



ISSN 1304-8120 | e-ISSN 2149-2786

Araştırma Makalesi * Research Article

Kurumsal Körlüğün Çalışanlar Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Araştırması
The Effect of Institutional Blinding on Employees: A Field Research*

Salih YEŞİL

Prof. Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
syes66@hotmail.com
Orcid ID: 0000-0003-3237-2258

Ayşegül ÖZBAĞIŞ

Bilim Uzmanı, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
aysegulozbagiss@gmail.com
Orcid ID: 0000-0002-7139-0734

Öz: Bu araştırmanın amacı, kurumsal körlük ve boyutlarının (bireysel, kurumsal, sektörel ve yapılan işin rutinlik boyutu) çalışan tutumu, iş tatmini ve iş performansı üzerindeki etkisi çalışan tutumunun ise iş tatmini ve iş performansı üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırmanın örneklemini Kahramanmaraş Büyükşehir Belediyesi, Onikişubat Belediyesi ve Dulkadiroğlu Belediyesi'nin 473 çalışanı meydana getirmektedir. Araştırma verilerini toplamak için anket yönteminden faydalanılmıştır. Araştırma verileri SPSS 25.0 programında frekans analizi, güvenilirlik analizi, korelasyon analizi ve regresyon analiziyle test edilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre; kurumsal körlük boyutlarından olan bireysel boyut ve yapılan işin rutinlik boyutunun çalışan tutumunu etkilemediği ancak kurumsal ve sektörel boyutun çalışan tutumunu pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Yine bireysel boyutun iş tatmini ve iş performansını negatif yönde etkilediği; kurumsal, sektörel ve yapılan işin rutinlik boyutunun iş performansını pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Diğer taraftan kurumsal ve sektörel boyutun iş tatminini pozitif yönde etkilediği belirlenirken yapılan işin rutinlik boyutunun iş tatminini etkilemediği tespit edilmiştir. Çalışan tutumunun ise iş tatmini ve iş performansını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Sonuçlar teorik ve uygulama kapsamında tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kurumsal körlük, çalışan tutumu, iş performansı, iş tatmini, kurumsal performans.

Abstract: The aim of this research is to examine the effect of institutional blindness and its dimensions (individual, institutional, sectoral and routine dimension of the work) on employee attitude, job satisfaction and job performance, and the effect of employee attitude on job satisfaction and job performance. The sample of the research consists of 473 employees of Kahramanmaraş Metropolitan Municipality, Onikişubat Municipality and Dulkadiroğlu Municipality. Questionnaire technique was used to collect research data. Research data were tested with frequency analysis, reliability analysis, correlation analysis and regression analysis in SPSS 25.0 program. According to the results of the regression analysis; It has been determined that the individual dimension and the routineness dimension of the work done, which are among the dimensions of institutional blindness, do not affect the employee attitude, but the institutional and sectoral dimensions affect the employee attitude positively. Again, the individual dimension affects job satisfaction and job performance negatively; It has been concluded that institutional, sectoral and routine dimensions of the work done positively affect the work performance. On the other hand, it has been determined that the institutional and sectoral dimensions affect job satisfaction positively, while the routine dimension of the work done does not affect job satisfaction.

* Bu çalışma 12-14 Mayıs 2022 tarihleri arasında düzenlenen ÜİK 21 Kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

Received: 20.06.2022

Accepted: 09.10.2022

Published: 27.10.2022

Atıf: Yeşil, S. & Özbağış, A. (2022). Kurumsal körlüğün çalışanlar üzerindeki etkisi: Bir alan araştırması. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 19(özel sayı), 182-202. Doi: 10.33437/ksusbd.1133118

It has been determined that employee attitude has a positive effect on job satisfaction and job performance. The results are discussed in the theoretical and practical context.

Keywords: Institutional blindness, employee attitude, job performance, job satisfaction, institutional performance.

GİRİŞ

Günümüz iş dünyasında örgütlerin değişen ve gelişen sosyal, kültürel, ekonomik ve teknolojik ilerlemeler karşısında devamlılığını sağlaması için değişimlere çok hızlı adapte olabilmeleri hatta bu değişimleri önceden sezerek, oluşabilecek muhtemel riskleri fırsatlara çevirebilmeleri gerekir. Aksi durumda çalışanların yaşanan bu süreç içerisinde eksikliklerini görememe veya gördüğü eksikliklerden rahatsızlık duymaması gibi birtakım sorunları itirazsız kabullenilmesi kurumsal körlüğün ortaya çıkmasına neden olabilmektedir.

İşletme körlüğünün ortaya çıkmasına neden olan asıl önemli husus işletmelerin yaşanan bu değişim gerçeğini görmemezlikten gelmesidir. Ayrıca işletme körlüğü, dışardan olabilecek herhangi hata veya eksiklerinin farkına varamama durumunu ifade etmektedir (Papatya, 2017). İşletme körlüğünün etkileyeceği konulardan birisinin de iş performansı olacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda örgüt içerisinde çalışanların göstermiş oldukları performans bağlı bulunduğu örgütün performansını, verimliliğini ve etkinliğini etkilemektedir. Dolayısıyla bu durum örgütün amaçlarına ulaşma sürecini etkilemekle birlikte iş performansı çalışanların, onlara verilen belirli, gerçekleştirilebilir ve önemli hedeflere, dönem sonunda belirli kriterlere göre erişip erişmeme durumlarını ifade eder (Yılmaz, 2016: 40). Diğer bir inceleme konusu ise çalışan tutumu olmuştur. Çünkü çalışanların örgüte bağlılıkları, onların performansını etkilemekle birlikte işe devamlılığı hizmet gibi birçok yönden önem arz etmektedir (Ülker, 2015). Bu durumda çalışan tutumu kişinin “çalışma” olgusu hakkında sahip olduğu duygu, düşünce ve davranışlardan oluşan bütünü anlatır (Uysal, 1996).

Belirtildiği üzere yukarıda kurumsal körlük, çalışan tutumu, iş tatmini, iş performansı ve kurumsal performans konuları açıklanmıştır. Bu alan çalışmasında ise kurumsal körlüğün çalışan tutumu, iş performansı, iş tatmini üzerindeki etkisini, çalışan tutumunda iş tatmini, iş performansı ve kurumsal performans üzerindeki etkisini incelemek ve değerlendirmektir. Nitekim ilgili yazında bunlar ile ilgili çalışmalara ayrı ayrı rastlanılsa da böyle bir çalışmanın belediye çalışanları üzerinde uygulanmaması araştırmamızın farklılığı bakımından önem arz etmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu kısımda kurumsal körlük, çalışan tutumu, iş performansı, iş tatmini ve kurumsal performans hakkında bilgilere verilmiş ve konu içeriği hakkında bilgiler ele alınmıştır.

Kurumsal (İşletme) Körlük

Kurumsal körlük ile ilgili yapılan çalışmaların sınırlı sayıda olduğu ve bu konu hakkında fikir birliğine varılmadığı belirlenmiştir. Dolayısıyla işletme körlüğü konusu ile ilgili alanyazında birçok farklı kavramlar görülmüştür. Bunlardan bazıları; kör nokta, dar vizyon (Mason 2005, Leonardi 2011), silo sendromu, uzağı görememe anlamındaki; yönetsel miyopi, yönetim miyopisi, örgütsel miyopi, örgütsel körlük veya işletme körlüğü gibi kavramlarla da belirtilebilmektedir (Larwood ve Whittaker 1997, Merchant ve Bruns 1986, Ebrahim 2005, Mizik 2010, Altınay ve ark 2012, Sato 2012, Zhao vd., 2012). Bu durumda yapılan bu çalışmada “Kurumsal Körlük” olarak kullanılması tercih edilmiştir.

Kurumsal körlüğü ilk olarak Maurizio Catino literatüre kazandırmıştır. Catino’ya göre kurumsal körlük, kurum içerisinde yaşanan karmaşıklık nedeni ile ilgili olup beklenti ve duyarlılık sorunu şeklinde ifade etmektedir (Catino 2013). Başka bir ifade ile aynı bireylerin aynı ekip ve kişiler ile uzun süre aynı

işlerin yapılması nedeni ile ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla yapılan sürekli işler alışkanlıklara bağımlı hale gelerek, çevresinde oluşabilecek fırsatları görmemekte veya görse de herhangi bir sorun ile karşılaşacağını düşünmesi kurumsal körlüğe neden olabilmektedir. Bu belirsizlik genellikle var olan sistemi bozma yönünde gerçekleşir (Altınay vd., 2012). Bu bilgiler doğrultusunda kurumsal körlük, bir işletmedeki aynı işlere bağlı olmanın yanı sıra zamanla ortaya çıkan sorunların yöneticiler tarafından algılanamaması sorunudur (Özdoğan 2012). Diğer bir tanıma göre Kurumsal Körlük; örgütün var olan sistem ve uygulamalar içerisinde üstelemesi ile ortaya çıkaracağı öngöründen yoksun durumları belirlemektedir (Yüksel 2017).

