

Örgütsel Nostaljiye İlişkin Akademisyenlerin Görüşlerinin Araştırılması

Researching Academics' Opinions on Organizational Nostalgia

Sibel Öztürk Demir^{1*} , A. Faruk Levent² 

¹Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı, İstanbul, Türkiye

²Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, İstanbul, Türkiye

Özet: Bu araştırmanın amacı, bir yükseköğretim kurumunda görev yapan akademisyenlerin örgütsel nostaljiye ilişkin görüşlerinin araştırılmasıdır. Nitel araştırma yaklaşımlarından durum çalışması olarak tasarlanan araştırmanın katılımcılarını hem ölçüt örnekleme hem de kolay ulaşılabilir örnekleme yoluyla seçilen 14 akademisyen oluşturmuştur. Yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanan veriler, betimsel analiz tekniği kullanılarak çözümlenmiştir. Araştırmanın bulgularına göre fiziksel ortam değişiklikleri, yönetim yapılarındaki değişiklikler ve iş arkadaşlarının değişimi gibi örgütsel değişimler ile adaletsiz ve şeffaf olmayan uygulamaların varlığı, eşit ve adil çalışma ortamının sağlanmaması ve takdir ile ödüllendirme eksikliği gibi durumlar, örgütsel nostalji hissiyatını arttırmaktadır. Katılımcı görüşlerine göre akademisyenler, işlerine ve mesleki kimliklerine dair temel inançlarını sorgulamakta ve giderek artan dışsal baskılar ve taleplerle karşı karşıya kalmaktadır; örgütsel nostalji, akademik ortamlarda karşılaşılan olumsuz deneyimlerle başa çıkmada mikro düzeyde akademisyenlere destek sağlayabilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Akademisyen, Örgütsel Nostalji, Yükseköğretim

Abstract: The aim of this study is to research the opinions of academics on organizational nostalgia within a higher education institution. Designed as a case study within the framework of qualitative research, the study involved 14 academics selected through both criterion sampling and convenience sampling methods. Data collected via a semi-structured interview form were analysed utilizing descriptive analysis techniques. According to the findings of the study, organizational changes such as alterations in the physical environment, changes in management structures, and turnover among colleagues, along with the presence of unfair and non-transparent practices, the failure to provide an equal and fair working environment, and the lack of appreciation and rewards, all contribute to an increase in feelings of organizational nostalgia. According to the participants' opinions, academics are increasingly questioning their fundamental beliefs regarding their work and professional identities because they face mounting external pressures and demands. In this context, organizational nostalgia may serve as a micro-level coping mechanism that helps academics deal with negative experiences encountered in academic settings.

Keywords: Academic, Organizational Nostalgia, Higher Education

1. Giriş

Örgütsel nostalji, çalışanların iş deneyimlerini değerlendirdiği ve örgüt içindeki yaşamlarına anlam ve amaç yüklediği önemli bir örgütsel hafıza biçimini temsil etmektedir (Ylijoki, 2005). Bu bağlamda, örgütsel nostalji, çalışanların geçmiş deneyimlerine dayalı olarak örgütsel kimliklerini yeniden yapılandırmalarına ve geçmiş ile bugün arasında bir köprü kurmalarına olanak tanımaktadır. Ayrıca örgütsel nostalji, örgütsel özdeşleşmenin zamansal boyutunun daha iyi anlaşılmasına ve açıklanmasına katkı sağlamaktadır. Bununla birlikte,

örgütsel nostalji, örgütsel değişim dönemlerinde çalışanlara duygusal destek sağlayarak, bireysel ve kolektif süreklilik duygusu geliştirmelerine yardımcı olmaktadır (Brown ve Humphreys, 2002).

Örgütsel nostalji, örgütsel değişime karşı ortak bir tepkidir. Şimdiki zamandan çok daha iyi bir geleceği yeniden inşa edebilmek için geçmişin bir projeksiyonunu ihtiva etmektedir. Tersine çevrilerek yaratılan bu geçmişte, mevcut durumun istenmeyen yönleri, geçmişin ideal özellikleriyle ilişkilendirilmektedir (Woodman ve Dewett, 2004). Nostaljik özlem, idealize edilmiş geçmi-

* İletişim Yazarı / Corresponding author.
✉ sibel.ozturkdemir@outlook.com

Geliş Tarihi / Received Date: 07.03.2025
Revizyon Talebi Tarihi / Revision Request Date: 04.06.2025
Son Revizyonun Geliş Tarihi / Last Revised Version Received Date: 03.07.2025
Revizyon Sonrası Kabul Tarihi / Accepted After Revision Date: 26.07.2025



şin toplumsal olarak inşa edilen mevcut gerilimlerini ve ikilemlerini gün yüzüne çıkarmaktadır (Ylijoki, 2005). Eğer şimdiki zamanda örgüt kaotik ve düzensiz olarak algılanıyorsa, geçmiş düzenli; adaletsiz olarak algılanıyorsa, geçmiş örgütsel adalet ile hakkaniyetin olduğu; anlaşmazlıklarla dolu olarak algılanıyorsa, geçmiş uyum ile barışın sağlandığı bir dönem olarak kabul edilmektedir. Örgütsel nostalji, geçmişte örgütün sevgi dolu bir yer olduğu izlenimini uyandırarak, duygusuz örgütlerin dünyasında yaşamının acı hatıralarını tersine çevirmeye ve hastalıklı narsisizmi onarmaya çalışmaktadır (Gabriel, 2021).

Literatür incelendiğinde, örgütsel nostaljinin mesleki tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti (Kurşuncu ve ark., 2018); işten ayrılma niyeti, işin anlamlılığı ve mesleki tükenmişlik (Leunissen ve ark., 2018); işten ayrılma niyeti ve işin anlamlılığı (Dinç ve ark., 2019); içsel motivasyon ve düşük etkileşimsel adalet (van Dijke ve ark., 2019); örgütsel intikam (Demirkaya ve Kara, 2020), içsel motivasyon, iş yeri yalnızlığı ve çalışan refahı (Tatar, 2022), çalışan iyi oluşu (Kawasaki ve ark., 2023), yaşam doyumu ve duygusal emek (Bakan ve ark., 2024) ve örgütsel değişim, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık (van Dijke ve ark., 2024) değişkenleriyle ilişkilendirildiği görülmektedir. Bununla birlikte, “örgütün çalışanlara bağlılığı”, “sosyal etkinlikler”, “yönetim desteği”, “çalışanlar arasındaki bağ”, “çalışanların heyecanı”, “çalışma koşulları” ve “fiziksel çalışma ortamıyla ilgili duygusal deneyimler/örgüte dair anılar” olarak yedi boyuttan oluşan bir ölçek (Akgün ve ark., 2023) ile “temsili örgütsel nostalji” ile “toplumsal örgütsel nostalji” olarak iki boyuttan oluşan başka bir ölçek geliştirilmiştir (Leunissen ve ark., 2024) Son olarak, örgütsel nostalji konusuyla ilgili bir literatür taraması çalışması da yapılmıştır (Erat-Ocak, 2023). İlgili ulusal literatürde, bir yükseköğretim kurumunda yürütülen herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Uluslararası literatür irdelendiğinde ise örgütsel nostaljiye ilişkin farklı sektörlerde yürütülen araştırmalar (Kawasaki ve ark., 2023; Leunissen ve ark., 2018; Leunissen ve ark., 2024; van Dijke ve ark., 2019; van Dijke ve ark., 2024) ve bir model önerisi (van Dijke ve Leunissen, 2023) olmasına rağmen, bir yükseköğretim kurumunda yürütülen yalnızca iki araştırmaya (Brown ve Humphreys, 2002; Ylijoki, 2005) rastlanmıştır. Son yıllarda akademisyenler, artan dışsal baskılar, performans odaklı talepler ve kurumsal dönüşümler doğrultusunda, mesleki kimliklerine ve işlerine ilişkin yerleşik varsayımları yeniden sorgulamak durumunda kalmaktadır. Bu gelişmeler, örgütsel nostaljiyi yükseköğretim kurumlarında incelenmeye değer bir konu hâline getirmiştir. Söz konusu araştırmanın, örgütsel nostaljinin iş yaşamı ve kurumsal işleyiş üzerindeki olası yansımalarını ortaya koyarak, akademisyen-

lerin karşılaştığı zorluklarla başa çıkmalarına yönelik çözüm önerilerinin geliştirilmesine katkı sunması beklenmektedir. Bu bağlamda, bu araştırmanın amacı, bir yükseköğretim kurumunda örgütsel nostaljiye ilişkin akademisyenlerin görüşlerinin incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- Akademisyenlere göre örgütsel nostaljiyi ortaya çıkaran durumlar nelerdir?
- Akademisyenlere göre örgütsel nostaljinin etkileri nelerdir?
- Örgütsel nostalji akademisyenlerin olumsuz durumlarla başa çıkmalarına nasıl katkı sağlamaktadır?

1.1. Kavramsal Çerçeve

İsviçreli bir doktor olan Johannes Hofer tarafından 1688 yılında ortaya atılan nostalji kavramı (Wildschut ve Sedikides, 2022, s. 2), “geçmişte kalan güzelliklere olan özlem duygusu” ve “değişime karşı duyulan korku sonucu geçmişe sığınma duygusu” manalarına gelmektedir (Türk Dil Kurumu [TDK], 2024). Örgütsel nostalji ise “kişinin örgütsel yaşamındaki geçmiş olaylara ve yönlerine yönelik duygusal bir özlem ve yaygın olarak deneyimlenen ancak yeterince anlaşılmamış ve özlem dolu bir duygu” (Leunissen ve ark., 2024, s. 816; Leunissen ve ark., 2018, s. 47) olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel nostalji, çalışanların geçmişi aktif bir şekilde hissettiği, anıların yaşayan yönünü ifade etmektedir (Ybema, 2004).

Örgütsel nostalji hem bireysel hem de kolektif nostaljiden farklılık göstermektedir. Bireysel nostalji, özel yaşamı; örgütsel nostalji ise iş yaşamını temsil etmektedir (Clark, 2000, akt. Dinç ve ark., 2019; Erat-Ocak, 2023; Kurşuncu ve ark., 2018). Kolektif nostalji, grup üyelerinin kolektif olarak paylaştıkları anılara ve deneyimlere dayanan grup düzeyinde bir duygu iken örgütsel nostalji iş yaşamıyla ilgili bireysel anılara ve deneyimlere dayanmaktadır (Leunissen ve ark., 2018).

