileştirmek için bir araç olarak görülmektedir (Permarupan vd., 2013: 269).

Son yıllarda örgütler, en iyi çalışanlarını örgütte tutmak ve en yetenekli çalışanları örgüte çekebilmek için çalışma hayatının kalitesini artırmanın yollarını aramaktadırlar (Sojka, 2014: 283). Örgütler çalışma yaşamında meydana gelen değişimlere daha fazla ayak uydurmaya çalışmakta ve rekabet avantajı elde edebilecekleri bir alana yoğunlaşmak istemektedirler. Bu düşünceyle örgütler, bünyelerinde yer alan bireylere odaklanmanın iyi bir iş stratejisi olabileceğini fark etmiş bulunmaktadır (da Silva Timossi vd., 2008: 2).

Çalışanın iş yerinde yaşam kalitesini artırarak daha yüksek performansla çalışmasını sağlamak için uygun çalışma koşullarının oluşturulması gerekmektedir. Bunun için örgütsel ortamın çalışanın ihtiyaçlarını karşılayacak kapasiteye sahip olmasının yanında, çalışanların sağlığını, refahını, iş güvenliğini ve iş yaşamı ile iş dışı yaşam dengesini destekleyecek kabiliyete sahip olması da gerekmektedir (Balaji, 2013:470).

Çalışma hayatının kalitesi örgütsel ortamın bazı özelliklere sahip olmasıyla sağlanabilmektedir. Bu özellikler; çalışanların tehlikelerden uzak tutulması, ihtiyaçlarının karşılanması, iş tatmininin sağlanması, çalışanların kendilerini kanıtlaması için uygun ortam oluşturulması ve yeteneklerini geliştirmeleri için fırsat sağlanması şeklinde özetlenebilir (Barutçugil, 2004: 395).

Çalışma hayatının kalitesi çok boyutlu bir yapı olarak, iş tatmini, iş güvenliği, ücret gibi birçok değişkenle ilişkili olmasından dolayı gittikçe daha fazla ilgi görmektedir. Diğer yandan işgörenlerin çalışma hayatlarının kaliteli olduğuna dair algıları fiziksel, fizyolojik ve sosyal olmak üzere çok çeşitli faktöre bağlı olarak şekillenmektedir (Swamy vd., 2011: 282).

İşgören açısından oldukça önemli olan çalışma hayatının kalitesi, aslında bir durumdan ziyade bir algıdır. İşgören çalıştığı ortamı kaliteli olarak algıladığında hem işe yönelik performansı ve başarısı, hem de iş dışındaki psikolojik durumu bundan pozitif yönde etkilenecektir. Bu çalışmada, bu noktadan hareketle çalışma hayatını kaliteli olarak algılayan işgörenlerin, bilişsel kayıpları diğerlerinden daha az yaşayacakları beklentisi ile yazın taraması yapılmıştır. Ancak söz konusu kavramları bir arada inceleyen araştırmaya rastlanmadığından dolayı, yazındaki bir boşluğu doldurmak gayesiyle aşağıdaki araştırma soruları geliştirilmiştir:

A2: Çalışma hayatının kalitesi bilişsel kayıpları azaltır mı?

A2a,b,c: Çalışma hayatının kalitesi alt boyutlarından hayatta kalma ihtiyaçlarının karşılanması, ait olma ihtiyaçlarının karşılanması ve bilgi ihtiyaçlarının karşılanması bilişsel kayıpları azaltır mı?

Son olarak araştırmaya konu olan iki değişkenin (psikolojik sermaye ve çalışma hayatının kalitesi) bilişsel kayıplar üzerindeki etkilerini karşılaştırdığımızda hangisinin daha fazla etkiye sahip olduğu ile ilgili bir araştırma sorusu geliştirilmiştir:

A3: Bireysel bir faktör olan psikolojik sermaye ve örgütsel bir faktör olan çalışma hayatının kalitesinden hangisi bilişsel kayıplar üzerinde daha fazla etkiye sahiptir?

Geliştirilmiş olan araştırma soruları neticesinde, kurulan araştırma modeli aşağıdaki gibidir:

Boyutlar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Hayatta kalma iht. kar.	1									
2. Ait olma iht. kar.	,522**	1								
3. Bilgi iht. kar.	,364**	,389**	1							
4. Çalışma hayatı kal.	,819**	,818**	,718**	1						
5. Özyeterlilik	-,050	,005	,242**	,073	1					
6. Ümit	,123*	,075	,231**	,177**	,497**	1				
7. Dayanıklılık	,065	,105	,243**	,168**	,551**	,534**	1			
8. İyimserlik	,269**	,240**	,284**	,335**	,263**	,392**	,349**	1		
9. Psikolojik sermaye	,143*	,145*	,332**	,255**	,751**	,810**	,783**	,682**	1	
10. Bilişsel kayıplar	-,141*	-,188**	-,141*	-,199**	-,190**	-,174**	-,267**	-,092	-,233**	1

*p<0.05, **p<0.01

Şekil 1: Araştırma Modeli

2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

2.1. Ana Kütle ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Tokat İl Sağlık Müdürlüğü'ne bağlı olarak hizmet veren sağlık kuruluşlarında görevli hemşireler oluşturmaktadır. Anket çalışmasının yapıldığı dönemde toplam hemşire sayısı 617 olarak belirlenmiştir. Bu sayıya karşılık gelen minimum örneklem büyüklüğü %95 güven aralığında yaklaşık 254 olarak belirlenmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2015: 128).