Kurumsal körlüğün ortaya çıkmasına neden olan etmenler vardır. Bu etmenler içerisinde en önemlisi aynı kişilerin aynı işi uzun süre yapmaları yer almaktadır. Kurum içerisinde yer alan kişilerin aynı işi yapmaları nedeni ile örgütte oluşan değişikliklerin farkına varılması zor olabilmektedir. Bazen ise var olan sistemi bozmamak adına değişiklikler yapılmamaktadır (Altınay vd., 2012). Literatürde ise işletme körlüğü adı altında birtakım sınıflandırmalar veya boyutlandırmalar yer almaktadır. Bu çalışmada ise Catino (2013) tarafından yapılan boyutlandırma ele alınmıştır. Bunlar; bireysel boyut, örgütsel boyut ve sektörel boyut şeklinde belirtilmiştir. Seymen ve ark. (2016)'a göre ise işletme körlüğünün oluşmasında etkisi olacağı düşünülen "yapılan işin rutinlik düzeyi boyutu" da eklenmiştir. Bu nedenle çalışmada kurumsal körlüğünün dört alt boyutu üzerinde durulacaktır.

Bireysel Boyut

Bireysel boyut, iş görenin yaşı, cinsiyeti, kişiliği, eğitimi, iş deneyimi, değer yargıları, inançları, beklentileri ve sosyo-kültürel çevresi (Sevimli ve İşcan, 2005: 56) vb. faktörler ile içinde bulunulan mevcut durumu nasıl algılaması gerektiğini ifade etmektedir. Örneğin, araştırmacı bir kişiliğe sahip bireylerin, devamlı bilgiye açık olması diğerlerine göre daha az kurumsal körlüğe maruz kalacaklardır (Akşit 2010). Dolayısıyla bireylerin kişisel benlikleri ile kurumsal körlük arasında bir durumun söz konusu olduğu söylenilebilir.

Örgütsel Boyut

Örgütsel boyut, sürekli değişen ve gelişen teknolojiler ve buna bağlı olarak yönetimle alakalı konular arasında önem arz etmektedir (Gupta vd., 1997: 511) ve görev faaliyetlerinin kalıcı bir şekilde yapılandırıldığını göstermektedir (Zheng vd., 2010: 765). Örgütsel boyut içerisinde kurumsal körlüğe neden olan birtakım faktörler bulunmaktadır. Bunlar; entegrasyon ve eşgüdümlemedeki başarısızlıklar (Thompson 1967), ortaya çıkan problemlerin çözüm yetersizliği şeklinde sıralanabilmektedir (Levintal ve March 1993, Catino 2013).

Sektörel Boyut

Örgütler karmaşık sorunları çözmeye tek başına yeterli olamamaktadırlar. Bu durumda örgütlerin sorunları çözebilmeleri için işbirliği içerisinde olunması gerekmektedir. Sağlanan işbirliği ile bir örgüt bağı oluşmaktadır (Nohria ve Eccles 1992). Catino (2013)' ya göre ise örgütün içinde bulunduğu sektörün kamu veya özel olması, rekabet ortamı ve bu rekabetin seviyesi, örgütün kültürü ve rakipleri içerisindeki hareketlilik durumunu algılamak için fayda sağlamaktadır. Aynı zamanda kamu ve özel sektörde çalışanların çalışma durumları ve kültürleri farklılık gösterdiği için bu farklılaşmaların önemini işletme tarafından bilinmesi gerekmektedir (Kaya ve Tuna-Uysal, 2016).

Yapılan İşin Rutinlik Düzeyi Boyutu

Örgüt içerisinde yer alan kişilerin aynı iş ile uğraşması ve yapılan işin artık rutin hale gelmesi nedeni ile çalışanların örgütte oluşan fırsatları görmemesidir (Altınay vd., 2012). Bu durum örgütlerin işletme körlüğünü arttıracaktır. Her ne kadar bu durum olumsuz olarak bilinse de birtakım önlemler ile

işletme körlüğü azalacaktır. Bu önlemlerden bazıları; yapılan işin yenilikçiliğe açık, hareketli, çevre ile iletişim içinde ve bu yola uygun olması gibi durumlar işletme körlüğünü azaltacaktır (Nural ve Çıtak 2012, Kayıkçı vd., 2015).

Çalışan Tutumu

Çalışan tutumu kavramı hakkında bilgi vermeden önce tutum kavramı hakkında kısaca bilgi vermek gerekli görülmektedir. Bu durumda tutum genel anlamı ile, bir kişinin belirli bir objeye veya bir kimseye karşı vaziyet alışı olarak ifade edilmektedir. Başka bir ifade ile, kişilerin nesnelere karşı, edindiği tecrübeler neticesinde ortaya çıkan davranış şeklidir (Deniz, 2005). Bu durumda eğer tutumlar olumlu olursa kişiler tutumun konusuna yaklaşır aksi durumda olumsuz olduğu durumlarda da tutumun konusundan uzaklaşır (İnceoğlu, 2004: 48). Tutumların negatif ya da pozitif olması bireylerin davranışsal etkileşimi için önem arz etmekle birlikte kişilerin pozitif davranışlarını ortaya çıkarmasında etkili olmaktadır. Bu doğrultuda tutum, herhangi bir davranış biçimi üzerine kişinin düşünme, hissetme ve hareket doğrultusunun bir yolu olarak karşımıza çıkmaktadır (Hawkins vd., 2004: 386).

Örgüt içerisinde çalışan kişilerin tutumlarının ölçülmesi önem arz etmektedir. Çünkü tutumlar neticesinde kişiler farklı değer ve davranışları sergileyebilmektedirler. Nitekim tutumlar önceden kestirebilir ve düzeltilebilir bir durum da söz konusu olmaktadır. Ancak tutumların önceden tespit edilmesi ve düzeltilebilmesi için sosyal ve psikolojik değişkenlerin ölçülmesinde olduğu gibi, tutumların ölçülmesinde de zorluk ve belirsizlikler ile ilgili karşılaşılabilir. Bu durumda tutumlar, kişilerin davranışlarını değiştirir ve o anki yaşamına bakılarak belirlenmeye çalışılır. Bu durumda tutumlar hem davranış çözümlemesi ve hem de iç gözlem yoluyla yapılan çözümlemeler kullanılabilir (Deniz, 2005).

İş Performansı

Örgüt içerisinde çalışan kişilerin performanslarını belirlemek için farklı düzeylerdeki çalışanların performansları karşılaştırılabilirliği için ilk olarak performans konusu hakkında kısaca bilgilendirme yapılması gerekli görülmektedir (Bingöl, 2010: 379). Performans, bir şeyin ortaya çıkabilmesi veya elde edilmesi için gerekli olan çabanın gösterilmesidir (Şahin vd., 2016). Diğer bir ifade ile belirlenen amaçlara ulaşmak için çalışanlara verilen görevleri yerine getirebilme düzeyi veya göstermiş olduğu çaba olarak ifade edilmektedir (Bingöl, 2010: 379). Ayrıca bir şeyin değerini belirleyen nitelikleri ve belirli zaman diliminde elde edilen sonuçları tanımlar (Şahin vd., 2016). Bu açıklamadan hareketle iş performansı, örgütün içerisinde çalışan bireylerin iş ile ilgili olan aktivitelerine yönelik göstermiş olduğu tutumdur (Borman ve Motowidlo, 1993). Diğer bir tanıma göre ise belirlenen işlerin hangi düzeyde olduğunu belirler. Bireysel yönden bakıldığında ise iş performansı, örgütün belirlediği amaçlara ulaşabilmesi için çalışanın göstermiş olduğu performans olarak tanımlanmaktadır (Sonnentag ve Frese, 2002: 5).

İş performansı kişinin iş seviyesi ve yaptığı işin örgütün amaçlarını ne kadar tatmin ettiği ile ilgili iş davranışlarıdır (Babin and Boles (1996). Diğer bir ifade ile iş performansı iş görenlerin eylemlerini ortaya çıkarmak ve yapmış oldukları eylemler için harcamış oldukları çaba ile birlikte, çalışanların bu çaba ve eylemler sonucunda görevlerini gerçekleştirme ya da hedeflerine ulaşma derecesidir (Çekmecelioğlu, 2014).

İş Tatmini

İş tatmini kavramı hakkında bilgi vermeden önce tatmin kavramı hakkında bilgi vermekte fayda olduğu düşünülmektedir. Bu durumda tatmin terimi; hedeflenen veya varılmak istenen sonucun elde edilmesini sağlama ya da gerçekleşmesidir. Nitekim ihtiyaçların karşılanması halinde kişinin tatmin edilmesi sonucuna ulaşması ve bunun sonucunda mutluluk hazını yaşamasıdır (Halsey, 1988: 884). Kişinin kendini tatmin hissetmesi kişinin iç huzuru sağlaması açısından önem arz etmektedir. Her ne

kadar farklı yaklaşımlar ile ilgili ele alınmış olursa da, insan tecrübesi ve iş çevresi arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Dolayısıyla iş tatmini, yapılan işin sonucunda elde edilen verimin sonucudur. Bu durumda kişinin normlar, değerler, beklentiler sisteminden geçerek işlenen iş ve iş koşullarına ilişkin algılamalarına karşı geliştirdiği içsel tepkilerden oluşmaktadır (Schneider & Snyder,1975:31). Bu anlamda iş tatmini, “bireyin çalışma ortamına karşı reaksiyonu” dur (Berry, 1997).