Nostalji; bireylerin yaşamın stres faktörleriyle başa çıkmalarına, güçlü ilişkiler kurmalarına, yaşamın anlamını bulmalarına ve daha yaratıcı olmalarına yardımcı olan mühim bir psikolojik kaynaktır. Örgütsel bağlamda değerlendirildiğinde; yöneticilerin, örgütlerinin gelişimine katkıda bulunmak için nostaljinin nasıl işlediğini anlayarak bu güçten faydalanmaları önem arz etmektedir (Routledge, 2021). Bununla birlikte, örgüt kültürü ve nostalji iç içe geçmiştir; fakat birbirlerinden farklı kavramlar olarak ele alınmaktadır. Örgüt kültürü; “geçmiş, bugün ve gelecek odaklı bir olgudur” (Schein, 2010); ör-

gütsel nostalji ise “eski güzel günlerdeki” örgüt kültürünü yansıtmaktadır. Diğer bir deyişle, örgütsel nostalji, kültürün “kayıp” kısmına odaklanmaktadır (Gabriel, 1993).

Örgütsel nostalji, örgütlerde genellikle “süreksizlik hipotezi” çerçevesinde kurgulanmaktadır (Dinç ve ark., 2019). Birçok araştırma, nostaljinin bireylerin geçmiş ve şimdiki iş yaşamları arasında “öz-süreklilik” kurdukları bir araç olduğunu göstermektedir (Gabriel, 1993; McCabe, 2004; Milligan, 2004; Strangleman, 1999; Ybema, 2004). Örgütsel nostaljiyi kavramsal olarak ilk kullanan araştırmacılardan biri olan Gabriel (1993), araştırmasında çeşitli kurumlarda görev yapan çalışanlarla görüşmeler yapmıştır. Bu çalışmada nostaljik anlatıların; yöneticilere, işten ayrılan meslektaşlara veya diğer çalışanlara ve binalara odaklandığı belirtilmektedir. Bununla birlikte işten ayrılan yöneticiler veya meslektaşlarla kurulan aidiyet duygusunu, eski binaların sosyal etkileşimleri nasıl teşvik ettiğini ve iç tasarım değişikliklerinin nasıl farklı çalışma koşullarına yol açtığı açıklanmaktadır. Ayrıca, örgütsel nostaljinin örgütte “süreksizlik” tarafından tetiklendiğini ve çalışanların süreksizlikle başa çıkabilmelerine katkı sağladığını ileri sürmektedir. van Dijke ve Leunissen (2023, s. 1), örgütlerde nostaljinin hangi süreçler aracılığıyla işlediğini özetleyen bir model önermiştir.

► **Şekil 1**'de gösterilen bu model akademisyenler açısından ele alındığında, yükseköğretim kurumlarında makro düzeyde ortaya çıkan örgütsel adaletsizlik ve örgütsel değişim gibi unsurların akademisyenlerde örgütsel nostaljiyi tetikleyeceği şeklinde yorumlanabilmektedir. Ortaya çıkan bu nostaljik duygunun, akademisyenlerde örgütsel özdeşleşme, iş anlamlılığı (work meaningfulness), içsel motivasyon ve kimlik süreklili-

ğini artırmak gibi olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Bu bağlamda, örgütsel nostalji, mikro düzeyde akademisyenlerin akademik ortamlarda karşılaştıkları olumsuz deneyimlerle başa çıkmalarına yardımcı olmaktadır.

2. Yöntem

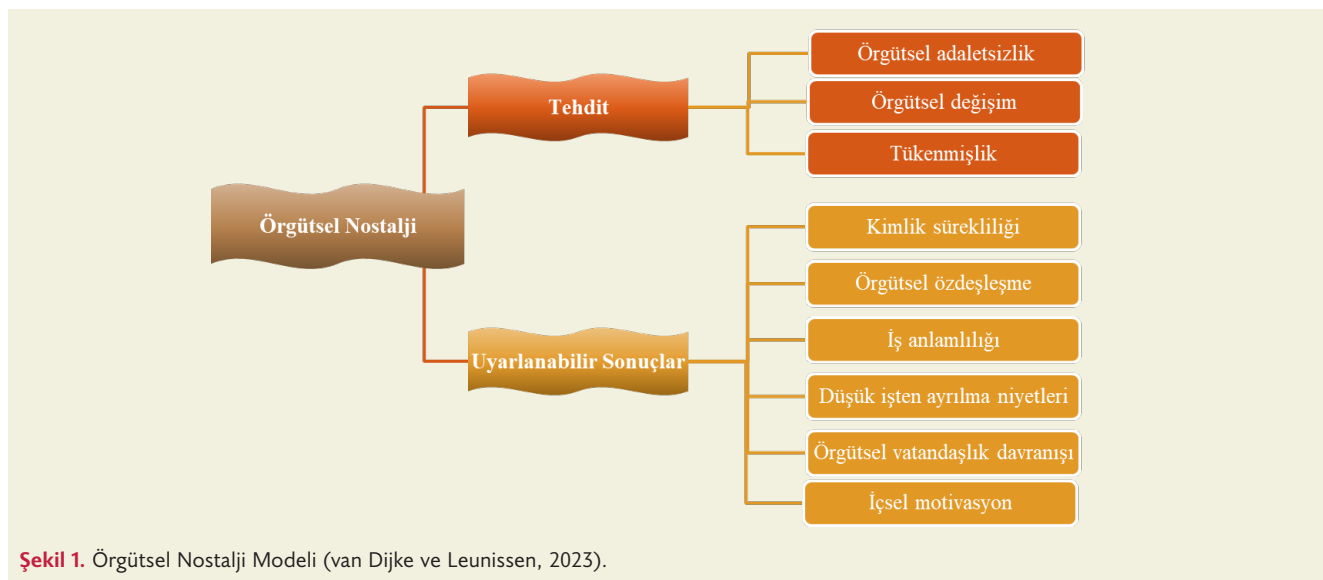
Bu bölümde; araştırma deseni, çalışma grubu, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve veri analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Deseni

Bu araştırma, nitel araştırma yaklaşımlarından durum çalışması olarak desenlenmiştir. Bu desendeki gaye “durumun kavranması, keşfedilmesi ve yorumlanması” olduğundan (Merriam, 2023, s. 42); bu araştırmanın odak noktası akademisyenlerin görüşleri doğrultusunda örgütsel nostaljiyi ortaya çıkaran durumların keşfedilmesi ve bu örgütsel nostaljinin etkilerinin nasıl değerlendirildiğinin anlaşılmasıdır.

2.2. Çalışma Grubu

Bu araştırmanın katılımcılarını, İstanbul ilinde bir vakıf üniversitesinde görev yapan 5 kadın 9 erkek olmak üzere toplam 14 akademisyen oluşturmuştur. Katılımcılar hem ölçüt örnekleme hem de kolay ulaşılabilir örnekleme teknikleriyle seçilmiştir. Araştırmada, ilgili yükseköğretim kurumunda en az 8 yıldır çalışıyor olan akademisyenlerle görüşülmesi ölçüt olarak belirlenmiştir. Bu kurum, 2010 yılında eğitim-öğretim faaliyetlerine başlamış ve 2017 yılında yeni bir kampüse taşınmıştır. Eski kampüste görev yapmış akademisyenlerin; fiziksel ortamda ve yönetim süreçlerinde yaşanan değişimlerin yanı sıra, örgüt kültüründeki değişimler ve sosyal iliş-



kilerdeki farklılıklar gibi nedenlerle örgütsel nostalji deneyimlemiş olabilecekleri varsayılmaktadır. Bu nedenle, katılımcıların kurumda çalışma süreleri 8 ile 12 yıl arasında değişmektedir. Bu ölçütün belirlenmesinde, katılımcıların kampüs değişimine doğrudan tanıklık etmeleri ve bu süreci hem bireysel hem de kolektif düzeyde deneyimlemeleri göz önüne alınmıştır.

2.3. Veri Toplama Aracı

Bu çalışmada veriler, görüşme tekniği ile elde edilmiştir. Veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formunda toplam yedi temel soru yer almakta olup, bunlardan sadece ikinci soruya bağlı olarak sonda soruları geliştirilmiştir. Formdaki sorular, örgütsel nostaljiye yol açan durumlar ile bu nostaljinin çalışanlar üzerindeki etkilerini anlamaya yönelik açık uçlu şekilde yapılandırılmıştır. Ayrıca, görüşme formunda katılımcıların cinsiyeti, akademik ünvanı, görev yaptığı birim ve mevcut kurumda çalışma süresi gibi bilgileri içeren bir kişisel bilgi bölümü de bulunmaktadır. Görüşme soruları, ilgili literatür incelenerek oluşturulmuş ve alan uzmanı iki akademisyenden görüş alınmıştır. Görüşme formunun anlaşılabilirliğini ve uygulanabilirliğini değerlendirmek amacıyla iki katılımcı ile pilot uygulama gerçekleştirilmiştir. Uzman dönütü ile pilot uygulama doğrultusunda iki soru üzerinde düzeltme yapılarak forma son hali verilmiştir.

2.4. Verilerin Toplanması

Araştırma, ilgili üniversitenin etik kurulundan alınan onay doğrultusunda yürütülmüştür. Görüşmeler öncesinde katılımcılara araştırmanın amacı ve kapsamı hakkında ayrıntılı bilgi verilmiştir. Her bir katılımcı, bilgilendirme sonrasında gönüllü olarak görüşmeye katılmayı kabul etmiştir. Araştırma kapsamındaki görüşmeler, 2023-2024 akademik yılı bahar döneminde yüz yüze gerçekleşmiş ve ortalama 35 dakika sürmüştür. Veri toplama süreci boyunca katılımcı gizliliğine ve etik ilkelere titizlikle riayet edilmiştir.