Araştırmanın yürütüldüğü dönemde ulaşılabilen 300 hemşireye anket formu ulaştırılmış, bunlardan 281 tanesinin geri dönüşü sağlanmıştır. Geri dönüşü sağlanan anket formlarından 6'sı eksik veya hatalı olması nedeniyle değerlendirmeye alınmamış ve araştırma 275 anket formu üzerinden yürütülmüştür.

Araştırmaya katılan hemşirelerin %80'i (220) kadın, %74'ü (203) evlidir. Araştırmaya katılan evli hemşirelerin %37'sinin (102) 2 çocuğu varken, %31'inin (87) çocuk sahibi olmadığı görülmektedir. Katılımcıların yaşlarının 18 ile 57 arasında değiştiği, yaş ortalamasının 35 olduğu ve en fazla (%30, n=84) 26-30 yaş aralığında oldukları görülmektedir.

2.2. Veri Toplama Araçları

Veriler hazırlanan anket formu aracılığıyla elde edilmiştir. Anket formu 4 bölümden oluşmaktadır. İlk 3 bölümde değişkenleri ölçmek için geliştirilmiş olan hazır ölçeklerden ve 5'li Likert dere-

celendirmesinden yararlanılmış, son bölümde ise katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla oluşturulmuş açık uçlu sorulara yer verilmiştir.

Bilişsel kayıplar ölçeği: Çalışanların bilişsel kayıp düzeylerinin ölçümü için Broadbent ve arkadaşları (1982) tarafından geliştirilen 25 ifadeli Cognitive Failures Questionnaire (CFQ) kullanılmıştır. Ölçekte, “Yoldaki işaret levhalarını fark etmediğiniz oluyor mu?”, “Randevularınızı unuttuğunuz oluyor mu?”, gibi ifadeler yer almaktadır.

Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 1’de görülmektedir.

Tablo 1. Bilişsel Kayıplar Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Model	X ²	X ² /sd	RMSEA	GFI	CFI	RMR
Tek faktörlü	810.40	2.95	0.084	0.81	0.94	0.057
Modifiye edilmiş hali	598.97	2.24	0.067	0.85	0.96	0.053

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda bilişsel kayıplar ölçeği tek faktörlü yapıda test edilmiştir. Yapılan iyileştirmeler sayesinde modifiye edilmiş tek faktörlü iyi uyum gösteren modele ulaşılmıştır. Ölçek 25 ifade ve tek boyutlu yapısı ile geçerlenmiştir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı Cronbach Alfa (α) ise 0.92 olarak tespit edilmiştir.

Psikolojik sermaye ölçeği: Çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini belirlemek için Luthans ve arkadaşları (2007a) tarafından geliştirilmiş olan psikolojik sermaye ölçeği kullanılmıştır. Ölçek çalışanların psikolojik sermaye düzeyini öz yeterlilik, ümit, dayanıklılık ve iyimserlik olmak üzere 4 boyutlu ve her bir boyutu ölçmek için geliştirilmiş olan 6 ifade sayesinde toplam 24 ifade ile ölçmektedir. Ölçekteki 13, 20 ve 23. ifadeler ters kodlanarak cevapların tutarlılığı kontrol edilmeye çalışılmıştır. Bu ifadelerde düzeltme işlemi yapıldıktan sonra analize geçilmiştir. Ölçekte “Uzun süreli bir soruna çözüm ararken dahi kendime güvenirim.”, “Şu anda, kendim için belirlediğim iş hedefime ulaşmış durumdayım.” gibi ifadeler yer almaktadır.

Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 2’de görülmektedir.

Tablo 2. Psikolojik Sermaye Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Model	X ²	X ² /sd	RMSEA	GFI	CFI	RMR
Tek faktörlü	1517.70	6.02	0.14	0.68	0.85	0.10
12., 20. ve 23. ifadeler çıkarıldı	1307.71	6.92	0.15	0.69	0.87	0.10
Modifiye edilmiş hali	782.56	4.23	0.11	0.79	0.92	0.095
İkinci düzey çok faktörlü	720.52	2.90	0.083	0.82	0.92	0.089
20. ve 23. ifadeler çıkarıldı	619.02	3.02	0.086	0.83	0.94	0.089
Modifiye edilmiş hali	509.22	2.52	0.075	0.86	0.95	0.088

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda psikolojik sermaye ölçeği çok faktörlü yapıda iyi uyum

göstermiştir. Öncelikle t değeri anlamsız olan iki ifade (20. ve 23. ifadeler) ölçekten çıkarılmıştır. Yapılan iyileştirmeler sayesinde modifiye edilmiş ikinci düzey modele ulaşılmıştır. Ölçek 2 ifadenin çıkarılması ile birlikte 22 ifade ve 4 boyutlu yapısı ile geçerlenmiştir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı Cronbach Alfa (α) boyutlar bazında 0.70 ile 0.89 arasında, genel olarak ise 0.89 olarak tespit edilmiştir.