Literatür inceleme sonucunda iş tatmini kavramı ile ilgili olarak farklı sınıflandırmaların yapıldığı görülmüştür. Luthans bu sınıflandırmayı; işin yapısı, ücret, yükselme olanağı, yönetim ve iş arkadaşları (Tella vd., 2007: 5); Spector ise ücret, yükselme, yöneticiler, ek imkânlar, olası ödüller, çalışma koşulları, iş arkadaşları, işin yapısı, iletişim boyutları olarak belirtmektedir (Yelboğa, 2009). Bu çalışmada ise Wright ve Cropanzano'nun (1998) tarafından yapılan çalışmada kullanılan beş maddelik tek boyutlu olarak ele alınmıştır.

İş tatmininin oluşmasında birtakım etmenler yer almaktadır. Bunlar; örgüt büyüklüğü, ücret, bireyin çalışma koşulları, iletişim, sosyal çevre ve imkânlar, eğitim olanakları, işin yapısı ve işin niteliğinin işgörenin çevresindeki algılaması şeklinde belirtilebilir. Bu etmenlerden “ücret” (araçsal fonksiyon) dışsal bir fonksiyon olarak ele alınırken, diğer faktörler içsel (işin niteliği faktörleri) faktörlerdir (Keser, 2005: 3). Ayrıca iş tatmininin sağlanması ile örgüte sağladığı faydalarda bulunmaktadır. Bunlar; yüksek moral sağlanması, çalışanların işlerine bağlanması, işyerinde bütünleşme sağlanması gibi hususlardan oluşurken aksi durumda ise iş tatmininin sağlanmaması birtakım olumsuzlukları da beraberinde getirmektedir. bunlar ise; düşük performans ve verimsizlik, devamsızlık ve işten ayrılma niyetinin artması, davranış bozuklukları şeklinde belirtilebilir.

Kurumsal Performans

Günümüzde yaşanan değişim ve gelişmelere bağlı olarak örgütlerin devamlılığını sağlayabilmesi ve rekabet avantajı elde edebilmeleri yaptıkları performanslara bağlı olmanın yanı sıra performanslarının sürekli olarak artırılması ile ilgilidir (Erdem vd., 2011: 77). Bu açıdan bakıldığında örgütsel performans genel bir ifade ile, örgütsel amaçların elde edilebilmesi için satışlar ve pazar paylarındaki büyüme ve karlılığın yanı sıra firmanın genel stratejik amaçlarında başarı olarak ifade edilmektedir (Hult vd., 2004: 430-431; Eren vd., 2013: 4877).

Örgütler hangi alanda mal ve hizmet üretilirse üretsinler belirlenen amaçları gerçekleştirebilmesi gösterilmiş olan hedefe bağlıdır. Dolayısıyla örgütlerin birçok amaç belirler ve bu amaçlara ulaşabilmek için faaliyetlerde bulunurlar (Altunoğlu ve Doğan, 2014). Kurumsal performans, amaçların ne doğrultuda gerçekleştiği (Bakoğlu 2001: 39), ve bunun yanı sıra işletmelere, sorunlarının kaynaklarını ve başarı veya başarısızlıklarının altında yatan temel nedenleri saptamaya yönelik yararlı bilgiler sağlamaktadır (Hayes vd., 1995: 153).

Kurumsal Körlüğün İş Tatmini, İş Performansı ve Kurumsal Performans Üzerindeki Etkisi İle İlişkili Hipotezler

Son yıllarda yaşanan gelişme ve değişimler birçok yenilik yaşatmaktadır. Yaşanan gelişmeler ise bireyler ve işletmelerin hayatını doğrudan ve dolaylı olarak etkilemektedir. Bunların ortaya çıkmasında en önemli etkinin insan olduğu önem arz etmektedir. İnsanın özellikle çalışma hayatına ve kurum içerisinde yapılan faaliyetler içerisinde planlanan ve uygulanan sistem tekniklerindeki olası yanlışların ve tehlikelerin çalışanlar tarafından algılanmasındaki zafiyet kişinin çalışma hayatını kritik düzeyde etkileyebilmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda kurumsal körlük ise; Bir işletmenin meydana gelen değişim ve gelişmelerden hiç haberdar olmaması ya da teşhis etmede ve tanımlamada yetersiz kalması (Baran, 2012) şeklinde ifade edilmektedir.

Kurumsal körlüğün yaşanmasına neden olan birtakım etmenler bulunmaktadır. Örneğin örgüt içerisinde oluşan faaliyetlerin incelenmemesi başarı veya başarısızları beraberinde getirmektedir (Seymen vd., 2016: 214). Bulchandani (2005)'ye göre ise körlük, faaliyet analizi yapma ve hangi yönetime göre karar verileceği düşünülmesinden dolayı meydana gelmektedir (Sezen Gültekin, 2019: 24). Bununla birlikte kurumsal körlüğü etkileyen faktörler ile ilgili pek çok kaynak bulunmaktadır. Bunlardan bazıları; Aynı işin aynı bireyler ile birlikte sürdürülmesi, çalışanların fikir ve düşüncelerinin önemsenmemesi, çevre ile olan ilişkinin yetersiz olması, verilen işlerin en iyi şekilde yapıldığının düşünülmesi ve bu nedenle gelişime kapalı bir hal alınması, iletişim yetersizliği, kabullenememe, değişen durumlar karşısında tepkisiz kalmak, kural sisteminin işleme, belirli bir amacın olmaması, yönetim tarzının otokratik olması (Aydın, 2019; 15-16; Gürçay, 2019; 7-13; Kartal, 2018; 35-36; Sabırlı, 2020; 25-27; Seymen vd., 2016; 215). Otokrasi ile birlikte çalışanların motivasyonunun olumsuz yönde etkilenmesi ve kendilerini ifade edemiyor olmalarıdır. Etki eden bu etmenler ışığı altında kurumsal körlüğün ortaya çıkardığı sonuçlar bulunmaktadır. Bunlar; çevrede gelişen fırsat ve tehditlere karşı tepkisiz kalmak veya dikkat etmemesi, verilen görevlerden şikayetçi olmaları, örgüt içi faaliyetlerin yetersiz olması, gelişim ve öğrenme gibi durumların yerine getirilememesi, diğer örgütler ile işbirliği problemleri, etkili ve sağlıklı vizyondan noksanlık, çalışanlarda meydana gelen tükenmişlik duygusu, örgütsel amaçlara ulaşmada meydana gelecek engellerdir (Kartal, 2018; Sabırlı, 2020; Sezen Gültekin, 2019).

Verilen bu bilgiler ışığında alanyazı çalışmaları incelenmiştir. Tarama sonucunda kurumsal körlük ile ilgili çalışmaların daha çok eğitim ve sağlık alanlarında yapıldığı görülmüştür. Belirtilen çalışmalar dışında turizm, sanayi, iş ve yönetim, inşaat sektörlerinde de çalışmalar yapılmıştır. Yine çalışmalar incelendiğinde kurumsal körlüğün, örgütsel zeka (Altınay vd., 2012), örgütsel öğrenme (Aydın, 2019), örgütsel çatışma (Kavurgacı, 2020), örgütsel sessizlik (Aydın, 2019), örgütsel dayanıklılık ve örgütsel sürdürülebilirlik (Sezen Gültekin, 2019), iş doyumu (Sabırlı, 2020), iç denetim (Özgül ve Tarhan Mengi, 2018), silo sendromu (Altınay vd., 2012), tükenmişlik sendromu (Yavuz, 2020), hizmet kar liderlik (Kartal, 2018) üzerine etkisi incelendiği belirlenmiştir. Nitekim yerli ve yabancı araştırmalarda kurumsal körlüğün çalışan tutumu, iş tatmini, iş performansı ve kurumsal performans üzerindeki etkisine yönelik bir çalışmaya rastlanılamamıştır. Dolayısıyla yapılan çalışmanın bu alanda olmasında etkili olmuştur.

Verilen bilgiler ışığında, kurumsal körlük ve boyutlarının (bireysel, örgütsel, sektörel ve yapılan işin rutinlik boyutu) çalışan tutumunu, iş performansını, iş tatminini ve kurumsal performansı etkileyeceği, çalışan tutumunun da iş tatmini, iş performansı ve kurumsal performans boyutları (Dahili verimlilik, iç etkinlik, iç adalet, harici verimlilik, dış etkinlik, dış adalet) üzerindeki etkisine yönelik varsayımında bulunulmuş ve ilgili hipotezler aşağıda kurulmuştur:

H1. Kurumsal körlük boyutları çalışan tutumunu negatif yönde etkiler.

H1a. Kurumsal körlük boyutlarından olan bireysel boyut çalışan tutumunu negatif yönde etkiler.

H1b. Kurumsal körlük boyutlarından olan örgütsel boyut çalışan tutumunu negatif yönde etkiler.

H1c. Kurumsal körlük boyutlarından olan sektörel boyut çalışan tutumunu negatif yönde etkiler.

H1d. Kurumsal körlük boyutlarından olan yapılan işin rutinlik boyutu çalışan tutumunu negatif yönde etkiler.

H2. Kurumsal körlük boyutları iş performansını negatif yönde etkiler.