2.5. Verilerin Analizi

Araştırmada nitel veriler, betimsel analiz tekniği kullanılarak analiz edilmiştir. Betimsel analiz tekniğine, araştırmanın kavramsal çerçevesinin önceden belirlendiği araştırmalarda başvurulmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Bu araştırmanın kavramsal çerçevesi önceden belirlendiği için bu tekniğine başvurulmuştur. Görüşlerine başvuru alan akademisyenler A1, A2, A3 ... olarak kodlanmıştır. Nitel araştırma yaklaşımlarından biri olan durum çalışmasının geçerlik ve güvenilirliğini sağlamak için sıklıkla kullanılan stratejiler; “üçgenleme”, “katılımcı doğrulaması”, “veri toplama aşamasına

uygun ve yeterli katılım”, “yansıtıcılık”, “uzman inceleme”, “denetleme”, “zengin, yoğun tanımlama” ve “azami çeşitlilik” olarak ifade edilmektedir (Merriam, 2023, s. 221). Bu çalışmada, belirtilen stratejilerin titizlikle uygulanmasına özen gösterilmiştir. Veriler, yeterli zaman ayrılarak, doygunluğa ulaşana kadar, tarafsız bir yaklaşımla çözümlenmiş ve araştırma boyunca doğrudan alıntılara yer verilmiştir. Ayrıca, örneklem seçiminde meslek yüksekokulu, sağlık hizmetleri meslek yüksekokulu ve TÖMER olmak üzere çeşitli birimlerde görev yapan farklı ünvanlardaki katılımcılarla görüşmeler yapılmıştır. Araştırma süreci boyunca ilgili kayıtlar tutularak sonradan incelenmek üzere saklanmıştır.

3. Bulgular

Araştırmaya katılan akademisyenlerle yapılan görüşmelerden elde edilen bulgular, alt başlıklar halinde sırasıyla sunulmuştur.

3.1. Örgütsel Nostalji Kavramının Tanımına Yönelik Bulgular

Akademisyenlerin örgütsel nostalji kavramının tanımına ilişkin görüşleri ►Şekil 2’de gösterilmiştir.

►Şekil 2’de görüldüğü üzere, katılımcı akademisyenler örgütsel nostalji kavramını; örgütsel geçmişteki güzel anılara duyulan özlem (A1, A2, A5, A9, A11, A12), geçmişe yönelik örgütsel hafıza (A3, A4, A6, A10, A11, A13), örgüte duyulan bağlılık (A7, A14) ve örgütsel geçmişte kalmışlık hissi (A8) olarak tanımlamışlardır. Akademisyenlerin bu temaya ilişkin görüşlerin bazıları aşağıda verilmiştir:

“Çalışanların iş yerinde geçmişte yaşadıkları güzel anılara veya deneyimlere duydukları özlem. Eski iş ortamlarını, çalışma arkadaşlarını veya projeleri özlemle anmak bu kavrama örnektir.” (A1; ‘örgütsel geçmişteki güzel anılara duyulan özlem’)

“Örgütsel nostalji, bir kurumda belli bir süre çalışma ile oluşan kurumsal hafızadır.” (A6; ‘geçmişe yönelik örgütsel hafıza’)

“Bağlılık. Geçmişten günümüze kurumun her türlü gelişim aşamalarını tecrübe etme ve deneyimlenen aşamalardan geçerken de bağ duygusunun oluşması.” (A7; ‘örgüte duyulan bağlılık’)

“Uzun süre bir kurumda çalışan bir kişinin başka bir binaya ve sisteme geçtiğinde hissettiği geçmişte bırakmışlık.” (A8; ‘örgütsel

geçmişte kalmışlık hissi’)

“Yeni bir ortama alışıırken, olumsuz herhangi bir durumla karşılaştığımızda, geçmişteki mekânlarımıza, çalışma arkadaşlarımıza ve yöneticilerimize duyduğumuz özlem.” (A9; ‘örgütsel geçmişteki güzel anılara duyulan özlem’)

“Bir grup aynı yerde örgütlü hareket eden insanın bulunduğu kuruma yönelik nostalji duygusu olmalı. Bu da kişinin bulunduğu kurumda tecrübeleri ve geçen zamana bağlı olarak geçmişe yönelik ‘önceden şu odadaydık ve ne güzeldi’ gibi gündelik ilişkilerden daha kurum geleneğinin değişmesine bağlı ‘eskiden böyle bir sistem vardı ve kolaydı’ gibi söylemler ve özlem duygusunu içerir.” (A11; ‘örgütsel geçmişteki güzel anılara duyulan özlem’ ve ‘geçmişe yönelik örgütsel hafıza’)

Katılımcıların görüşlerinden hareketle örgütsel nostalji; geçmişteki olumlu deneyimlerin hatırlanması, kurumsal hafızanın canlı tutulması, kuruma duyulan bağlılık ve zamanla oluşan değişimlere karşı bir tür geçmişe yönelim olarak tanımlanmaktadır.

3.2. Örgütsel Nostaljiyi Ortaya Çıkaran Durumlara Yönelik Bulgular

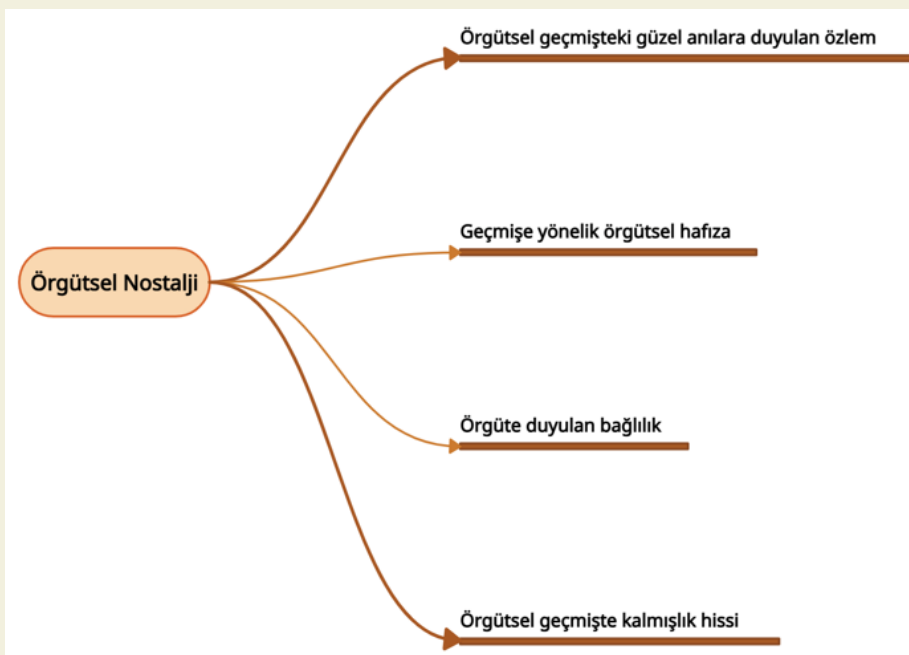
Akademisyenlerin örgütsel nostaljiyi ortaya çıkaran du-

rumlar hakkındaki görüşleri ► **Şekil 3**’te verilmiştir.

► **Şekil 3**’te görüldüğü üzere, örgütsel nostaljiyi ortaya çıkaran durumlar, örgütsel değişim ve örgütsel adalet olmak üzere iki tema altında toplanmıştır. Katılımcı akademisyenlerin tamamı, örgütsel değişimin direnç gösterme ve nostalji hissi uyandırma eğilimlerini artırdığını dile getirmiştir. Katılımcılardan A1, A2, A3, A4, A8, A9 ve A11, örgütsel adaletin mevcut adaletsizlik algısıyla birleştiğinde nostalji hissini artırdığını beyan etmiştir. Özellikle yeni bir kampüse taşınma veya bina değişimi gibi fiziksel ortam değişiklikleri, yönetim yapısındaki değişiklikler ve iş arkadaşlarının değişimi gibi durumların, katılımcı akademisyenlerin örgütsel nostalji hissetme eğilimlerini artırdığı görülmektedir. Bununla birlikte, adaletsiz ve şeffaf olmayan uygulamaların mevcudiyeti, eşit ve adil çalışma ortamının sağlanmaması ve takdir ile ödüllendirme eksikliği gibi durumlar da katılımcıların nostalji hissetme eğilimlerini pekiştirmektedir. Akademisyenlerin bu temaya ilişkin görüşlerinden bazıları aşağıda verilmiştir:

“Çalışanlara ayrılmış bir yemekhane olmaması, öğretim görevlilerinin öğrencilerden ayrı dinlenecekleri ve vakit geçirecekleri bir alan bulunmaması değişime direnç göstermeye ve adaletsizlik hissini güçlendirmeye neden oluyor.” (A1; ‘fiziki ortam değişiklikleri’ ve ‘eşit ve adil olmayan çalışma ortamları’)

“Çalıştığım ilk 2 yıl, yani 2015-2017 döne-



Şekil 2. Örgütsel Nostalji Kavramının Tanımına İlişkin Akademisyen Görüşleri.