Çalışma hayatının kalitesi ölçeği: Araştırma kapsamında, çalışma hayatının kalitesinin ölçümü için Sirgy ve arkadaşları (2001) tarafından geliştirilen ve Nguyen ve Nguyen (2012) revize edilen 9 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Söz konusu ölçek çalışma hayatının kalitesini, hayatta kalma ihtiyaçlarının karşılanması, ait olma ihtiyaçlarının karşılanması ve bilgi ihtiyaçlarının karşılanması olmak üzere üç boyutlu olarak ele almaktadır. Ölçekte “İşim sağlıklı yaşamamı destekler.”, “İşim mesleki becerilerimi geliştirmeme imkan verir.” gibi ifadeler bulunmaktadır. Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 3’te görülmektedir.

Tablo 3. Çalışma Hayatının Kalitesi Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Model	X ²	X ² /sd	RMSEA	GFI	CFI	RMR
Tek faktörlü	210.60	7.8	0.16	0.85	0.83	0.11
Modifiye edilmiş hali	96.37	3.85	0.10	0.93	0.92	0.093
İkinci düzey çok faktörlü	66.45	2.76	0.080	0.95	0.95	0.071
Modifiye edilmiş hali	41.45	1.80	0.054	0.97	0.98	0.060

Modifiye edilmiş hali 41.45 1.80 0.054 0.97 0.98 0.060

Çalışma hayatının kalitesi ölçeği çok faktörlü yapıda iyi uyum göstermiştir. Yapılan iyileştirmeler sayesinde modifiye edilmiş ikinci düzey modele ulaşılmıştır. Ölçek 3 boyutlu yapısı ile geçerlenmiştir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı Cronbach Alfa (α) boyutlar bazında 0.61 ile 0.75 arasında, genel olarak ise 0.80 olarak tespit edilmiştir. Ölçeklerin cronbach alpha katsayılarının (α) eşik ve üzeri düzeyde değerler (Akgül ve Çevik, 2003: 435) aldığı saptanmıştır.

2.3. Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Verilerin frekans analizi, betimleyici istatistikler, güvenilirlik, korelasyon ve regresyon analizleri SPSS programından, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ise LISREL programından yardım alınarak gerçekleştirilmiştir.

Analiz aşamasına geçmeden önce eksik veri ve uç değerler veri setinden temizlenmiştir. Daha sonra parametrik testleri uygulamak için gerekli şart olan normallik testi yapılmıştır. Değerlere ait çarpıklık ve basıklık değerlerinin +2 ile -2 değerlerinin arasında olması nedeniyle (Trochim ve Donnely, 2006; Field, 2009; Gravetter ve Wallnau, 2014) normal dağılıma sahip olduğu varsayımı ile değişkenler regresyon analizine tabi tutulabilmiştir.

3. BULGULAR

3.1. Betimleyici İstatistiklere İlişkin Bulgular

Bu bölümde bilişsel kayıplar, psikolojik sermaye ve çalışma hayatının kalitesi değişkenlerine ve alt boyutlarına ilişkin betimleyici istatistik sonuçları incelenmiştir. Toplanan veri üzerinden yapılan minimum-maksimum puan, ortalama değer ve standart sapma analizleri sonucunda elde edilen sonuçlar Tablo 4'te özetlenmiştir.

Tablo 4. Betimleyici İstatistik Sonuçları

Boyutlar	Min.	Mak.	Ort.	St. Sap.
1. Hayatta kalma iht. kar.	1	5	2,46	1,02
2. Ait olma iht. kar.	1	5	2,49	,97
3. Bilgi iht. kar.	1	5	3,05	,87
4. Çalışma hayatının kalitesi	1	4,9	2,67	,75
5. Özyeterlilik	1,5	5	3,83	,70
6. Ümit	1,5	5	3,53	,77
7. Dayanıklılık	1,3	5	3,64	,64
8. İyimserlik	1	5	3,30	,78
9. Psikolojik sermaye	1,79	5	3,57	,55
10. Bilişsel kayıplar	1,24	4,20	2,49	,53

Tablo 4'te de görüldüğü gibi bilişsel kayıpların toplam puan ortalaması 2,49 olarak belirlenmiştir. Hemşirelerin genel olarak bilişsel kayıplarının orta seviyede olduğu görülmektedir. Çalışma hayatının kalitesi ve psikolojik sermaye düzeylerine bakıldığında ise en yüksek ortalamanın psikolojik sermaye düzeyinde olduğu tespit edilmiştir.