H2a. Kurumsal körlük boyutlarından olan bireysel boyut iş performansını negatif yönde etkiler.

H2b. Kurumsal körlük boyutlarından olan örgütsel boyut iş performansını negatif yönde etkiler.

H_{2c}: Kurumsal körlük boyutlarından olan sektörel boyut iş performansını negatif yönde etkiler.

H_{2d}: Kurumsal körlük boyutlarından olan yapılan işin rutinlik boyutu iş performansını negatif yönde etkiler.

H3. Kurumsal körlük boyutları iş tatminini negatif yönde etkiler.

H_{3a}: Kurumsal körlük boyutlarından olan bireysel boyut iş tatminini negatif yönde etkiler.

H_{3b}: Kurumsal körlük boyutlarından olan örgütsel boyut iş tatminini negatif yönde etkiler.

H_{3c}: Kurumsal körlük boyutlarından olan sektörel boyut iş tatminini negatif yönde etkiler.

H_{3d}: Kurumsal körlük boyutlarından olan yapılan işin rutinlik boyutu iş tatminini negatif yönde etkiler.

H4. Kurumsal körlük boyutları örgütsel performans boyutlarını negatif yönde etkiler.

H_{4a}: Kurumsal körlük boyutlarından olan bireysel boyut örgütsel performans boyutlarından dahili verimliliği negatif yönde etkiler.

H_{4b}: Kurumsal körlük boyutlarından olan örgütsel boyut örgütsel performans boyutlarından olan dahili verimliliği negatif yönde etkiler.

H_{4c}: Kurumsal körlük boyutlarından olan sektörel boyut örgütsel performans boyutlarından olan dahili verimliliği negatif yönde etkiler.

H_{4d}: Kurumsal körlük boyutlarından olan yapılan işin rutinlik boyutu örgütsel performans boyutlarından olan dahili verimliliği negatif yönde etkiler.

H_{4e}: Kurumsal körlük boyutlarından olan bireysel boyut örgütsel performans boyutlarından olan iç etkinliği negatif yönde etkiler.

H_{4f}: Kurumsal körlük boyutlarından olan örgütsel boyut örgütsel performans boyutlarından olan iç etkinliği negatif yönde etkiler.

H_{4g}: Kurumsal körlük boyutlarından olan sektörel boyut örgütsel performans boyutlarından olan iç etkinliği negatif yönde etkiler.

H_{4h}: Kurumsal körlük boyutlarından olan yapılan işin rutinlik boyutu örgütsel performans boyutlarından olan iç etkinliği negatif yönde etkiler.

H_{4i}: Kurumsal körlük boyutlarından olan bireysel boyut örgütsel performans boyutlarından olan iç adaleti negatif yönde etkiler.

H_{4j}: Kurumsal körlük boyutlarından olan örgütsel boyut örgütsel performans boyutlarından olan iç adaleti negatif yönde etkiler.

H_{4k}: Kurumsal körlük boyutlarından olan sektörel boyut örgütsel performans boyutlarından olan iç adaleti negatif yönde etkiler.

H_{4l}: Kurumsal körlük boyutlarından olan yapılan işin rutinlik boyutu örgütsel performans boyutlarından olan iç adaleti negatif yönde etkiler.

H_{4m}: Kurumsal körlük boyutlarından olan bireysel boyut örgütsel performans boyutlarından olan harici verimliliği negatif yönde etkiler.

H_{4n}: Kurumsal körlük boyutlarından olan örgütsel boyut örgütsel performans boyutlarından olan harici verimliliği negatif yönde etkiler.

H_{4o}: Kurumsal körlük boyutlarından olan sektörel boyut örgütsel performans boyutlarından olan harici verimliliği negatif yönde etkiler.

H_{4p}: Kurumsal körlük boyutlarından olan yapılan işin rutinlik boyutu örgütsel performans boyutlarından olan harici verimliliği negatif yönde etkiler.

H_{4q}: Kurumsal körlük boyutlarından olan bireysel boyut örgütsel performans boyutlarından olan dış etkinliği negatif yönde etkiler.

H_{4r}: Kurumsal körlük boyutlarından olan örgütsel boyut örgütsel performans boyutlarından olan dış etkinliği negatif yönde etkiler.

H_{4s}: Kurumsal körlük boyutlarından olan sektörel boyut örgütsel performans boyutlarından olan dış etkinliği negatif yönde etkiler.

H_{4t}: Kurumsal körlük boyutlarından olan yapılan işin rutinlik boyutu örgütsel performans boyutlarından olan dış etkinliği negatif yönde etkiler.

H_{4u}: Kurumsal körlük boyutlarından olan bireysel boyut örgütsel performans boyutlarından olan dış adaleti negatif yönde etkiler.

H_{4v}: Kurumsal körlük boyutlarından olan örgütsel boyut örgütsel performans boyutlarından olan dış adaleti negatif yönde etkiler.

H_{4w}: Kurumsal körlük boyutlarından olan sektörel boyut örgütsel performans boyutlarından olan dış adaleti negatif yönde etkiler.

H_{4x}: Kurumsal körlük boyutlarından olan yapılan işin rutinlik boyutu örgütsel performans boyutlarından olan dış adaleti negatif yönde etkiler.

H5. Çalışan tutumu iş performansını pozitif yönde etkiler.

H6. Çalışan tutumu iş tatminini pozitif yönde etkiler.

H7. Çalışan tutumu örgütsel performans boyutlarını pozitif yönde etkiler.

H_{7a}: Çalışan tutumu örgütsel performans boyutlarından olan dahili verimliliği pozitif yönde etkiler.

H_{7b}: Çalışan tutumu örgütsel performans boyutlarından olan iç etkinliği pozitif yönde etkiler.

H_{7c}: Çalışan tutumu örgütsel performans boyutlarından olan iç adaleti pozitif yönde etkiler.

H_{7d}: Çalışan tutumu örgütsel performans boyutlarından olan harici verimliliği pozitif yönde etkiler.

H_{7e}: Çalışan tutumu örgütsel performans boyutlarından olan dış etkinliği pozitif yönde etkiler.

H_{7f}: Çalışan tutumu örgütsel performans boyutlarından olan dış adaleti pozitif yönde etkiler.

ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Bu kısımda çalışmanın amacı ve önemi, kısıtlılıkları, yöntemi, evreni ve örneklemini, hipotezleri ve modeli, analizlerine yönelik bilgiler yer almaktadır.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Yapılan alan çalışmasında kurumsal körlük, iş performansı, çalışan tutumu, iş tatmini ve örgütsel performans konulara yönelik bilgiler verilmiştir. Bu değişkenler ışığında araştırmanın amacı kurumsal körlüğün çalışan tutumu, iş tatmini, iş performansı ve kurumsal performans üzerindeki etkisi, çalışan tutumunun da iş tatmini, iş performansı ve kurumsal performans üzerindeki etkisini incelemektir. Alanyazında belirlenen bu değişkenler ile ilgili birçok çalışma yer almaktadır ancak bütün değişkenlerin bir arada incelendiğinde herhangi bir araştırmaya rastlanılamamıştır. Ayrıca belediyede masa başı çalışanlar üzerinde böyle bir araştırmanın uygulanmadığı da görülmüştür. Dolayısıyla araştırma belediyede masa başı çalışanlar üzerinde gerçekleştirilen bir alan çalışmasıyla desteklenmiş olup bu durum araştırmanın ayrıcalığını ortaya çıkarmakla birlikte ilgili literatürün gelişmesinde etkili olacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Kısıtlılıkları

Literatürde birçok araştırmada olduğu gibi bu çalışmanın da bazı kısıtlılıkları bulunmaktadır. Söz konusu kısıtlılıklar şu şekilde sıralanabilir; çalışmanın özellikle pandemi süreci içerisinde gerçekleştirilmesi araştırmanın en büyük kısıtlılığını oluşturmaktadır. Ayrıca çalışmanın sadece Kahramanmaraş'taki belediyelere uygulanması, bazı belediye çalışanlarının anket doldurmak istememesi veya anket içindeki ifadeleri algılama sorunun yaşanması ve bu nedenle anketlerin eksik doldurulmasına neden olmuştur. Ayrıca anketin belirli zaman dilimi içerisinde başlaması ve tek bir veri toplama yönteminin kullanılmasıdır.