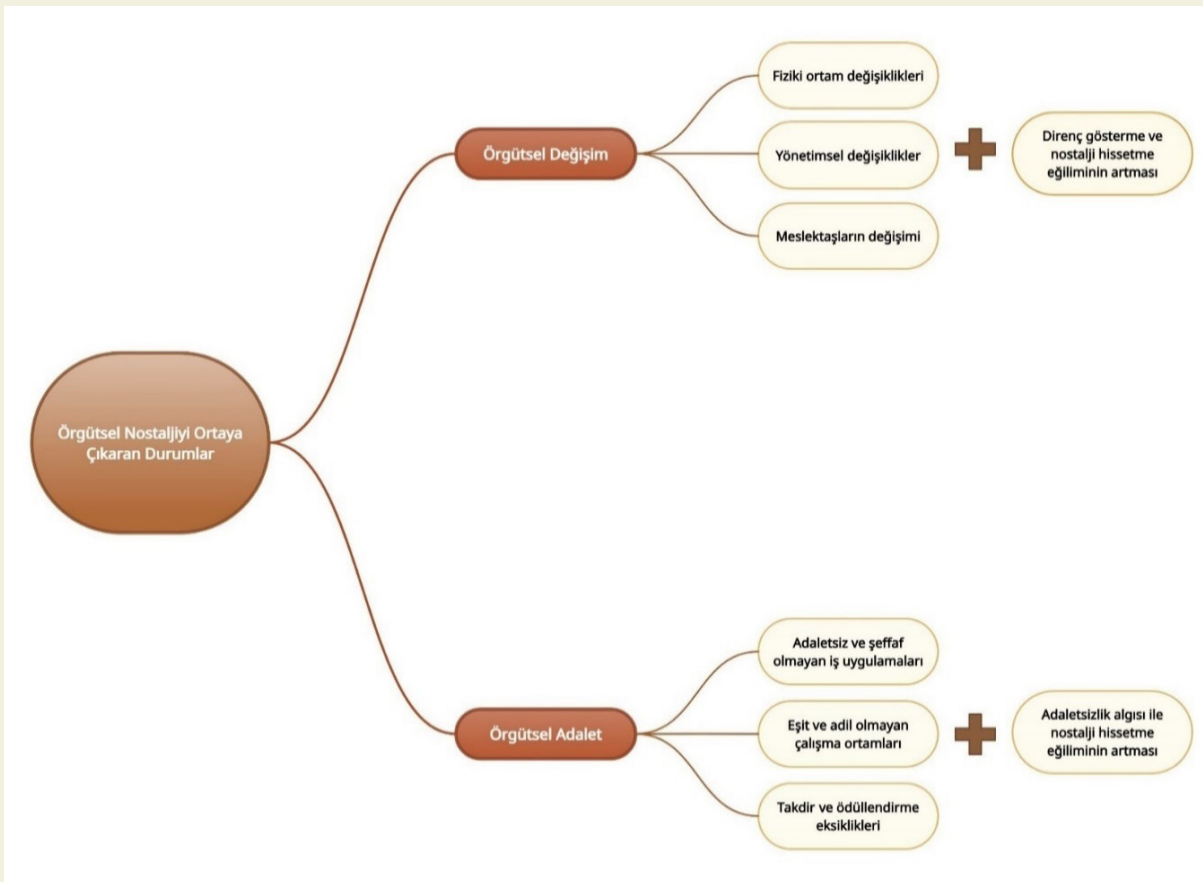
minde çalışma ortamımız çok samimiydi. Yeni kampüse taşınmamızla birlikte, o ilk iki yılda var olan samimiyet kaybolmaya başladı. Yönetmel anlamda birtakım değişiklikler olmaya başladı. Amatör ruhla yaptığımız işler ve karşılığında amatör ödüller aldığımız güzel, mutlu günler geride kaldı. Personele yaklaşım konusundaki adaletsizlik gün yüzüne çıktı. Her geçen gün daha kötü olmaya başladı. Bu da geçmişe olan özlemimi katbekat artırıyor.” (A2; ‘fiziki ortam değişiklikleri’, ‘yönetimsel değişiklikler’, ‘adaletsiz ve şeffaf olmayan iş uygulamaları’ ve ‘takdir ve ödüllendirme eksiklikleri’)

“Geçmişe göre olumsuz bir değişim yaşadığı için geçmişe daha bir özlem duyar vaziyetteyiz. Örneğin adalet duygusunun kaybolması. Geçmişte daha adil, kurumsal işleyen bir yapı vardı. Bu terazi bozulunca örgütsel nostaljiye olan eğilimim daha da arttı.” (A3; ‘yönetimsel değişiklikler’, ‘adaletsiz ve şeffaf olmayan iş uygulamaları’ ve ‘eşit ve adil olmayan çalışma ortamları’)

“Eşit işe eşit ücret, hakkaniyetli tutum ve davranış ve performansa dayalı takdir ile ödüllendirme sisteminin olmaması nostalji hissetmeme sebep oluyor.” (A8; ‘eşit ve adil olmayan çalışma ortamları’ ve ‘takdir ve ödüllendirme eksiklikleri’)

“Kurumda mekân değişikliği, sistem değişikliği, çalışan kişilerin değişimleri ve şahsi zihinsel değişimlerimiz örgütsel nostalji hissettirebiliyor. Örgütsel adaletsizlik durumunda bugün ve geçmiş arasında büyük bir yarık hissederseniz, geçmişte bunu başarmıştık, şimdi neden bu tür bir durumdayım ya da durumdayız diyebiliyorum. İnsan ne yaşıyorsa kıyas ederek anlamaya çalışır, geçmişte daha adaletli bir yaklaşım, olay, kişisel tavırla karşılaşmışsak elbette bugün de yaşananı onunla yargılayıp, nostalji hissettiğim oluyor.” (A11; ‘fiziki ortam değişiklikleri’, ‘yönetimsel değişiklikler’, ‘meslektaşların değişimi’ ve ‘adaletsiz ve şeffaf olmayan iş uygulamaları’)

Katılımcıların görüşleri doğrultusunda; fiziksel mekân



Şekil 3. Örgütsel Nostaljiyi Ortaya Çıkaran Durumlar Hakkında Akademisyen Görüşleri.

değişiklikleri, yönetsel yapılanmalarda-ki değişimler ve çalışma arkadaşların-daki değişiklikler gibi yapısal değişiklik-lerin, akademisyenlerde değişime karşı direnç eğilimini artırdığı ve bu duru-mun örgütsel nostalji hissini tetiklediği söylenebilir. Ayrıca, adalet ilkesinden uzak yönetim uygulamaları, takdir ve ödüllendirme eksikliği ile eşitliğin sağ-lanamaması gibi örgütsel adaletle ilgili olumsuzlukların, katılımcılarda ada-letsizlik algısını pekiştirdiği ve geçmişe duyulan özlemi artıran başlıca faktörler arasında yer aldığı görülmüştür.

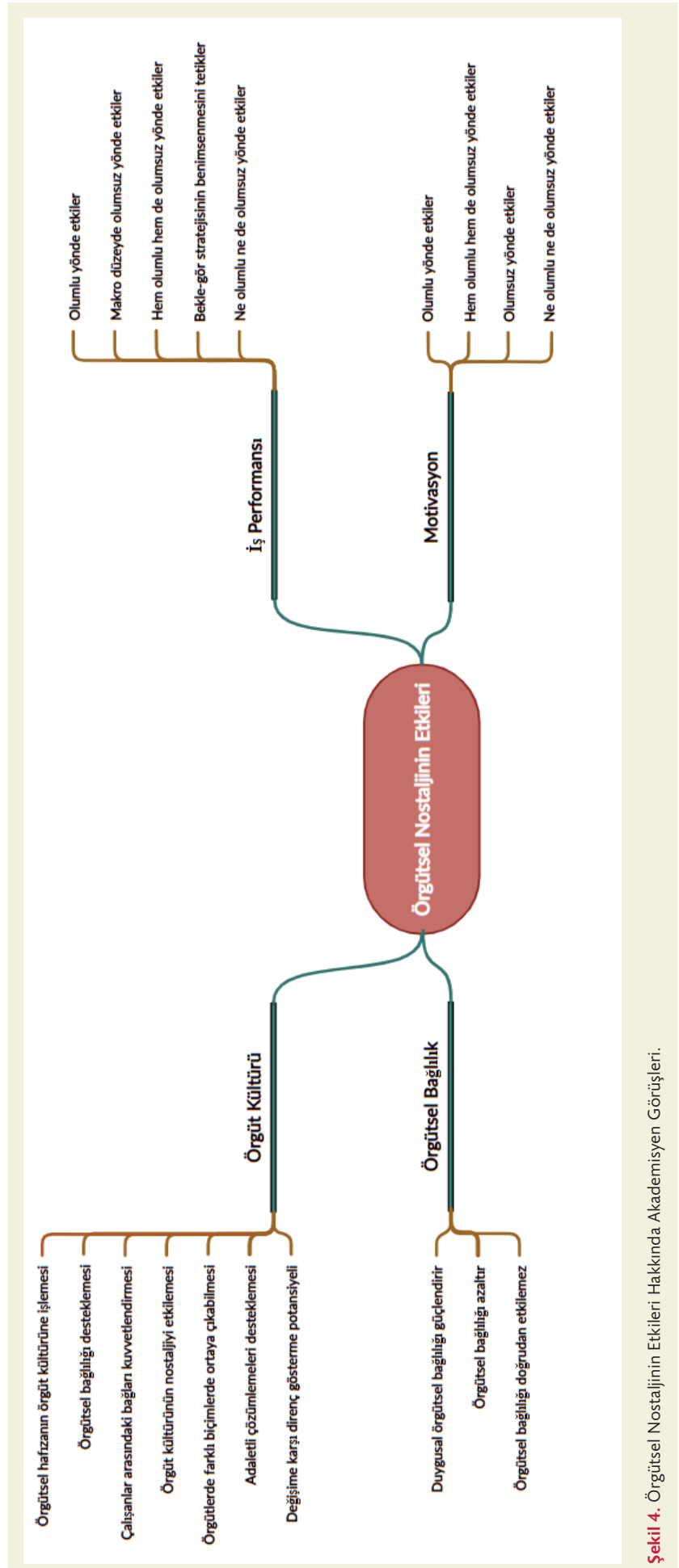
3.3. Örgütsel Nostaljinin Etkilerine Yönelik Bulgular

Akademisyenlerin örgütsel nostaljinin etkileri hakkındaki görüşleri ►**Şekil 4**'te gösterilmiştir.

►**Şekil 4**'te görüldüğü üzere, örgütsel nostaljinin etkileri; örgüt kültürü, ör-gütsel bağlılık, iş performansı ve moti-vasyon olmak üzere dört tema altında toplanmıştır.

3.3.1. Örgüt Kültürü

Katılımcı akademisyenlere göre örgüt-sel nostaljinin örgüt kültürü üzerinde-ki etkileri yedi alt tema halinde ortaya çıkmıştır. Örgütsel nostaljinin etkileri arasında; örgütsel hafızanın örgüt kül-türüne işlemesi (A6, A7, A9, A10, A11), örgütsel bağlılığı desteklemesi (A4, A11, A12, A13) ve çalışanlar arasındaki bağ-ları kuvvetlendirmesi (A1, A8, A11) öne çıkmaktadır. Katılımcılardan A1 “Po-zitif anılar çalışanlar arasında bağları güçlendirmektedir.”, A4 “Kurumsal bağ-lılığı desteklemektedir.”, A6 “Kurumsal hafıza ile örgüt kültürüne haiz olmak-tadır.”, A9 “Geçmiş miras bizler için çok değerlidir. Örgütün geçmiş deneyimleri günümüzdeki işleyişini şekillendirmek-tedir.” ve A11 “Aynı geçmişe şahit olun-ması, ortak hatıralara ve özlemlere se-bep oluyor; bu da dayanışmayı, kuruma bağlılığı ve muhabbeti kuvvetlendiren bir durum oluyor.” diyerek örgütsel nos-taljinin örgüt kültürünü güçlendirdiğini beyan etmişlerdir. Diğer yandan iki ka-tılımcı (A1 ve A5), örgütsel nostaljinin



Şekil 4. Örgütsel Nostaljinin Etkileri Hakkında Akademisyen Görüşleri.

değişime direnç oluşturabileceğini ve olumsuz etkilere neden olabileceğini belirtmiştir. Bu durum hakkında A1 “Geçmişe aşırı özlem duyulması yeniliklere direnç gösterilmesine ve değişim süreçlerinin zorlaşmasına yol açabilmektedir.” diyerek görüşünü bildirmiştir. Böylece katılımcılardan A1, pozitif anıların bağları güçlendirdiğini, ancak aşırı nostaljinin değişime karşı direnç yaratabileceğini vurgulamıştır.