3.2. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Bilişsel kayıplar, psikolojik sermaye ve çalışma hayatının kalitesi arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz için öncelikle değişkenlerin alt boyutlarının ortalamaları hesaplanmış, hem alt boyutlar arası hem de genel toplam üzerinden ilişkiler test edilmiştir. Tablo 5 değişkenlere ve alt boyutlara ilişkin korelasyon katsayılarını özetlemektedir.

Tablo 5. Değişkenler Arası Korelasyon Bulguları

Boyutlar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Hayatta kalma iht. kar.	1									
2. Ait olma iht. kar.	,522**	1								
3. Bilgi iht. kar.	,364**	,389**	1							
4. Çalışma hayatı kal.	,819**	,818**	,718**	1						
5. Özyeterlilik	-,050	,005	,242**	,073	1					
6. Ümit	,123*	,075	,231**	,177**	,497**	1				
7. Dayanıklılık	,065	,105	,243**	,168**	,551**	,534**	1			
8. İyimserlik	,269**	,240**	,284**	,335**	,263**	,392**	,349**	1		
9. Psikolojik sermaye	,143*	,145*	,332**	,255**	,751**	,810**	,783**	,682**	1	
10. Bilişsel kayıplar	-,141*	-,188**	-,141*	-,199**	-,190**	-,174**	-,267**	-,092	-,233**	1

*p<0,05, **p<0,01

Elde edilen bulgulara göre bilişsel kayıpların psikolojik sermayenin iyimserlik alt boyutu dışında her iki değişkenin tüm alt boyutları ve iki genel değişken ortalaması ile negatif yönde ilişkili olduğu görülmektedir. Buna göre çalışma hayatının kalitesi ve psikolojik sermaye artarken, bilişsel kayıplar azalmaktadır. Diğer yandan çalışma hayatının kalitesi ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönde ilişki varken, alt boyutların bazıları arasında ilişki yok bazıları arasında ise pozitif yönde ilişki vardır.

3.3. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Değişkenler arasındaki korelasyon değerlerinin görece yüksek olmasının da etkisi ile aşamalı regresyon analizi yapılarak araştırma soruları test edilmiştir. Bu aşamada çoklu eş doğrusallık problemi (multi collinearity) incelenmiş, tolerans ve VIF değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu tespit edildiğinden, çoklu bağıntının olmadığı belirlenmiştir.

Değişkenler ve alt boyutlarının regresyon analizi ile denenen farklı modelleri sonucunda elde edilen sonuçlar Tablo 6’da görülmektedir.

Tablo 6. Model Denemeleri

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
Psikolojik Sermaye	-,233***				
Çalışma Hayatının Kalitesi		-,199***			
Özyeterlilik			-,053		-,079
Ümit			-,033		-,028
Dayanıklılık			-,226**		-,213**
İyimserlik			,014		-,068
Hayatta kalma iht. kar.				-,043	-,071
Ait olma iht. kar.				-,138	-,142*
Bilgi iht. kar.				-,072	-,002
F	15,734	11,292	5,459	3,969	4,595
R ²	,054	,040	,075	,042	,108
Düzeltilmiş R ²	,051	,036	,061	,031	,084

*p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001

Tablo 6’da değişkenler ile yapılan tüm model denemelerini özetlemektedir. Model 1’de psikolojik sermaye düzeyinin bilişsel kayıplar üzerindeki etkisi incelenmiştir. Analiz sonucuna göre psikolojik sermaye bilişsel kayıpları negatif yönde etkilemektedir ($\beta=-,233$, $p<,001$). İkinci modelde ise çalışma hayatının kalitesinin bilişsel kayıplar üzerindeki etkisi incelenmiştir. Regresyon analizi sonucu bilişsel kayıplar üzerinde çalışma hayatının kaliteli algılanmasının da negatif bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir ($\beta=-,199$, $p<,001$). Model 3’te psikolojik sermaye alt boyutlarının bilişsel kayıplar üzerindeki etkisine bakılmıştır. Analiz sonuçlarına göre psikolojik sermayenin alt boyutlarından sadece dayanıklılık bilişsel kayıpları etkilemekte, diğer alt boyutlar ise etkilememektedir.