Araştırmanın Yöntemi, Evreni ve Örnekleme

Çalışmanın evrenini Kahramanmaraş Onikişubat Belediyesi, Dulkadiroğlu Belediyesi ve Büyükşehir Belediyesi'nde masa başı çalışan personeller oluşturmaktadır. Personellerin belirlediğimiz çalışma ile ilgili düşüncelerini ölçmek için anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket formu 6 bölüm şeklinde hazırlanmıştır. İlk bölümde çalışanlar ile ilgili 7 soruluk demografik özellikler ile ilgili bilgilere yer verilirken ikinci bölümde kurumsal körlük, üçüncü kısmında çalışan tutumu, dördüncü bölümde iş performansı, beşinci bölümde iş tatmini ve altıncı bölümde örgütsel performans hakkında sorulara yer verilmiştir. Anket formları çalışanlar ile yüz yüze yapılmış ve isteğe bağlı olarak doldurulması gerektiği belirtilmiştir. Anketteki ifadelerde 5'li Likert ölçeğinden (1:kesinlikle katılmıyorum, 2:katılmıyorum, 3:kararsızım, 4:katılıyorum, 5:kesinlikle katılıyorum) faydalanılmıştır. Ayrıca çalışmada 708 kişilik bir evren sayısına ulaşılmasında enerji, para ve vakit güçlüğüne sebep olduğu belirtilmiştir (Karasar, 2005, 127). Bu araştırmada da 500 anket formu çalışanlara ulaştırılmaya çalışılmış ancak 27 anketin eksik ve yanlış doldurulması nedeni ile analize dahil edilmemiştir. Tesadüfi örneklem yoluyla seçilerek uygulanan anket çalışmamızın sonunda kullanılabilir anket sayısı 473'dür. Çalışmanın örneklem hesabı için alan yazında farklı araştırmaların olduğu görülmüştür. Bu noktada Sekeran (1992), farklı evren büyüklüklerinde kabul edilebilir örneklem sayısının belirlenmesi için 0,95 güvenirlilik ve 0,05 örneklem hatası ile temsil edilebilir örneklem büyüklükleri hesaplanmıştır. Yapılan hesaplama sonucunda belirlenen değerler aşağıda Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Farklı Evrenler İçin Kabul Edilebilir Asgari Örneklem Büyüklükleri (Sekaran, 1992)

Evren Büyüklüğü Milyon	100	500	750	1000	2 Bin	5 Bin	10 Bin	20 Bin	50 Bin	100 Bin	1
Örneklem Sayısı	79	217	254	278	322	357	370	377	381	383	384

Tablo 1'de görüldüğü üzere; 2000 evren büyüklüğü için örneklem sayısının asgari 322 olması gerektiği görülmektedir. Dolayısıyla ulaşılan örneklem sayısının 473 olduğu ve araştırmada gereken örneklem sayısına ulaşıldığını söyleyebiliriz.

Araştırmada kullanılan ölçekler ise aşağıda belirtilmiştir;

Kurumsal Körlük Ölçeği: Seymen, Kılıç ve Kinter tarafından, Catino'nun 2013 yılında yazdığı Örgütsel Miyopi kitabı ele alınarak bir alt boyut daha eklenmiş ve ölçek 4 boyut olarak belirlenmiştir. Seymen vd., (2016) ise bireysel etkenler, yapılan işin rutinlik düzeyi, örgütsel etkenler ve sektörel etkenler olarak boyutlandırmıştır.

Çalışan Tutum Ölçeği: Schaufeli vd., (2006) tarafından geliştirilen 17 ifadeli ölçeğin (Utrecht Work Engagement Scale – UWES), dokuz ifadeye indirgenmiş (UWES - 9) kısa sürümü kullanılmıştır. Ölçekteki ifadelerin Türkçe'ye tercümesi Tülay Turgut (2011) tarafından yapılmıştır.

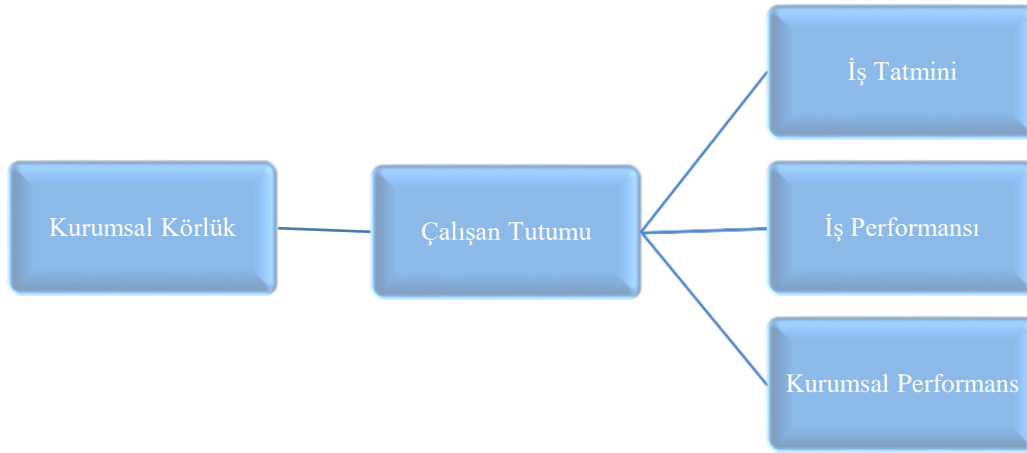
İş Tatmini Ölçeği: Wright ve Cropanzano'nun (1998) tarafından yapılan çalışmada kullanılan beş maddelik ölçek kullanılmıştır.

Örgütsel Performans Ölçeği: Sangmook Kim (2004) tarafında yapılan çalışmada kullanılan ölçek çalışmada yararlanılmıştır.

İş Performans Ölçeği: Chun-Fang ve Tsung (2012: 185) araştırmasında, Ang vd. (2003) ve Kim vd. (2009) tarafından çalışılan ve 6 önermeden oluşan "İş Performansı Ölçeği" (Job Performance Scale) ni kullanılmıştır.

Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada kurumsal körlüğün çalışan tutumu, iş tatmini, iş performansı ve kurumsal performans üzerindeki etkisi, çalışan tutumunun da iş tatmini, iş performansı ve kurumsal performans üzerindeki etkisi Şekil 1'de gösterilmiştir.



Şekil 1: Araştırma modeli: Kurumsal körlüğün çalışan tutumu, iş tatmini, iş performansı ve kurumsal performans üzerindeki etkisi

Araştırmanın Veri Analizleri

Alan araştırmasında kurumsal körlüğün çalışan tutumu, iş tatmini, iş performansı ve kurumsal performans üzerindeki etkisi, çalışan tutumunun da iş tatmini, iş performansı ve kurumsal performans üzerindeki etkisini belirlemek için IBM SPSS 25.0 programında analizler yapılmıştır. Araştırmada frekans, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmış ayrıca araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizi sonucu verilmiştir.

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmanın bu kısmında demografik bulgularıyla ilgili analizlere yer verilmiştir.

Demografik Bulgular

Çalışmada katılımcıların frekans analizlerine ait sonuçları tablo 2' de gösterilmiştir.

Tablo 2. Çalışanların demografik durumları

Cinsiyetiniz	Frekans	Yüzde	Çalışma Süreniz	Frekans	Yüzde
Kadın	184	38,9	1 yıldan az	81	17,1
Erkek	289	61,1	1-5 yıl	231	48,8
Toplam	473	100,0	6-10 yıl	117	24,7
Medeni Durum	Frekans	Yüzde	11-15 yıl	39	8,2
Evli	361	76,3	16 yıl ve üzeri	5	1,1
Toplam			473	100,0	
Bekar	112	23,7	Yaşınız	Frekans	Yüzde
Toplam	473	100,0	25 ve altı yaş aralığı	142	30,0
Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde	26-30 yaş aralığı	131	27,7
Lise	83	17,5	31-35 yaş aralığı	80	16,9
Önlisans	181	38,3	36-40 yaş aralığı	91	19,2
			41-45 yaş aralığı	27	5,7
			46 ve üzeri	2	0,4
			Toplam	473	100,0
Lisans	205	43,3	Aylık Geliriniz	Frekans	Yüzde
Yüksek Lisans	4	0,8	3000-3501 TL	176	36,4
Toplam	473	100,0	3501-4000 TL	155	29,5
Pozisyonunuz	Frekans	Yüzde	4001-5000 TL	85	18,7
Personel	395	83,5	5001 ve üzeri	57	15,4
Bölüm Yöneticisi	59	12,5	Toplam	473	100,0
Müdür Yardımcısı	19	4,0			
Toplam	473	100,0			

Tablo 2 incelendiğinde;

Çalışmada kadın çalışanların 184 (%38,9), erkek çalışanların ise 289 (%61,6) olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuçlara göre erkek çalışanların kadınlara göre daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Medeni durumlarına göre dağılımları incelendiğinde 361(%76,3) evli, 112 (%23,7) kişinin ise bekar olduğu saptanmıştır. Bu duruma göre çalışmaya katılanların daha çok evli olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılanların eğitim durumları değerlendirildiğinde 83 (%17,5) kişinin lise, 181 (%38,3) kişinin önlisans, 205 (%43,3) kişinin lisans ve 4(%0,8) kişinin ise yüksek lisans eğitimine sahip olduğu belirlenmiştir. Pozisyon durumlarına göre dağılımlarının ise 395 (%83,5) kişinin masa başı çalışan personeller, 59 (%12,5) kişinin bölüm yöneticisi olduğu ve 19 (%4,0) kişinin ise müdür olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir durum ise araştırmada 1 yıldan az çalışan 81(%17,1) kişi, 1-5 yıl arası çalışma yılına sahip olan 231 (%48,8) kişi, 6-10 yıl arası çalışma yılına sahip 117 (%24,7) kişi, 11-15 yıl çalışmaya sahip olan 39 (%8,2) kişi ve 6 yıl ve üzeri çalışan sayısı ise 5 (%1,1) kişi olduğu belirlenmiştir. Yaş durumları incelendiğinde 25 ve altı yaş durumuna sahip olan kişi sayısı 142 (%30,0), 26-30 yaş aralığına sahip 131 (%27,7) kişi, 31-35 yaş aralığına sahip 80(%16,9) kişi, 36-40 yaş aralığına sahip 91(%19,2) kişi, 41-45 yaş aralığına sahip 27(%5,7) kişi ve 46 ve üzeri yaşına sahip 2 (0,4) kişi

olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların aylık durumlarının ise 176 (%36,4) kişinin 3000-3501 arası aylık geliri olduğu, 155 (%29,5) kişinin 3501-4000 arası aylık gelirine, 85 (%18,7) kişinin 4001-5000 arası aylık gelirine sahip olduğu ve 57 (%15,4) kişinin 5001 ve üzeri aylık gelirine sahip olduğu belirlenmiştir.