Katılımcı akademisyenlerden A14 “Adaletli ve sistematik çözümllemelere katkıda bulunur.” diyerek örgütsel nostaljinin adaletli çözümlmeleri desteklediğine dikkat çekmiştir. Buna ek olarak, katılımcılardan A2 “En iyi kurumlarda da örgütsel nostalji olduğunu düşünüyorum. Çünkü insan varoluşsal olarak geçmiş güzel günlerine hep özlem duyar. Ancak her gün daha iyiye giden kurumlarda nostalji sadece nostaljidir. Ancak bunun tam tersi olan kurumlarda, örgütsel nostalji daha fazla ve derindir. Personel varsayımsal olarak geçmişin çok daha iyi, bugünün ise çok daha kötü olduğu kabulüyle çalışmaktadır.” diyerek örgütsel nostaljinin her örgütte farklı biçimlerde ortaya çıkabileceğini ve etkileyebileceğini ifade etmiştir. A3 ise “Örgüt kültürü bu durum üzerinde etkilidir. Örgütsel değişim ve örgütsel adalet, örgüt kültürünü etkileyen unsurlardır. Bu durumlar ise örgütsel nostaljiyi doğurmaktadır.” diyerek örgüt kültürünün nostaljiyi etkilediğini beyan etmiştir.

Katılımcıların büyük çoğunluğu, örgütsel nostaljinin örgüt kültürünü olumlu yönde etkilediğini; geçmiş deneyimlerin kurumsal hafızayı beslediğini, ortak hatıraların çalışanlar arasındaki bağları kuvvetlendirdiğini ve kültürel bir bağlılık oluşturduğunu ifade etmiştir. Bununla birlikte, bazı katılımcılar nostaljinin değişime karşı direnç geliştirebileceğini ve etkilerinin özellikle kurumların mevcut koşullarına bağlı olarak farklılaşabileceğini vurgulamıştır.

3.3.2. Örgütsel Bağlılık

Katılımcı akademisyenler, örgütsel nostaljinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini üç alt tema altında değerlendirmiştir. Akademisyenlerin büyük çoğunluğu (A1, A4, A6, A7, A8, A9, A11, A12, A13, A14) örgütsel nostaljinin duygusal örgütsel bağlılığı güçlendirdiğini beyan etmiştir. Diğer bir kısmı (A2, A5, A10) ise örgütsel bağlılığı azalttığını ve olumsuz yönde etkilediğini belirtmiştir. Öte yandan, A3 ise örgütsel nostaljinin örgütsel bağlılığı doğrudan etkilemediğini belirtmiştir. Akademisyenlerin bu temaya ilişkin görüşlerinden bazıları aşağıda verilmiştir:

“Kurumumdaki çalışma hayatımda iki önemli kırılma oldu benim için. Birincisi, 2017 yılında bugünkü kampüse taşınmamız; ikincisi ise Covid-19 pandemisi. Ör-

gütsel bağlılığım bu doğrultuda lineer bir şekilde düştü maalesef. Çünkü geçirdiğim her dönem bir öncekine özlemimi artırıyordu. ‘Geçmişe kıyasla bugün daha kötü koşullarda çalışıyorum’ düşüncesi örgütsel bağlılığımın düşmanı.” (A2; ‘örgütsel bağlılığı azaltır’)

“Ev hissi, yuva hissi örgütsel bağlılığımı artırıyor. Geçmiş ve günümüz arasındaki örgütsel nostalji, iyi ve güzel deneyimler biriktirmek, dostluklar.” (A7; ‘duygusal örgütsel bağlılığı güçlendirir’)

“Örgütsel bağlılığımı artırıyor. Çünkü kendimi ailenin bir ferdi gibi hissettiriyor. Bilinirlik ve tanınırılık duygusu beni rahatlatıyor.” (A8; ‘duygusal örgütsel bağlılığı güçlendirir’)

“Olumsuz etkileme riski olduğunu düşünüyorum. İster istemez uzun süre çalıştığımız kurum ve kişilerle nostaljik bir bağ oluşturuyoruz. Bu da bağımlılığımıza dair risk oluşturabilir.” (A10; ‘örgütsel bağlılığı azaltır’)

Katılımcıların çoğu örgütsel nostaljinin duygusal bağlılığı artırdığını; bunun aidiyet, tanınırılık ve güven duygularından kaynaklandığını belirtmiştir. Ancak bazı katılımcılar, geçmişin idealize edilmesinin bağlılığı zayıflatabileceğine dikkat çekmiştir.

3.3.3. İş Performansı

Katılımcı akademisyenlerin örgütsel nostaljinin iş performansları üzerindeki etkileri hakkındaki görüşleri beş tema altında toplanmıştır. Akademisyenlerin çoğunluğu (A5, A6, A7, A8, A9, A11, A12, A13, A14) örgütsel nostaljinin iş performansları üzerinde olumlu bir etki yarattığını beyan etmiştir. Katılımcılardan A6 “Verimlilik açısından pozitif etki yaratmaktadır. Örneğin oluşabilecek bir problemin çözümünde geçmiş tecrübelerim hızlı aksiyon almama yardımcı olmaktadır.”, A7 “İş performansımı hep iyi anlamda tetiklemektedir.”, A8 “Daha rahat ve az stresle çalışıyorum, performansım olumlu yönde etki ediyor.”, A13 “İş performansımı olumlu etkiler. Sınavlar, öğrencinin sorunu vb. durumlarda hızlı ve profesyonel yaklaşım sergileyebilmeme katkı sağlar.” ve A14 “Güvenli bir ortamda çalışmamı ve öğrenciler merkezinde çözüm üretmemi destekler.” diyerek olumlu görüşlerini bildirmiştir. Diğer taraftan A2, “Geçmişte çok daha ağır işler yaparken çok mutluydum. Artık sadece birincil görevlerimi yerine getiriyorum. O nedenle mikro ölçekte iş performansında bir düşüş yok. Ancak birincil işlerim dışında herhangi bir idari görev kabul etmediğim

için makro düzeyde performansımın düştüğünü söyleyebilirim.” ve A10 “Olumsuz örnekler olumsuz etkiler yaratıyor. Geçmişte yaşadığım olaylar iş performansına olumsuz etkiler yapabiliyor. Özveri ihtiyacı olan bir durumda özveri olmayabiliyor.” şeklinde görüşlerini beyan ederek örgütsel nostaljinin makro düzeyde olumsuz etkilerinin olduğunu belirtmiştir.

Katılımcılardan A1 “Örgütsel nostalji, iş performansımı hem olumlu hem de olumsuz etkiliyor. Örneğin, geçmişteki başarılı projeleri hatırlamak motivasyonumu artırıyor. Ancak sürekli eski zamanları düşünmek, mevcut projelere odaklanmamı zorlaştırıyor. Bir keresinde, eski ekip arkadaşlarımla yaptığım başarılı bir projeyi hatırladığımda, yeni ekibimle aynı uyumu yakalayamadım ve bu da performansımı olumsuz yönde etkiledi.” diyerek örgütsel nostaljinin iş performansını hem olumlu hem de olumsuz yönde etkilediğini bildirmiştir. Öte yandan, A4 “Güncel performansına bir etkisi olduğunu düşünmüyorum.” diyerek örgütsel nostaljinin ne olumlu ne de olumsuz yönde etkisinin olduğunu ifade etmiştir.

A3 ise diğer katılımcılardan daha farklı olarak “Benim iş performansım üzerinde şöyle bir etki yaratıyor; siz nostalji hissediyorsanız bu kurumu iyi tanıyorsunuz demektir. Dolayısıyla siz neyi, ne zaman yapmanız gerektiğini daha doğru biliyorsunuzdur. Şimdi mesela birtakım işler geldiği zaman ben asla artık ilk yapan olmuyorum. Çünkü illaki yolda bir şeyler değişiyor. Yani ilk yapmak bir mağduriyet yaratıyor. Dolayısıyla bu tarz şeyler beni daha şüpheli davranmaya yönlendiriyor ya da hemen yapmamaya. Biraz daha bekle-gör stratejisi uygulamamı tetikliyor.” diyerek örgütsel nostaljinin iş performansına etkilerini bekle-gör stratejisi üzerinden açıklamıştır.

Katılımcıların çoğu örgütsel nostaljinin iş performansını olumlu etkilediğini belirtmiştir. Bu etki genellikle mesleki tecrübe, pozitif duygular ve kurumsal aidiyetle açıklanmıştır. Ancak bazı katılımcılar, nostaljinin motivasyonu düşürebileceğini ve karar alma süreçlerinde mikropolitik davranışları artırabileceğini ifade etmiştir.