Dayanıklılık alt boyutu ise bilişsel kayıpları psikolojik sermaye genel toplamında olduğu gibi negatif yönde etkilemektedir ($\beta=-,226$, $p<,01$). Model 4’te bu sefer çalışma hayatının kalitesi alt boyutlarının bilişsel kayıplar üzerindeki etkilerine bakılmış, ancak anlamlı bir etki gözlenmemiştir. Son olarak psikolojik sermaye ve çalışma hayatının kalitesi değişkenlerinin alt boyutlarının tamamı bir arada analize tabi tutulmuştur. Bu aşamada ise psikolojik sermaye alt boyutlarından dayanıklılık ($\beta=-,213$, $p<,01$) ve çalışma hayatının kalitesi alt boyutlarından ait olma ihtiyacının karşılanmasının ($\beta=-,142$, $p<,05$) bilişsel kayıplar üzerinde negatif yönde etkiye sahip olduğu görülmüştür. Model 4’te anlamsız olan bu etkinin Model 5’te anlamlı olmasının diğer değişkenlerle korelasyonunun varlığından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Buradan hareketle araştırma sorularında A1 ve A2 “evet, psikolojik sermaye ve çalışma hayatının kalitesi bilişsel kayıpları azaltır” şeklinde cevaplanmıştır. Alt boyutlar bazında ise A1c ve A2b olumlu yönde cevaplanmıştır.

Son olarak “bireysel bir faktör olan psikolojik sermaye ve örgütsel bir faktör olan çalışma hayatının kalitesinden hangisi bilişsel kayıplar üzerinde daha fazla etkiye sahiptir?” sorusunu yanıtlamak amacıyla bir regresyon analizi daha yapılmıştır. Bu analizde değişkenler toplam puanlar üzerinden analize dahil edilmiştir. Tablo 7 elde edilen sonuçları özetlemektedir.

Tablo 7. Psikolojik Sermaye ve Çalışma Hayatının Kalitesinin Bilişsel Kayıplar Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları

	R	R ²	Düz R ²	F	β	t	p
Psikolojik Sermaye	,275	,075	,069	11,092	-,195	-3,240	,001
Çalışma Hayatının Kalitesi					-,150	-2,480	,014

Tablo 7 incelendiğinde analize birlikte dahil edilen iki bağımsız değişkenin her ikisinin de bilişsel kayıplar üzerinde etkili olduğu ve bu etkinin negatif yönlü olduğu görülmektedir. Ayrıca her iki bağımsız değişkenin etki düzeylerine bakıldığında psikolojik sermayenin bilişsel kayıpları daha fazla azalttığı tespit edilmiştir ($\beta=-,195$, $p<,001$).

SONUÇ VE TARTIŞMA

İlk olarak 1980’li yıllarda tanımlanmış olan bilişsel kayıplar, günümüzün karmaşık ve stres yüklü iş hayatı içerisinde önemli yer tutmaktadır. Genel olarak bireyin normalde hatasız tamamlayabildiği basit görevlerde yaptığı zihin temelli hatalar olarak tanımlanan bilişsel kayıplar, günlük hayatta sıkça karşımıza çıkmaktadır. Telefonu elimize alıp kimi arayacağımızı unutmamız, çevremizdeki insanların isimlerini ilk seferde hatırlayamamamız, çocuklarımızın isimlerini karıştırmamız, arabanın anahtarını sıkça kaybetmemiz, gözümüzdeki gözlüğü arayıp bulamamamız veya yapacağımız şeylerin tekrar tekrar üstünden geçmemize rağmen aklımızdan bir anda silinmesi..... modern çağda sıklıkla karşılaştığımız durumlardandır. Tüm bunları içerisine alan bilişsel kayıplar, iş hayatında pek çok faktöre bağlı olarak gelişmekte ve düşündüğümüzden daha ciddi sonuçlara da neden olabilmektedir. “Yine unuttum, ben ne yapacaktın şimdi?” sorunsuz ve sevimli bir durum olarak görülebilirken, iş hayatı içerisinde ölümcül sonuçlara bile sebep olabilmektedir.

Bilişsel kayıpların sonuçlarına bakıldığında, kayıpların hem iş hayatında hem de özel hayatta ve genel olarak toplum düzeninde önemli sorunları beraberinde getirdiği görülmektedir. Bu nedenle bilişsel kayıpların önlenmesi ve/veya azaltılması için gerekli çalışmaların yapılması gerekmektedir. Her birimiz zaman zaman yazında bilişsel kayıp olarak adlandırılabilir (yukarıda örnekleri verilmiş olan) durumlarla karşı karşıya kalmaktayız. Bu çalışmada toplum sağlığı için büyük öneme sahip mesleklerden biri olan hemşirelerin bilişsel kayıpları mercek altına alınmıştır. Yazın incelendiğinde hemşirelerin bilişsel kayıplarının incelendiği sınırlı sayıda araştırma görülmektedir (Elfering, vd., 2011; Abbasi, vd., 2017). Stres düzeyi yoğun bir meslek olan hemşirelik, aşırı iş yükü ve işin talepleri dolayısıyla bilişsel kayıplara neden olabilmekte, bu da hizmet verilen hastaların ve genel olarak toplumun sağlığını riske sokmaktadır. Bu nedenle çalışmada toplum sağlığı açısından büyük öneme sahip olan hemşirelerin bilişsel kayıpları incelenmiştir.