Güvenirlilik Analizi ve Sonuçları

Tablo 3. *Güvenirlilik analizi sonuçları*

Değişkenler	İfade sayısı	Alpha Katsayısı
Kurumsal Körlük	24	0,923
Bireysel Boyut	7	0,837
Kurumsal Boyut	6	0,852
Sektörel Boyut	7	0,668
Yapılan İşin Rutinlik Boyutu	4	0,684
Çalışan Tutumu	9	0,829
İş Performansı	6	0,659
Örgütsel Performans	12	0,856
Dahili Verimlilik	2	0,891
İç Etkinlik	2	0,888
Adalet	2	0,833
Harici Verimlilik	2	0,857
Dış Etkinlik	2	0,709
Dış Adalet	2	0,722
İş Tatmini	5	0,774

Tablo 3'deki veriler incelendiğinde;

Kurumsal körlük ölçeğinin genel olarak Cronbach's alpha katsayısı ,923 alt boyutları değerlendirildiğinde ise; bireysel boyutun Cronbach's alpha katsayısı ,837, kurumsal boyutun Cronbach's alpha katsayısı, 852, sektörel boyutun Cronbach's alpha katsayısı,668 ve yapılan işin rutinlik boyutunun Cronbach's alpha katsayısı ,684 olarak bulunmuş ve bu değerlerin güvenilir olduğu kabul edilmiştir. Çalışan tutumu ölçeğinin Cronbach's alpha katsayısı,829, iş performansı ölçeğinin Cronbach's alpha katsayısı,659, örgütsel performans ölçeğinin Cronbach's alpha değerinin ,800 alt boyutları ise; dahili verimlilik Cronbach's alpha katsayısı,0,891, iç etkinlik Cronbach's alpha katsayısı,0,888, iç adalet Cronbach's alpha katsayısı, 0,833, harici verimlilik Cronbach's alpha katsayısı 0,857, dış etkinlik Cronbach's alpha katsayısı,0,709 ve dış adalet Cronbach's alpha katsayısı,0,722 olarak görülmüştür. İş tatmini ölçeğinin Cronbach's alpha değeri ise ,774 olduğu belirlenmiş ve bu değerlerin güvenilir olduğu kabul edilmiştir. Bu doğrultuda Özdamar'ın (1999) belirlemiş olduğu güvenirlilik katsayısına göre ölçeklerin güvenilir olduğu belirlenmiştir.

ARAŞTIRMANIN TEMEL BULGULARI

Araştırmanın bu kısmında korelasyon ve regresyon analizi ile ilgili sonuçlar yer almaktadır.

Korelasyon Analizi ve Sonuçları

Kurumsal körlüğün çalışan tutumu, iş tatmini, iş performansı ve kurumsal performans arasındaki ilişki, çalışan tutumunun da iş tatmini, iş performansı ve kurumsal performans arasındaki ilişki tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. *Korelasyon analizi sonuçları*

	1	1.1	1.2	1.3	1.4	2	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	3	4	5
Kurumsal Körlük(1)	1														
	0,473														

Bireysel Boyut (1.1)	,920**	1																
Kurumsal Boyut(1.2)	,819**	,563**	1															
Sektörel Boyut(1.3)	,881**	,871**	,548**	1														
Yapılan İşin Rutinlik Boyutu(1.4)	,887**	,753**	,797**	,629**	1													
Kurumsal Performans(2)	,064	,075	-,038	,142**	,050	1												
Dahili Verimlilik(2.1)	-,036	-,036	-,024	-,059	,004	,600**	1											
İç Etkinlik (2.2.)	-,009	-,009	,003	-,050	,036	,614**	,901**	1										
İç Adalet (2.3)	-,032	-,020	-,039	-,032	-,021	,602**	,744**	,826**	1									
Harici Verimlilik(2.4)	,087	,111*	-,037	,203**	,014	,757**	,117*	,114*	,140**	1								
Dış Etkinlik(2.5)	,079	,087	-,034	,191**	,028	,765**	,104*	,095*	,136**	,716**	1							
Dış Adalet(2.6)	,108*	,105*	-,022	,193**	,120**	,745**	,102*	,111*	,116*	,650**	,729**	1						
Çalışan Tutumu(3)	,278**	,269**	,145**	,348**	,205**	,788**	,099*	,104*	,126**	,829**	,848**	,842**	1					
İş Tatmini (4)	,089	,091*	-,033	,186**	,075	,847**	,193**	,202**	,197**	,724**	,912**	,923**	,890**	1				
İş Performansı (5)	,676**	,502**	,767**	,547**	,550**	,393**	,034	,052	,037	,565**	,375**	,331**	,588**	,371**	1			
	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,459	,260	,416	,000	,000	,000	,000	,000	,000			

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tablo 4'teki korelasyon analizi sonuçlarına göre;

- Kurumsal körlük boyutlarından olan bireysel boyut ($r=,269;p<0,01$), kurumsal boyut ($r=,145;p<0,01$) , sektörel boyutun ($r=,348;p<0,01$) ve yapılan işin rutinlik boyutu ($r=,205;p<0,01$) ile çalışan tutumu arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür.
- Kurumsal körlük boyutlarından olan bireysel boyut ($r=,091;p<0,01$) ve sektörel boyut ($r=,186;p<0,01$) ile iş tatmini arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu belirlenirken kurumsal boyut ($r=,033;p>0,01$) ve yapılan işin rutinlik boyutu ($r=,075;p<0,01$) ile iş tatmini arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır.
- Kurumsal körlük boyutlarından olan bireysel boyut ($r=,502;p<0,01$), kurumsal boyut ($r=,767;p<0,01$) , sektörel boyutun ($r=,547;p<0,01$) ve yapılan işin rutinlik boyutu ($r=,550;p<0,01$) ile iş performansı arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür.
- Kurumsal körlük boyutlarından olan bireysel boyutun ($r=,036;p>0,01$), kurumsal boyutun ($r=,024;p>0,01$), sektörel boyutun ($r=,059;p>0,01$) ve yapılan işin rutinlik boyutun ($r=,004;p>0,01$) kurumsal performans boyutlarından olan dahili verimlilik arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Yine kurumsal körlük boyutlarından olan bireysel boyutun ($r=,009;p>0,01$), kurumsal boyutun ($r=,003;p>0,01$), sektörel boyutun ($r=,050;p>0,01$) ve yapılan işin rutinlik boyutun ($r=,036;p>0,01$) kurumsal performans boyutlarından olan iç etkinlik arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir. Kurumsal körlük boyutlarından olan bireysel boyutun ($r=,020;p>0,01$), kurumsal boyutun ($r=,039;p>0,01$) ve sektörel boyutun ($r=,021;p>0,01$) iç adalet ile herhangi bir ilişki saptanamazken yapılan işin rutinlik boyutun ($r=,602;p<0,01$) kurumsal performans boyutlarından olan iç adalet ile pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür. Kurumsal körlük boyutlarından olan bireysel boyutun ($r=,111;p<0,01$) ve sektörel boyutun ($r=,203;p<0,01$) harici verimlilik arasında pozitif ilişki bulunurken kurumsal boyutun ($r=,037;p>0,01$) ve yapılan işin rutinlik boyutun ($r=,014;p>0,01$) harici verimlilik arasında herhangi bir ilişki saptanamamıştır. Diğer yandan kurumsal körlük boyutlarından olan bireysel boyutun

($r=,087$; $p>,01$), kurumsal boyutun ($r=-,034$; $p>,01$) ve yapılan işin rutinlik boyutun ($r=,028$; $p>,01$) dış etkinlik arasında herhangi bir ilişki yokken sektörel boyutun ($r=,191$; $p<,01$) dış etkinlik arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür. Kurumsal körlük boyutlarından olan bireysel boyutun ($r=,105$; $p<,01$), sektörel boyutun ($r=,193$; $p<,01$) ve yapılan işin rutinlik boyutun ($r=,120$; $p<,01$) ile dış adalet arasında pozitif ilişki olduğu, kurumsal boyut ($r=-,022$; $p>,01$) ile dış adalet arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır.