3.3.4. Motivasyon

Katılımcı akademisyenlerin örgütsel nostaljinin motivasyonları üzerindeki etkileri hakkındaki görüşleri dört tema altında toplanmıştır. Akademisyenlerin çoğunluğu (A5, A7, A8, A9, A11, A12, A13, A14), örgütsel nostaljinin motivasyonları üzerinde olumlu bir etki yarattığını beyan etmiştir. Akademisyenlerden A7 “Motivasyonum artıyor”, A8 “Motivasyonuma olumlu etki ediyor.” ve A9 “Örgütsel geçmişini yad etmek motivasyonumu artırıyor.” diyerek örgütsel nostaljinin motivasyonlarını artırıcı etkisini vurgulamıştır. Öte yandan A2 ile A10, örgütsel nostaljinin motivasyonları üzerinde olumsuz bir etki

ettiğini belirtmişlerdir. A2 “Motivasyonumu olumsuz etkiliyor. Çünkü geçmişin bugünden daha iyi olduğunu görüyor olmak pek çok şeyin bilerek yapıldığı hissini veriyor. Bu da yaptığım bazı işleri yaparken gönülsüz davranmama neden olabiliyor. Ortak sınav gözetmenlikleri bir örnek. Rektörlük sınavlarında adeta robot gibi görülmüyoruz ve bu işi planlayan insanlar her şekilde bunu bize hissettiriyorlar.” diyerek nostaljinin motivasyon üzerindeki olumsuz etkilerini açıklamıştır. A10 ise “Eski çalışma ortamımı ve çalışma arkadaşlarımla olan ilişkiimi benzer koşullarla yaşayamamak motivasyonumu olumsuz etkileyebiliyor. Hata yaptığında arkamda duracak bir yönetici olmadığında kendimi daha korumasız hissedebiliyorum.” diyerek nostaljinin motivasyonu olumsuz etkileyen yönlerini dile getirmiştir.

Katılımcılardan A1 ile A6, örgütsel nostaljinin motivasyonları üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkiler yarattığını ifade etmiştir. Katılımcılardan A6 “Belirli dönemlerde motivasyonumu olumsuz etkileyebilmektedir. Bu olumsuzluk, aynı örgütte farklı karar mekanizmaları oluşmasıyla görülmektedir. Ancak, sinerjik olarak daha uyumlu olduğumuz yönetim anlayışında ise pozitif motivasyon oluşmaktadır.” şeklinde görüşlerini beyan etmiştir. Diğer taraftan A3 ile A4, örgütsel nostaljinin motivasyonları üzerinde ne olumlu ne de olumsuz bir etkisi olmadığını belirtmiştir. Katılımcılardan A4, “Nostalji yaratan öğeler ya da kişiler çoğunlukla dağıldığı için mevcut motivasyonum üzerinde etkisi yoktur.” diyerek nostaljinin motivasyon üzerinde etkisi olmadığını ifade etmiştir.

Katılımcıların çoğu örgütsel nostaljinin motivasyonu olumlu etkilediğini belirtmiştir. Ancak bazı katılımcılar, geçmişle bugünün karşılaştırılmasının motivasyonu olumsuz etkileyebileceğini ifade etmiştir.

3.4. Örgütsel Nostaljinin Katkılarına Yönelik Bulgular

Katılımcı akademisyenlerin örgütsel nostaljinin katkıları hakkındaki görüşleri ►Şekil 5’te sunulmuştur.

►Şekil 5’te görüldüğü üzere, katılımcı akademisyenler, örgütsel nostaljinin olumsuz durumlarla başa çıkmalarına olan katkılarını; geçmiş deneyimlerden öğrenerek ve örgütlenerek zorluklara etkili çözümler üretme becerisi kazanma (A1, A3, A4, A5, A6, A8, A9, A11, A12, A13, A14), geçmişteki güzel günleri hatırlayarak zorluklarla baş etme gücü kazanma (A7, A10), geçmişteki sorunların nasıl üstesinden gelindiğini anımsayarak kendi motivasyonlarını artırma (A5) ve son olarak mikro düzeydeki sorunların çözümünde tahammül seviyesini artırma (A2) olarak ifade etmişlerdir. Akademisyenlerin bu temaya ilişkin görüşlerinden bazıları aşağıda veril-



Şekil 5. Örgütsel Nostaljinin Katkıları Hakkında Akademisyen Görüşleri.

miştir:

“Geçmişteki zorlukları hatırlamam, benzer durumlarla karşılaştığımda daha iyi bir perspektif kazanmamı sağlar ve daha etkili bir şekilde sorunları çözmeye yönlendirir.” (A1; ‘etkili çözüm üretme becerisi kazanma’)

“Küçük şeyleri tolere etmeme yardımcı olabiliyor. ... Ders saatimin artırılmasını tolere etmeme yardımcı olabilir, çünkü bu benim için mikro ölçekli bir husus.” (A2; ‘tahammül seviyesini artırma’)

“Tecrübe ettiğim durumlar dolayısıyla ne kadar ciddiye almam ya da ne şekilde aksiyon almam gerektiği noktasında nostalji olumlu etkiyi yaratıyor.” (A4; ‘etkili çözüm üretme becerisi kazanma’)

“Güzel şeyleri hatırlamak beni olumlu yönde etkiliyor. Geçmişteki güzel günleri anımsayarak maziden güç alıyorum. Ne kadar çok sorun yaşarsanız o kadar güçlenirsiniz. Yaratıcı olmanız için düşmeniz gerekir. Velhasıl her şey normal.” (A5; ‘etkili çözüm üretme becerisi kazanma’ ve ‘motivasyon gücünü artırma’)

“Olumsuz bir durum olduğunda geçeceğini biliyorum. Geçmişte de hep böyle oldu. Biraz bunalırım ama bir çözüm bulacağımı bilmek rahatlatır.” (A7; ‘zorluklarla baş

etme gücü kazanma’)

“Çatışmaya karşı örgütsel direncim azalıyor. Sistemi çok iyi bildiğim için sistemin açıklarını rahatlıkla yönetebiliyorum. İnisiyatif kullanıyorum. Fayda-maliyet analizi yaparak en olumlu şekilde süreci yönetmeye çalışıyorum.” (A8; ‘etkili çözüm üretme becerisi kazanma’)

“Geçmişte de olumsuz durumlar yaşadığımda konular bir şekilde çözüldüğü için bu yeni sorunlar yine bir şekilde çözüldü diye düşünerek kendimi daha rahat hissedebiliyorum.” (A10; ‘zorluklarla baş etme gücü kazanma’)

Katılımcıların çoğu, örgütsel nostaljinin olumsuz durumlarla başa çıkma süreçlerinde hem bilişsel (problem çözme, inisiyatif kullanma gibi) hem de duygusal açıdan (rahatlama, motivasyon kazanma gibi) önemli ve olumlu katkılarının olduğunu ifade etmiştir.

4. Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada, bir yükseköğretim kurumunda çalışan akademisyenlerin örgütsel nostaljiye ilişkin görüşleri araştırılmıştır. Araştırma bulgularının birinci temasında, katılımcı akademisyenlere göre örgütsel nostalji; örgütte geçmişteki güzel anılara duyulan özlem, geçmişe yönelik örgütsel hafıza, örgüte duyulan bağlılık ve örgütsel geçmişte kalmışlık hissi olarak tanımlanmıştır. Katılımcıların bu kavrama ilişkin tanımları, ilgili litera-

türdeki tanımlarla benzerlik göstermektedir (Demirkaya ve Kara, 2020; Kurşuncu ve ark., 2018; Leunissen ve ark., 2024; Leunissen ve ark., 2018; Ybema, 2004). Bu bulgular, katılımcı akademisyenlerin örgütsel aidiyetlerini geçmiş temsiller aracılığıyla yapılandırdıklarını ve örgütsel kimliklerini nostaljik imgeler üzerinden inşa ettiklerini göstermektedir. Bu durum, sosyal kimlik teorisi çerçevesinde açıklanabilir. Bu teoriye göre sosyal kimlik; bireyin benlik algısının, ait olduğu grubun değerleri ve duygusal anlamında etkileşimi sonucu oluşmaktadır (Tajfel, 1981, akt. Evans ve ark., 2023). Örgütsel nostalji bağlamında, katılımcı akademisyenlerin geçmişe dair olumlu anıları hatırlayarak örgüte olan aidiyetlerini yeniden inşa ettikleri söylenebilir.

Araştırma bulgularının ikinci temasında, katılımcı akademisyenlerin görüşlerine göre fiziksel ortam değişiklikleri, yönetim yapılarındaki değişiklikler ve iş arkadaşlarının değişimi gibi örgütsel değişikliklerin, örgütsel nostalji hissiyatını artırdığı belirlenmiştir. Bu bulgu, Gabriel'in (1993) bulgularını destekler niteliktedir. Ayrıca adaletsiz ve şeffaf olmayan uygulamaların, eşit ve adil çalışma ortamının sağlanmamasının ve takdir ile ödüllendirme eksikliğinin mevcut adaletsizlik algısıyla birlikte nostalji hissiyatını artırdığı ortaya konmuştur. Bu bulgular, yöneticiler için önemli bir uyarı niteliği taşımaktadır. Daha adil ve şeffaf bir çalışma ortamının sağlanması; yöneticilerin etkili politikalar geliştirmesi, çalışan memnuniyeti ve duygusal iyi oluş açısından kritik bir öneme sahiptir. Routledge (2021), yöneticilerin örgütün gelişimine destek olmak için nostaljinin nasıl işlediğini anlamaları ve bu güçten yararlanmaları gerektiğini vurgulanmaktadır. Ayrıca yöneticiler adil ve şeffaf bir ortam sağlayamazlarsa, çalışanlarda örgütsel intikam alma eğilimleri ortaya çıkabilir. Nitekim Demirkaya ve Kara (2020) tarafından yürütülen bir araştırmada, "örgütsel intikam nedenleri boyutu" ile "örgütsel nostaljik düzeyi boyutu" arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bununla birlikte, katılımcılar örgütsel nostaljinin değişime ve yeniliklere karşı direnç oluşturabileceğini beyan etmiştir. İlgili literatürde, örgütsel nostaljinin değişime ve yeniliğe karşı direnç ve tepki için güçlü bir duygusal uyarıcı olabileceği ifade edilmektedir (Woodman ve Dewett, 2004). Bunun yanı sıra, van Dijke ve arkadaşları (2024), örgütsel değişimin örgütsel nostaljiyi tetiklediğini ve bu nostalji aracılığıyla çalışanların örgütsel bağlılıkları ile örgütsel vatandaşlık davranışlarını artırdığını ortaya koymuştur.