Yapılan yazın taramasında bilişsel kayıpların psikolojik sermaye ve çalışma hayatının kalitesi ile bir arada incelendiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmada bireysel bir faktör olan ve aynı zamanda örgütün performansına da önemli derecede etki yapan psikolojik sermaye düzeyi ve çalışma hayatının kalitesi algısının bilişsel kayıplar üzerindeki etkisi incelenmiştir. Buradan elde edilen bilgiler ışığında, araştırmacı ve uygulayıcılara sunulan önerilerle hem alanyazına hem de sağlık sektörüne katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın ana amaçlarından birisi, psikolojik sermaye düzeyinin yüksek olmasının, hemşirelerin bilişsel kayıplar yaşamalarına engel olup olmadığının araştırılmasıdır. Yapılan regresyon analizleri sonucunda psikolojik sermayesi yüksek olan hemşirelerin daha az bilişsel kayıp yaşadıkları belirlenmiştir (Model 1). Bu sonuçtan hareketle, günlük hayatta iş yoğunluğu ve stres nedeniyle çoğumuzun yaşadığı bilişsel kayıplar, psikolojik sermayenin artırılması sayesinde azaltılabilecek bir sorun olarak belirlenmiştir. Bu durumda geliştirilebilir bir kavram olan psikolojik sermaye üzerinde çalışmak, iş hayatı ve sosyal hayat açısından faydalı sonuçlar ortaya çıkarabilecektir. Ayrıca psikolojik sermayenin alt boyutları bazında yapılmış olan analizler neticesinde, alt

boyutlardan sadece dayanıklılığın bilişsel kayıpları azalttığı görülmüştür (Model 3). Yani hemşirelerin dayanıklılık düzeylerini artıran/geliştiren her bir uygulama, onların daha az bilişsel kayıp yaşamalarına ve işlerini daha etkili bir şekilde yapmalarına neden olabilecektir.

Çalışmanın diğer amacı ise çalışma hayatının kalitesi ile ilişkilidir. Acaba çalışanın huzurlu ve konforlu bir ortamda çalışmasını sağlayacak, onu motive edecek, tatminini artıracak, iş ortamında yeteneklerini daha iyi sergileyebilmesini kolaylaştıracak çalışma koşulları, rutin hataların oluşmasını engeller mi? sorusundan hareketle Model 2 analiz edilmiştir. Analizler sonucunda çalışma hayatının kalitesinin bilişsel kayıpları negatif yönde etkilediği belirlenmiştir. Bu durumda “çalışma hayatının kalitesinin artırılması yolu ile hemşirelerin işlerini daha hatasız ve hızlı yapmaları sağlanabilir” sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç ise hem hemşirelerin hem de toplumun sağlığı açısından büyük önem taşımaktadır. Boyutlar bazında bakıldığında boyutların tek başına bilişsel kayıplar üzerinde etkili olmadığı, çalışma hayatının kalitesinin bir bütün olarak geliştirilmesinin, bilişsel kayıpları engellediği ortaya çıkmıştır (Model 4).

Araştırmadaki iki bağımsız değişken olan psikolojik sermaye ve çalışma hayatının kalitesi bir arada analize dahil edildiğinde elde edilen sonuçlar ise Model 5’te özetlenmiştir. Buna göre bilişsel kayıpları azaltabilmek için psikolojik sermaye alt boyutlarından dayanıklılık ile çalışma hayatının kalitesi alt boyutlarından ait olma ihtiyacının karşılanması bilişsel kayıpların azaltılması konusunda önemli etkiye sahiptir. Psikolojik sermayenin 4 alt boyutundan sadece dayanıklılığın bilişsel kayıpları azalttığı tespit edilmiştir. Bu durum dayanıklılığın içeriği ile açıklanabilir. Çünkü dayanıklılık hem olumlu hem de olumsuz olaylara karşı bireyin direncini ifade etmektedir ki, hemşireler de işleri gereği pek çok olumlu ve olumsuz durum ile karşı karşıya gelmektedirler. Araştırmadan elde edilen bu sonuç hemşirelerin karşılaştıkları sorunlarla başa çıkma becerilerinin, onların bilişsel kayıplar yaşamalarını engellediğini göstermektedir. Diğer yandan araştırma sonuçlarına göre çalışma hayatının kalitesi alt boyutlarından ait olma ihtiyacının karşılanması, hemşirelerin bilişsel kayıp düzeylerini düşürmektedir. Çalışma hayatının kalitesinin diğer 2 alt boyutu olan hayatta kalma ve bilgi ihtiyacının karşılanması bilişsel kayıplara etki etmezken, ait olma ihtiyacının karşılanması bilişsel kayıpları azaltmaktadır. Buradan hareketle hemşirelerin stresli ve yorucu iş tempoları içerisinde, örgütleri ile duygusal bağ kurmak, kendilerini o örgütün bir parçası gibi hissetmek istediklerini ve bu sağlandığında bilişsel kayıplarının azaldığını söylemek mümkündür.