- Çalışan tutumu ($r=,890$; $p<,01$) ile iş tatmini arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir.
- Çalışan tutumu ile ($r=,588$; $p<,01$) ile iş performansı arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir.
- Çalışan tutumu ile bireysel boyut ($r=,099$; $p<,01$), kurumsal boyut ($r=,104$; $p<,01$), sektörel boyut ($r=,126$; $p<,01$) ve yapılan işin rutinlik boyutu ($r=,829$; $p<,01$) ile kurumsal performans arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Regresyon Analizi ve Sonuçları

Araştırmada belirlenen hipotezleri test etmek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmış ve ilgili sonuçlar tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Kurumsal körlük boyutlarının çalışan tutumunu etkilemesine ilişkin regresyon analizi sonuçları

Bağımlı Değişken: Çalışan Tutumu

Model	Standartlaşmamış Katsayılar		Standartlaşmış Katsayılar	T	P	F	R2	ΔR2
	B	Standart Hata	Beta					
	Sabit	-,567	,124					
Bireysel Boyut	,019	,053	,020	,364	,716	393,399	,769	,771
Kurumsal Performans Boyut	1,096	,030	,818	36,268	,000			
Sektörel Boyut	,224	,057	,180	3,925	,000			
Yapılan İşin Rutinlik Boyutu	,034	,034	,034	1,004	,316			

Tablo 5 incelendiğinde bireysel boyut, kurumsal performans boyutu, sektörel boyut ve yapılan işin rutinlik boyutunun çalışan tutumunun % 76,9'sını açıkladığı görülmektedir. Yapılan regresyon analizi sonucunda bireysel boyutun ($\beta=,020$; $p<,05$) ve yapılan işin rutinlik boyutu ($\beta=,034$; $p<,05$) çalışan tutumunu etkilemediği belirlenirken kurumsal performans boyutu ($\beta=,818$; $p<,05$) ve sektörel boyutun ($\beta=,034$; $p<,05$) çalışan tutumunu pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Elde edilen bulgular sonucunda "H1_a", "H1_b" "H1_c" ve "H1_d" hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 6. Kurumsal körlük ve boyutlarının iş performansı, iş tatmini ve örgütsel performans boyutlarını etkilemesine ilişkin regresyon analizi sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişkenler	Standartlaşmamış Katsayılar		Standartlaşmış Katsayılar	T	P	F	R2	ΔR2
		B	Standart Hata	Beta					
Sabit	İş Performansı	-,187	,158		1,185	,237	121,150	,509	,505
Bireysel Boyut		-,149	,067	-,175	-2,222	,027			
Kurumsal Boyut		,423	,038	,365	11,039	,000			
Sektörel Boyut		,402	,073	,373	5,534	,000			
Yapılan işin rutinlik boyutu		,369	,043	,428	8,656	,000			

Sabit		-,878	,118		-7,466	,000	539,388	,822	,820
Bireysel Boyut	İş Tatmini	-,128	,050	-,121	-2,558	,011			
Kurumsal Boyut		1,281	,029	,892	44,832	,000			
Sektörel Boyut		,168	,054	,126	3,099	,002			
Yapılan işin rutinlik boyutu		,043	,032	,040	1,340	,181			
Sabit			1,989	,223		8,917	,000	,909	,008
Bireysel Boyut	Dahili Verimlilik	-,016	,112	-,016	-,141	,888			
Kurumsal Boyut		-,061	,076	-,064	-,798	,426			
Sektörel Boyut		-,107	,120	-,087	-,886	,376			
Yapılan işin rutinlik boyutu		,119	,098	,121	1,220	,223			
Sabit			1,925	,218		8,812	,000	1,382	,012
Bireysel Boyut	İç Etkinlik	-,050	,110	,052	,451	,652			
Kurumsal Boyut		-,043	,075	-,045	-,572	,567			
Sektörel Boyut		-,183	,118	-,152	-,152	,121			
Yapılan işin rutinlik boyutu		,124	,096	,128	1,295	,196			
Sabit			1,968	,210		9,380	,000	,267	,025
Bireysel Boyut	İç Adalet	-,026	,106	,028	,244	,807			
Kurumsal Boyut		-,045	,072	-,051	-,633	,527			
Sektörel Boyut		-,053	,113	-,046	-,4646	,643			
Yapılan işin rutinlik boyutu		,024	,092	,026	,264	,792			
Sabit			1,985	,333		5,967	,000	10,627	,083
Bireysel Boyut	Harici Verimlilik	-,0371	,168	-,246	-,2211	,027			
Kurumsal Boyut		-,330	,113	-,222	-,2906	,004			
Sektörel Boyut		,954	,180	,500	5,311	,000			
Yapılan işin rutinlik boyutu		,095	,146	,062	,653	,514			
Sabit			1,900	,301		6,312	,000	11,171	,087
Bireysel Boyut	Dış Etkinlik	-,527	,152	-,385	-,3472	,001			
Kurumsal Boyut		-,356	,103	-,265	-,3465	,001			
Sektörel Boyut		,969	,163	,560	5,962	,000			
Yapılan işin rutinlik boyutu		,245	,132	,177	1,858	,064			
Sabit			1,631	,302		5,408	,000	17,422	,130
Bireysel Boyut	Dış Adalet	-,769	,152	-,548	-,5057	,000			
Kurumsal Boyut		-,628	,103	-,455	-,6101	,003			
Sektörel Boyut		1,047	,163	,590	6,428	,000			
Yapılan işin rutinlik boyutu		,745	,132	,525	5,639	,001			

Tablo 6 incelendiğinde;

- Yapılan regresyon analizi sonucunda bireysel boyutun ($\beta=-,175$; $p<0,05$) iş performansını negatif yönde etkilediği belirlenirken kurumsal performans boyutu ($\beta=,365$; $p<0,05$), sektörel boyutun ($\beta=,373$; $p<0,05$) ve yapılan işin rutinlik boyutu ($\beta=,428$; $p<0,05$) iş performansını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Elde edilen bulgular sonucunda “H2_a” kabul edilirken “H2_b” “H2_c” ve “H2_d” hipotezleri reddedilmiştir.
- Yapılan regresyon analizi sonucunda bireysel boyutun ($\beta=-,121$; $p<0,05$) iş tatminini negatif yönde etkilediği ancak kurumsal performans boyutu ($\beta=,892$; $p<0,05$), sektörel boyutun ($\beta=,126$; $p<0,05$) ve yapılan işin rutinlik boyutu ($\beta=,040$; $p<0,05$) iş tatminini pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Elde edilen bulgular sonucunda “H3_a” kabul edilirken “H3_b” “H3_c” ve “H3_d” hipotezleri reddedilmiştir.
- Yapılan regresyon analizi sonucunda bireysel boyutun ($\beta=-,016$; $p>0,05$), kurumsal performans boyutu ($\beta=-,064$; $p>0,05$), sektörel boyutun ($\beta=-,087$; $p>0,05$) ve yapılan işin rutinlik boyutunun ($\beta=,121$; $p<0,05$) dahili verimliliği etkilemediği belirlenmiştir. Elde edilen bulgular sonucunda “H4_a”, “H4_b” “H4_c” ve “H4_d” hipotezleri reddedilmiştir.

- Yapılan regresyon analizi sonucunda bireysel boyutun ($\beta=,052$; $p>0,05$), kurumsal performans boyutu ($\beta=-,045$; $p>0,05$), sektörel boyutun ($\beta=-,152$; $p>0,05$) ve yapılan işin rutinlik boyutunun ($\beta=,128$; $p<0,05$) iç etkinliği etkilemediği belirlenmiştir. Elde edilen bulgular sonucunda “H4_e”, “H4_f” “H4_g” ve “H4_h” hipotezleri reddedilmiştir.
- Yapılan regresyon analizi sonucunda bireysel boyutun ($\beta=,028$; $p>0,05$), kurumsal performans boyutu ($\beta=-,051$; $p>0,05$), sektörel boyutun ($\beta=-,046$; $p>0,05$) ve yapılan işin rutinlik boyutunun ($\beta=,026$; $p<0,05$) iç adaletini etkilemediği belirlenmiştir. Elde edilen bulgular sonucunda “H4_i”, “H4_j” “H4_k” ve “H4_l” hipotezleri reddedilmiştir.
- Yapılan regresyon analizi sonucunda bireysel boyutun ($\beta=-246$; $p<0,05$), kurumsal performans boyutu ($\beta=-,222$; $p>0,05$), sektörel boyutun ($\beta=-,046$; $p>0,05$) ve yapılan işin rutinlik boyutunun ($\beta=,026$; $p<0,05$) harici verimliliği etkilemediği belirlenmiştir. Elde edilen bulgular sonucunda “H4_m”, “H4_n” “H4_o” ve “H4_p” hipotezleri reddedilmiştir.
- Yapılan regresyon analizi sonucunda bireysel boyutun ($\beta=-385$; $p<0,05$) ve kurumsal performans boyutu ($\beta=-,265$; $p<0,05$) dış etkinliği negatif yönde etkilediği sektörel boyutun ($\beta=,560$; $p<0,05$) ise dış etkinliği pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Ancak yapılan işin rutinlik boyutunun ($\beta=,177$; $p>0,05$) dış etkinliği etkilemediği belirlenmiştir. Elde edilen bulgular sonucunda “H4_q” ve “H4_r” hipotezleri kabul edilirken “H4_s” ve “H4_t” hipotezleri reddedilmiştir.
- Yapılan regresyon analizi sonucunda bireysel boyutun ($\beta=-548$; $p<0,05$) ve kurumsal performans boyutu ($\beta=-,455$; $p<0,05$) dış adaleti negatif yönde etkilediği, sektörel boyutun ($\beta=,590$; $p<0,05$) ve yapılan işin rutinlik boyutunun ($\beta=,525$; $p>0,05$) dış adaleti pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Elde edilen bulgular sonucunda “H4_u” ve “H4_v” hipotezleri kabul edilirken “H4_w” ve “H4_x” hipotezleri reddedilmiştir.