Araştırma bulgularının üçüncü temasında, katılımcı akademisyenlere göre örgütsel hafızanın örgüt kültürüyle bütünleştiği ve örgütsel nostaljinin örgüt kültürünü güçlendirdiği belirlenmiştir. İlgili literatürde, nostaljinin, örgüt kültürüne gömülü hâle gelerek çalışanların

kolektif deneyimlerinde ve kimliklerinde önemli bir rol oynayabildiği vurgulanmıştır (Gabriel, 1993). Bununla birlikte bu araştırmada, bir katılımcı tarafından örgütsel nostaljinin örgüt kültürünü etkilediği yönünde bir görüş bildirilmiştir. Benzer şekilde Kawasaki ve arkadaşları (2023) tarafından çalışanların, örgüt kültürünü daha güçlü algıladıklarında, örgütsel nostaljiyi deneyimleme olasılıklarının arttığı belirtilmiştir. Bu bulgular, örgütsel nostaljinin yalnızca bireysel bir duygu olmaktan öte, örgüt kültürünün şekillenmesinde ve güçlenmesinde işlevsel bir rol üstlendiğini göstermektedir. Schein (2010), örgüt kültürünü temel varsayımlar, benimsenen değerler ile artefaktlardan oluşan üç katmanlı bir yapı olarak tanımlamaktadır. Bu katmanlar hiyerarşik biçimde birbirini etkileyerek örgütsel davranışları yönlendirmektedir (Schein, 2010, s. 24). Bu perspektiften bakıldığında, örgütsel nostaljinin kültürel dokunun içine nüfuz ederek geçmişe dayalı ortak anlamları yaşattığı ve bu yolla örgütsel kültürün sürekliliğini desteklediği söylenebilir.

Bu araştırmada, katılımcı görüşlerine göre örgütsel nostaljinin duygusal örgütsel bağlılığı artırdığı ortaya konmuştur. Dinç ve arkadaşları (2019) tarafından yürütülen bir araştırmada, "örgütsel nostalji" ile "işin anlamı" arasında pozitif ve anlamlı, "işten ayrılma niyeti" ile negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Leunissen ve arkadaşları (2018) tarafından yürütülen bir araştırmada, örgütsel nostalji yaşayan çalışanların kontrol grubuna kıyasla daha fazla nostalji hissettiği ve daha düşük işten ayrılma niyetine sahip oldukları belirlenmiştir. Bu bulgular, katılımcı akademisyenlerin kolektif geçmişle duygusal bağ kurarak örgütsel süreklilik hissi geliştirdiklerini ve bu sürecin çeşitli psikolojik kaynaklarla desteklendiğini göstermektedir. Bu çerçevede, pozitif psikoloji (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000) ve öznel iyi oluş kuramı (Diener, 1984), nostaljinin örgütsel bağlamdaki işlevlerini açıklamak açısından yol gösterici olabilir. Pozitif psikoloji; bireylerin anlamlı, tatmin edici ve üretken bir yaşam sürmelerini psikolojik sağlığın göstergesi olarak kabul etmektedir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Bu bağlamda nostalji, olumlu duygular uyandırarak psikolojik dayanıklılığı ve motivasyonunu artıran bir kaynak olarak değerlendirilebilir. Öznel iyi oluş kuramı da bireylerin yaşamdan duyduğu memnuniyetin ve pozitif duyguların baskınlığının hem bilişsel hem de duygusal yönlerini içermektedir (Diener, 1984). Dolayısıyla örgütsel nostalji, katılımcı akademisyenlerin öznel iyi oluşunu destekleyen, örgütle ilgili geçmiş deneyimler ve anılarından ortaya çıkmaktadır. Nitekim Bakan ve arkadaşları (2024), yaşam doyumu ve duygusal emeğin örgütsel nostalji üzerindeki olumlu etkisini ortaya koymuştur. Bu durum da duygusal emeğin çalışanların örgütleriyle kurduğu bağı güçlendirdiğini göstermektedir.

Bu araştırmada, katılımcı akademisyenlerin çoğunluğunun örgütsel nostaljinin iş performansları ve motivasyonları üzerindeki etkilerini olumlu olarak değerlendirdiği görülmüştür. Benzer şekilde, van Dijke ve arkadaşları (2019) tarafından yürütülen bir araştırmada, düşük etkileşimsel adaletin varlığında örgütsel nostaljinin içsel motivasyonun ve çalışanların iş performanslarının arttığı tespit edilmiştir. Öte yandan, Nielsen ve Gish (2024) tarafından yürütülen başka bir araştırmada, özellikle örgüt dışı deneyimlere odaklanan nostalji türlerinin (örneğin geçmişteki rol kimliği) iş sonuçları üzerinde olumsuz etkiler yaratma olasılığının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte çalışanların “extra-örgütsel kimlikler” ve deneyimlere yönelik güçlü nostalji duyguları beslemelerinin, örgüt içindeki motivasyonları ve iş performanslarını olumsuz yönde etkileyebileceği ifade edilmiştir. Methot ve arkadaşları (2024) tarafından yapılan bir araştırmada ise çalışanların iş ve iş dışı yaşamlarında sıklıkla değişiklikler yaşadığı ve bu durumun istikrarsızlık yaratabileceği, ayrıca nostaljiyi tetikleyebileceği belirtilmiştir. Aynı araştırmada, “günlük nostaljinin” çalışan performansı üzerindeki etkileri incelenmiş ve günlük nostaljinin bir yandan çalışanların bilişsel değişim stratejileri ile olumlu bir ilişkiye sahip olduğu, diğer yandan ise dikkat dağıtma stratejileriyle de olumlu bir ilişki içinde olmasına rağmen, bu durumun günlük görev performansını azalttığı ve günlük verimsiz iş davranışlarını artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu, araştırmanın bulgularından farklılık göstermektedir. Bu araştırma örgütsel nostaljinin motivasyon ve performansı artırabileceğini gösterirken, literatürde özellikle örgüt dışı kimliklere odaklanan nostaljinin olumsuz etkilerine de vurgu yapılmaktadır. Bu durum, nostaljinin bağlama göre çok boyutlu ve değişken bir fenomen olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırma bulgularının dördüncü temasında, katılımcı akademisyenler örgütsel nostaljinin olumsuz durumlarla başa çıkmalarına olan katkılarını; geçmiş deneyimlerden öğrenerek zorluklara etkili çözümler üretme becerisi kazanma, geçmişteki güzel günleri hatırlayarak zorluklarla baş etme gücü kazanma, geçmişteki sorunların nasıl üstesinden geldiğini anımsayarak kendi motivasyonlarını artırma ve mikro düzeydeki sorunların çözümünde tahammül seviyesini artırma olarak ifade etmiştir. Katılımcıların, örgütsel nostaljiyi olumsuz durumlarla başa çıkmak için bir kaynak olarak görmeleri, psikolojik dayanıklılığı artırıcı bir etki yaratabilir ve psikolojik iyi oluş ile baş etme becerilerini destekleyebilir. Cho (2021a) tarafından yapılan bir araştırmada, çalışanların aşırı iş talepleri nedeniyle yüksek stres yaşayabileceği ve bu durumun öznel iyi oluşlarını olumsuz yönde etkileyebileceği ortaya konmuştur. Aynı araştırmada, “serbest zaman nostaljisi”, iş bağlılığı, görev performan-

sı ve öznel iyi oluş arasındaki ilişki incelemiş ve serbest zaman nostaljisinin iş bağlılığı, görev performansı ve öznel iyi oluş üzerinde olumlu bir etkisi olduğu saptanmıştır. Cho (2021b) tarafından yapılan başka bir çalışmada ise öğretmenliğin en stresli mesleklerden biri olduğu ve öğretmenlerin yüksek işten ayrılma oranlarına sahip olduğu vurgulanarak öğretmenlerin “serbest zaman nostaljisi”, serbest zaman tatmini, iş bağlılığı, işten ayrılma niyeti ve iyi oluş arasındaki ilişkiler incelenmiş ve serbest zaman nostaljisinin iş bağlılığını olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir. Buna göre van Dijke ve Leunissen (2023) tarafından öne sürülen makro düzeyde ortaya çıkan örgütsel değişim ve adalet gibi tehditlerin, örgütsel özdeşleşme, iş anlamlılığı, içsel motivasyon ve kimlik sürekliliği gibi olumlu unsurları artırarak, örgütsel nostaljinin akademisyenlerin akademik ortamlardaki mikro düzeydeki olumsuz deneyimlerle başa çıkmalarına katkı sağladığı söylenebilir.

Bu araştırmanın sonuçları değerlendirildiğinde, örgütsel nostaljinin yükseköğretim alanında akademisyenlerin mikro düzeydeki olumsuz durumlarla başa çıkmalarına destek olabileceğini ortaya koymaktadır. Buna göre araştırma kapsamında, örgütlerin örgütsel nostaljiyi, çalışanların örgüte bağlılıklarını, psikolojik dayanıklılıklarını, motivasyonlarını ve iş performanslarını arttırmak için stratejik bir araç olarak kullanmaları tavsiye edilebilir. Yükseköğretim kurumları, anı paylaşım seansları ve “geçmişten gelen hikayeler” gibi düzenli atölye çalışmaları düzenleyerek çalışanların kolektif hafızalarını güçlendirebilir; böylece örgütsel bağlılık ve motivasyon artırılabilir. Bu uygulamalar, akademisyenlerin mesleki kimliklerini pekiştirerek dışsal baskılar karşısında psikolojik dayanıklılıklarını da yükseltebilir. Daha olumlu bir çalışma ortamı yaratmak için örgütlerin örgütsel adaleti sağlamaları ve çalışanların duygusal refahını güçlendirmeleri büyük önem taşımaktadır. Yöneticiler, çalışanların geçmiş deneyimlerini paylaşabilecekleri çeşitli platformlar oluşturarak örgütsel nostaljiyi stratejik biçimde teşvik edebilir. Örneğin, çalışanların anılarını, fotoğraflarını, videolarını veya önemli belgeleri yükleyebileceği bir kurumsal hafıza blogu ya da dijital arşiv sistemi oluşturulabilir. Ayrıca, sosyal medya grupları aracılığıyla örgütsel geçmişin hatırlatılması sağlanabilir. Kurumun fiziksel alanında yer alacak bir “nostalji panosu” ile çalışanların geçmişe ait görsel ve yazılı materyalleri paylaşmaları önerilebilir; bu da kurumsal belleği güçlendirerek örgütsel aidiyetin gelişimine katkı sunabilir. Bunlara ek olarak, deneyimli çalışanlarla yeni başlayanlar arasında mentorluk ilişkileri kurulması desteklenebilir. Yöneticilerin, örgütsel hafıza ve kültürü besleyen çeşitli etkinlikler düzenlemeleri de önem arz etmektedir. Araştırmacılar ise örgütsel nostaljinin bağlama göre farklı etkiler yaratabileceğini dikkate alarak,

bu kavramın çalışan davranışları üzerindeki etkilerini farklı sektörlerde ve örgütsel bağlamlarda karşılaştırmalı biçimde inceleyebilir.