Son olarak çalışmada incelenen değişkenlerden hangisinin bilişsel kayıplar üzerinde daha etkili olduğu karşılaştırması da yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda bireysel bir faktör olan psikolojik sermayenin bilişsel kayıplar üzerinde örgütsel bir faktör olan çalışma hayatının kalitesinden daha fazla etkiye sahip olduğu görülmüştür. Hemşireler üzerinde yapılan analizlerde bireysel bir sorun olan bilişsel kayıplarda her ne kadar örgütsel faktörler etkili olsa da, daha büyük etki bireysel faktör olan psikolojik sermayeden gelmektedir.

Yazın taramasından da görüldüğü gibi, bireysel ve örgütsel düzeyde pek çok faktör, bilişsel

kayıpların yaşanmasına neden olabilmekte, yaşanan bilişsel kayıpların sıklığını artırabilmektedir. Bilişsel kayıplar üzerinde yapılacak olan detaylı araştırmalar ile elde edilecek bilgi birikimi sayesinde, bilişsel kayıpların nedenlerine ilişkin net bir çerçevenin çizilebileceği düşünölmektedir. Bu çalışmada daha önce üzerinde çalışılmamış olan psikolojik sermaye ve çalışma hayatının kalitesinin bilişsel kayıplara neden olduğu belirlenmiştir. Sonraki çalışmalarda farklı değişkenlerin de modele eklenmesi bilişsel kayıpları engellemek adına önem arz etmektedir. Diğer yandan sağlık hizmetleri alanında görev yapan daha geniş örneklemlerle çalışılması ve/veya farklı meslek grupları üzerinde modelin analiz edilmesi ile daha genellenebilir sonuçlara ulaşılabılır. Bilişsel kayıpları hayati sonuçlara sebep olabileceği düşünölen sağlık personeli, hava yolları personelleri, polisler gibi mesleklerin yanı sıra, aslında hiç de göze çarpmayan öğretmenler, akademisyenler, esnaflar... gibi farklı meslek gruplarında da bilişsel kayıpların dikkatle incelenerek, mümkün olduğunca azaltılması da önemlidir.

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.
- Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F., & Borgogni, L. (2018). Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance. *Career Development International*, 23(1), 33-47.
- Balaji, R. (2013). A study on quality of work life among employees, *International Journal of Innovative Research in Science, Engineering and Technology*, 2(2), 470-473.
- Barutçugil, İsmet. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Broadbent, D. E., Cooper, P. J., Fitzgerald, P. & Parkes, K. R. (1982), The cognitive failures questionnaire (cfq) and its correlates, *British Journal of Clinical Psychology*, 21, 1-16.
- Da Silva Timossi, L., Pedroso, B., De Francisco, A. C., & Pilattı L. A.(2008), Evaluation of quality of work life: an adaptation from the walton's qwl model, *In XIV International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, (13 to 16 October). Rio de Janeiro, Brazil.
- Daniels, R. J. (2007). Workplace cognitive failure as a mediator between work-family conflict and safety performance, *Portland State University*, Dissertations and Theses. Retrieved from: pdxscholar.library.pdx.edu/open_access_etds/1674/
- Elfering, A., Grebner S., & De Tribolet-Hardy, F. (2013). The long arm of time pressure at work: cognitive failure and commuting near-accidents, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(6), 737-749.
- Elfering, A., Grebner, S., & Dudan, A. (2011). Job characteristics in nursing and cognitive failure at work. *Safety and Health at Work*, 2(2), 194-200.
- Envick, B. R. (2005). Beyond human and social capital: The importance of positive psychological capital for entrepreneurial success. *The Entrepreneurial Executive*, 10, 41-52.
- Gayathiri, R., Ramakrishnan, L., Babatunde, S. A., Banerjee, A., & Islam, M. Z. (2013). Quality of work life–Linkage with job satisfaction and performance. *International Journal of Business and Management Invention*, 2(1), 1-8.
- Gravetter, F., & Wallnau, L. (2014). *Essentials of statistics for the behavioral sciences* (8th ed.). Belmont, CA: Wadsworth
- Houston, D. M. (1989). The relationship between cognitive failure and self-focused attention. *British Journal of Clinical Psychology*, 28(1), 85-86.
- Klockner, K., & Hicks, R. E. (2015). Cognitive failures at work, mindfulness, and the Big Five. *GSTF Journal of Psychology (JPsych)*, 2(1), 1-7.
- Lalompoh, A., Moerjati, M., Hermawati, A., Suci, R. P., & Mas, N. (2019). The Quality of Work Life in School and Its Effect on the Teachers' Performance. *Journal of Socioeconomics and Development*, 2(1), 23-31.
- Lapierre, L. M., Hammer, L. B., Truxillo, D. M., & Murphy, L. A. (2012). Family interference with work and workplace cognitive failure: The mitigating role of recovery experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 227-235.
- Larson, G. E., Alderton, D. L., Neideffer, M., & Underhill, E. (1997). Further evidence on dimensionality and correlates of the Cognitive Failures Questionnaire. *British Journal of Psychology*, 88(1), 29-38.
- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of leadership & organizational studies*, 13(2), 75-92.
- Lau, R. S. (2000). Quality of work life and performance—An ad hoc investigation of two key elements in the service profit chain