Araştırma Etiği / Research Ethics

Bu çalışma için etik kurul izni İstanbul Nişantaşı Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurulu'nun 6/6/2024 tarihli ve 2024/06 numaralı kararı ile alınmıştır. / *Ethical approval for this study was obtained from the Ethics Committee of the Rectorate of Istanbul Nişantaşı University, with the decision dated 6/6/2024 and numbered 2024/06.*

Yapay Zekâ Kullanımı / Artificial Intelligence Use

Yazarlar, bu çalışmanın hazırlanması sürecinde yalnızca dil düzenleme amacıyla üretici yapay zekâ aracı (ChatGPT) kullanıldığını ve tüm bilimsel sorumluluğun kendilerinde olduğunu beyan eder. / *The authors state that the generative AI tool (ChatGPT) was used only for language editing during manuscript preparation. The authors take full responsibility for the integrity and accuracy of the content.*

Yazar Katkıları / Author Contributions

Yazarlar bu makalenin tamamından sorumluluğu kabul etmişler ve gönderilmesini onaylamışlardır. / *The authors have accepted responsibility for the entire content of this manuscript and approved its submission.*

Kavramsallaştırma / Conceptualization: [Sibel Öztürk Demir, A. Faruk Levent], **Veri Düzenleme / Data curati-**

on: [Sibel Öztürk Demir, A. Faruk Levent], **Formal Analiz / Formal analysis:** [Sibel Öztürk Demir, A. Faruk Levent], **Araştırma / Investigation:** [Sibel Öztürk Demir, A. Faruk Levent], **Metodoloji / Methodology:** [Sibel Öztürk Demir, A. Faruk Levent], **Kaynaklar / Resources:** [Sibel Öztürk Demir, A. Faruk Levent], **Denetim / Supervision:** [Sibel Öztürk Demir, A. Faruk Levent], **Doğrulama / Validation:** [Sibel Öztürk Demir, A. Faruk Levent], **Görselleştirme / Visualization:** [Sibel Öztürk Demir, A. Faruk Levent], **Yazım – İlk Taslak / Writing – original draft:** [Sibel Öztürk Demir, A. Faruk Levent], **Yazım – İnceleme ve Düzenleme / Writing – review & editing:** [Sibel Öztürk Demir, A. Faruk Levent]

Çıkar Çatışmaları / Competing Interests

Yazarlar çıkar çatışması olmadığını belirtmişlerdir. / *The authors state no conflict of interest.*

Araştırma Fonu / Research Funding

Bildirilmedi. / *None declared.*

Veri Erişilebilirliği / Data Availability

Uygulanamaz. / *Not applicable.*

Hakem Değerlendirmesi / Peer-review

Dış hakemler tarafından değerlendirildi. / *Peer-reviewed by external referees.*

Orcid

Sibel Öztürk Demir  <https://orcid.org/0000-0002-8820-8281>

A. Faruk Levent  <https://orcid.org/0000-0003-3429-6666>

Kaynakça

- Akgün, A. E., Tatar, B., Erdil, O., Keskin, H., & Müceldili, B. (2023). Development and validation of the organizational nostalgia scale and its relationship with affective commitment and organizational discontinuity. *Current Psychology*, 42, 28060-28085. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03898-y>
- Bakan, İ., Erşahan, B., Oğuz, M., Bakan, A. Z., & Keleş, R. (2024). Yaşam doyumu ve duygusal emeğin örgütsel nostalji üzerindeki etkisi: Sağlık çalışanları üzerinde bir alan araştırması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(2), 612-623. <https://doi.org/10.33437/ksusbd.1539668>
- Brown, A. D., & Humphreys, M. (2002). Nostalgia and the narrativization of identity: A Turkish case study. *British Journal of Management*, 13(2), 141-159. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.00228>
- Cho, H. (2021a). Power of good old days: How leisure nostalgia influences work engagement, task performance, and subjective well-being. *Leisure Studies*, 40(6), 793-809. <https://doi.org/10.1080/02614367.2021.1931415>
- Cho, H. (2021b). The impacts of leisure nostalgia on well-being and turnover intention: The mediating roles of leisure satisfaction and work commitment. *Leisure Sciences*, 46(5), 618-638. <https://doi.org/10.1080/01490400.2021.2016521>
- Demirkaya, M., & Kara, H. (2020). Örgütsel intikam ve örgütsel nostalji arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *International Social Sciences Studies Journal*, 6(72), 4641-4652. <https://doi.org/10.26449/sssj.2664>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diñç, M., Uzunbacak, H. H., & Akçakanat, T. (2019). Örgütsel nostaljinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde işin anlamlılığının aracılık rolü. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 36, 349-369. <https://doi.org/10.30794/pausbed.448324>
- Erat-Ocak, L. (2023). Örgütsel nostalji. B. Hırlak (Ed.), *Örgütsel davranış, kavramlar ve araştırmalar-II* içinde (s. 375-390). Özgür Yayınları. <https://doi.org/10.58830/ozgur.pub224.c982>
- Evans, A. L., Coffee, P., & Barker, J. B. (2023). The effects of social identity and social identity content on cohesion, efficacy, and performance across a competitive rugby league season. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 22(7), 1724-1742. <https://doi.org/10.1080/1612197X.2023.2229349>
- Gabriel, Y. (1993). Organizational nostalgia: Reflection on the "Golden Age". In S. Fineman (Ed.), *Emotion in organizations* (pp. 118-141). Sage.
- Gabriel, Y. (2021, February). *Anchored in the past: Identity and nostalgia*. <http://www.yiannisgabriel.com/2021/02/anchored-in-past-identities-and.html>
- Kawasaki, S., Zou, X., Wildschut, T., & Sedikides, C. (2023). Organizational nostalgia as a novel pathway toward greater employee well-being. *Journal of Applied Social Psychology*, 53(12), 1155-1173. <https://doi.org/10.1111/jasp.13004>
- Kurşuncu, S. R., İmadoğlu, T., & Çavuş F. M. (2018). Mesleki tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel nostaljinin etkisi. *Business and Management Studies: An International Journal*, 6(4), 952-968. <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v6i4.288>
- Leunissen, J. M., Sedikides, C., Wildschut, T., & Cohen, T. R. (2018). Organizational nostalgia lowers turnover intentions by increasing work meaning: The moderating role of burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1), 44-57. <https://doi.org/10.1037/ocp0000059>

- Leunissen, J. M., van Dijke, M., Wildschut, T., & Sedikides, C. (2024). Organizational nostalgia: The construct, the scale, and its implications for organizational functioning. *British Journal of Management*, 35(2), 816-838. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12740>
- McCabe, D. (2004). A land of milk and honey? Re-engineering the 'past' and the 'present' in a call centre. *Journal of Management Studies*, 41(5), 827-856. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2004.00455.x>
- Merriam, S. B. (2023). *Nitel araştırma: Desen ve uygulama için bir rehber* (3. baskı), (S. Turan, Çev. Ed.). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Methot, J. R., Rockmann, K.W., & Rosado-Solomon, E. H. (2024). Longing for the past: The dual effects of daily nostalgia on employee performance. *Journal of Management*. <https://doi.org/10.1177/01492063241268695>
- Milligan, M. J. (2004). Displacement and identity discontinuity: The role of nostalgia in establishing new identity categories. *Symbolic Interaction*, 26(3), 381-403. <https://doi.org/10.1525/si.2003.26.3.381>
- Nielsen, J. D., & Gish, J. J. (2024). When old and new selves collide: Identity conflict and entrepreneurial nostalgia among ex-entrepreneurs. *Personnel Psychology*, 77(1), 165-195. <https://doi.org/10.1111/peps.12626>
- Routledge, C. (2021, April). The surprising power of nostalgia at work. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2021/04/the-surprising-power-of-nostalgia-at-work>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Strangleman, T. (1999). The nostalgia of organisations and the organisation of nostalgia: Past and present in the contemporary railway industry. *Sociology*, 33(4), 725-746. <https://doi.org/10.1177/S0038038599000462>
- Tatar, B. (2022). *Essays on organizational nostalgia* [Unpublished doctoral dissertation]. Gebze Technical University.
- TDK. (2024). Örgütsel nostalji. *Türk Dil Kurumu Sözlüğü*. <https://sozluk.gov.tr/>
- van Dijke, M., & Leunissen, J. M. (2023). Nostalgia in organizations. *Current Opinion in Psychology*, 49, 1-5. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2022.101540>
- van Dijke, M., Guo, Y., Wildschut, T., & Sedikides, C. (2024). Perceived organizational change strengthens organizational commitment and organizational citizenship behavior via increased organizational nostalgia. *Journal of Applied Psychology*, 110(1), 89-106. <https://doi.org/10.1037/apl0001221>
- van Dijke, M., Leunissen, J. M., Wildschut, T., & Sedikides, C. (2019). Nostalgia promotes intrinsic motivation and effort in the presence of low interactional justice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 150, 46-61. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2018.12.003>
- Wildschut, T., & Sedikides, C. (2022). Psychology and nostalgia: Towards a functional approach. In M. H. Jacobsen (Ed.), *Intimations of nostalgia: Multidisciplinary explorations of an enduring emotion* (pp. 110-128). Bristol University Press. <https://doi.org/10.1332/policypress/9781529214765.003.0006>
- Woodman, R. W., & Dewett, T. (2004). Organizationally relevant journeys in individual change. In M. S. Poole & A. H. Van de Ven (Eds.), *Handbook of organizational change and innovation* (pp. 32-49). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780195135008.003.0002>
- Ybema, S. (2004). Managerial postalgia: Protecting a golden future. *Journal of Managerial Psychology*, 19(8), 825-841. <https://doi.org/10.1108/02683940410568284>
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2021). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (12. baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Ylijoki, O. (2005). Academic nostalgia: A narrative approach to academic work. *Human Relations*, 58(5), 555-576. <https://doi.org/10.1177/0018726705055963>