- model. *International Journal Of Service Industry Management*, 11(5), 422-437.
- Lau, R. S., & May, B. E. (1998). A win-win paradigm for quality of work life and business performance. *Human Resource Development Quarterly*, 9(3), 211-226.
- Linden, D. V. D., Keijsers, G. P., Eling, P., & Schaijk, R. V. (2005). Work stress and attentional difficulties: An initial study on burnout and cognitive failures. *Work & Stress*, 19(1), 23-36.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 57-72.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1(2), 249-271.
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital., *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate—employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(2), 219-238.)
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007a). Psychological capital: Developing the human competitive edge. (Vol. 198), Oxford: Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007b), Psychological Capital: Investing and Developing Positive Organizational Behavior, *Positive Organizational Behavior*, 1(2), 9-24.
- Martin, M. (1983). Cognitive failure: Everyday and laboratory performance. *Bulletin of the Psychonomic Society*, 21(2), 97-100.
- Matthews, G., & Wells, A. (1988). Relationships between anxiety, self-consciousness, and cognitive failure. *Cognition and Emotion*, 2(2), 123-132.
- Matthews, G., Coyle, K., & Craig, A. (1990). Multiple factors of cognitive failure and their relationships with stress vulnerability. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 12(1), 49-65.
- Nguyen, T. D., & Nguyen, T. T. (2012). Psychological capital, quality of work life, and quality of life of marketers: Evidence from Vietnam. *Journal of Macromarketing*, 32(1), 87-95.
- Norman, D. A. (1981). Categorisation of Action Slips, *Psychological Review*, 88(1), 1-1.
- Özdevecioğlu, M., Karaca, M., Demirtaş, Ö., & Bayram, A. (2013), Mesleki Stres ve Tükenmişliğin Zihinsel Kayıplar (Cognitive Failure) Üzerindeki Etkisi, *1. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiri Kitabı*, 15-16 Kasım 2013, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, s. 7-15.
- Park, Y. M., & Kim, S. Y. (2013). Impacts of job stress and cognitive failure on patient safety incidents among hospital nurses. *Safety and Health at Work*, 4(4), 210-215.
- Permarupan, P. Y., Al-Mamun, A., & Saufi, R. A. (2013). Quality of work life on employees job involvement and affective commitment between the public and private sector in Malaysia. *Asian Social Science*, 9(7), 268-278.
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64(2), 427-450.
- 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. (2017). Psikolojik Sermaye, içinde S. Polatçı, & K. Özyer, *21. Yüzyılda Örgütsel Davranış*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Reason, J. T. (1977). Skill and Error in Everyday Life. In M. Howe (Ed.), *Adult Learning* (p. 21-45). London: Wiley.
- Reason, J. T. (1979). Actions Not as Planned: The Price of Automatization. In G. Underwood, & R. Stevens (Eds.), *Aspects of consciousness* (p. 67-89). London: Academic Press.
- Reason, J., & Lucas, D. (1984). Absent-mindedness in shops: Its incidence, correlates and consequences. *British Journal of Clinical Psychology*, *23*(2), 121-131.
- 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.
- Seligman, M E. P. (1998). *Learned Optimism*, New York: Pocket Books.
- Sheldon, K. M., & King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American Psychologist*, *56*(3), 216-217.
- Simpson, S. A., Wadsworth, E. J., Moss, S. C., & Smith, A. P. (2005). Minor injuries, cognitive failures and accidents at work: incidence and associated features. *Occupational Medicine*, *55*(2), 99-108.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, *55*(3), 241-302.
- Sojka, L. (2014). Specification of the quality of work life characteristics in the Slovak economic environment. *Sociológia-Slovak Sociological Review*, *46*(3), 283-299.
- 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.
- Swamy, D. R., Nanjundeswaraswamy, T. S., & Rashmi, S. (2015). Quality of work life: scale development and validation. *International Journal of Caring Sciences*, *8*(2), 281-300.
- Tirre, W. C. (2018). Dimensionality and Determinants of Self-Reported Cognitive Failures. *International Journal of Psychological Research*, *11*(1), 9-18.
- Trochim, W. M., & Donnelly, J. P. (2006). *The research methods knowledge base* (3rd ed.). Cincinnati, OH: Atomic Dog.
- Wadsworth, E. J. K., Simpson, S. A., Moss, S. C., & Smith, A. P. (2003). The bristol stress and health study: accidents, minor injuries and cognitive failures at work. *Occupational Medicine*, *53*(6), 392-397.
- 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., & Vodanovich, S. J. (2003). Workplace safety performance: Conscientiousness, cognitive failure, and their interaction. *Journal of Occupational Health Psychology*, *8*(4), 316-327.
- 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.