Araştırmada “H5. Çalışan tutumu iş performansını pozitif yönde etkiler.” hipotez sonuçları Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7. Çalışan tutumunun iş performansı, iş tatmini ve örgütsel performans boyutlarını etkilemesine ilişkin regresyon analizi sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişkenler	Standartlaşmamış Katsayılar		Standartlaşmış Katsayılar	T	P	F	R2	ΔR2
		B	Standart Hata	Beta					
Sabit	İş Performansı	1,859	,110		16,909	,000	248,625	,345	,344
		,509	,032	,588	15,768	,000			
Çalışan Tutumu	İş Tatmini	-,377	,077		-4,908	,000	186,970	,790	,658
		,955	,023	,890	42,273	,000			
	Dahili Verimlilik	1,440	,154		9,333	,000	4,681	,010	,008
		,098	,045	,099	2,163	,031			
	İç Etkinlik	1,412	,151		9,330	,000	5,183	,011	,009
		,101	,044	,104	2,277	,023			
	İç Adalet	1,412	,144		9,782	,000	7,607	,016	,014
		,117	,042	,126	2,758	,006			
	Harici Verimlilik	-,986	,134		-7,331	,000	130,408	,688	,687
		1,272	,040	,829	32,193	,000			
	Dış Etkinlik	-,825	,116		-7,141	,000	126,845	,720	,719
		1,180	,034	,848	34,746	,000			
	Dış Adalet	-,929	,121		-7,691	,000	121,306	,709	,708
		1,202	,035	,842	33,862	,000			

Tablo 7 incelendiğinde,

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre; Çalışan tutumunun iş performansının %34’ünü, iş tatmininin %79’unu, dahili verimliliğin %011’ini, iç etkinliğin %010’unu, iç adaletin %016’sını, harici verimliliğin %688’ini, dış etkinliğin %720’sini ve dış adaletin %709’unu açıkladığı görülmektedir. Ayrıca çalışan tutumunun ($\beta=,588$; $p<0,05$) iş performansının, ($\beta=,890$; $p<0,05$) iş tatminini, ($\beta=,099$

$p < 0,05$) dahili verimliliği, ($\beta = 1,104$; $p < 0,05$) iç etkinliği, ($\beta = 1,126$; $p < 0,05$) iç adaleti, ($\beta = 1,829$; $p < 0,05$) harici verimliliği, ($\beta = 1,848$; $p < 0,05$) dış etkinliği ve ($\beta = 1,842$; $p < 0,05$) dış adaleti pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Elde edilen bulgular sonucunda "H7_a", "H7_b", "H7_c", "H7_d", "H7_e" ve "H7_f" hipotezleri kabul edilmiştir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Gelişen ve değişen dünyada teknolojik gelişmeler başta olmak üzere birçok alanda yaşanan ilerlemeler örgütlerin değişimini de zorunlu kılmaktadır. Ancak işletmelerde kurumsal körlük diye adlandırılan bu kavram nedeni ile değişimleri zamanında uygulamama veya gerekli tedbir alınmamaktadır. Bu durum kurumsal körlük kavramını ortaya çıkarmaktadır.

Bu araştırmada kurumsal körlük, çalışan tutumu, iş tatmini, iş performansı ve kurumsal performans konuları bir arada ele alınmıştır. Alanyazında kurumsal körlüğün çalışan tutum, iş tatmini, iş performansı ve kurumsal performans üzerine etkisi, çalışan tutumunun da iş tatmini, iş performansı ve kurumsal performans üzerine etkisini araştıran bir çalışmaya rastlanılamamıştır. Dolayısıyla inceleme sonucunda belediye masa başı çalışanlara yönelik de bir çalışma olmadığı görülmüştür. Bu doğrultuda araştırmada kurumsal körlük ve boyutlarının (bireysel, kurumsal, sektörel ve yapılan işin rutinlik boyutu) çalışan tutumu, iş tatmini, iş performansı ve kurumsal performans ve boyutları (dahili verimlilik, iç etkinlik, iç adalet, harici verimlilik, dış etkinlik, dış adalet) üzerine etkisini araştırılmış ve frekans analizi, güvenilirlik analizi, korelasyon analizi ve regresyon analiziyle test edilmiştir. Araştırmanın sonuçları hakkında genel bir değerlendirmede bulunmak gerekirse; Bireysel boyutun iş performansını ve iş tatminini negatif yönde etkilediği, kurumsal, sektörel ve yapılan işin rutinlik boyutunun iş performansını ve iş tatminini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Yine bireysel, kurumsal, sektörel ve yapılan işin rutinlik boyutunun dahili verimliliği, iç etkinliği, iç adaleti ve harici verimliliği etkilemediği görülmüştür. Bireysel boyut ve kurumsal boyutun dış etkinliği ve dış adaleti negatif yönde etkilediği sektörel boyutun dış etkinliği ve dış adaletini pozitif, yapılan işin rutinlik boyutunun ise dış etkinliği etkilemediği ancak dış adaletini pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışan tutumunun ise iş performansını, iş tatminini, dahili verimliliği, iç etkinliği, iç adaleti, harici verimliliği, dış etkinliği ve dış adaletini pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Elde edilen bu sonuçlara göre "H2_a", "H3_a", "H4_q", "H4_r", "H4_u", "H4_v", "H7_a", "H7_b", "H7_c", "H7_d", "H7_e" ve "H7_f" hipotezleri kabul edilirken "H2_b", "H2_c", "H2_d", "H3_b", "H3_c" ve "H3_d", "H4_a", "H4_b", "H4_c", "H4_d", "H4_e", "H4_f", "H4_g" ve "H4_h", "H4_i", "H4_j", "H4_k" ve "H4_l", "H4_m", "H4_n", "H4_o" ve "H4_p", "H4_q", "H4_r", "H4_s" ve "H4_t" hipotezleri ise reddedilmiştir. Nitekim elde edilen bu bulgular değerlendirildiğinde belirlenen sonuçlara nitekim ulaşılamamıştır. Çünkü kurumsal körlüğün çalışanların genel olarak iş tatminini, iş performansını ve kurumsal performansını nitekim etkilediği görülmüştür. Dolayısıyla her ne kadar bireyler kurum içerisinde gelişmelerden haberdar olmaması kişinin herhangi bir faaliyet durumunu etkilemediği söylenilebilir.

Çalışmada elde edilen sonuçlar ile ilgili olarak ileride yapılacak olan araştırmalar için bazı önerilerde bulunulmuştur. Kurumsal körlük konusu ile ilgili çalışma alanlarının sayısı artırılarak yapılabilir, örneklem grubu farklı seçilebilir ve çalışmalarda analiz yöntemleri değiştirilebilir ve farklı değişkenler ile zenginleştirilebilir.

KAYNAKÇA

Akşit N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.

Altınay A, Mercan N, Aksanyar Y, & Sert S, (2012). İşletme körlüğü, silo sendromu ve çözüm önerisi olarak örgütsel zeka, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4 (1), 13-19

Altınay A, Mercan N, Aksanyar Y, & Sert S. (2012). İşletme körlüğü, silo sendromu ve çözüm önerisi olarak örgütsel zeka, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 13-19

Altınay, A., & Mercan, N. (2012). İşletme körlüğü, silo sendromu ve çözüm önerisi olarak örgütsel zeka, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 1309 -8039.

Altunoğlu, A.E., & Doğan, B. (2014). Bilgi yönetimi, çevre, teknoloji ve örgütsel performans ilişkileri, *İnternet Uygulamaları ve Yönetimi Dergisi*, 5(1).

Babin, B.J., & Boles, J.S., (1996). The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance, and job satisfaction. *Journal of Retailing*, 72 (1), 57-75.

Baran, H., (2012). İşletmelerde kriz yönetimi, http://www.izto.org.tr/Portals/0/IztoGenel/Dokumanlar/isletmelerde_kriz_yonetimi_I_h_baran_26.04.2012%2023-09-19.pdf 28 Altınay ve Diğerleri, 13.

Berry, Lilly M.(1997). *Psychology at work*, Mc. Graw Hill Companies Inc. San Francisco.

Bingöl, D. (2010). İnsan kaynakları yönetimi, (7. Baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.

Borman, W. C. & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance, *Personnel Selection in Organizations*, 71-98.

Catino M, (2013). *Organizational myopia: Problems of rationality and foresight in organizations*. Cambridge University Press.

Catino., M. (2013). *Organizational myopia: Problems of rationality and foresight in organizations*. Cambridge University Press.

Çekmecelioğlu, H. G. (2011). Rol stresi kaynaklarının iş tutumları açısından değerlendirilmesi: Kimya sektöründe bir uygulama. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(1), 33-43.

Çekmecelioğlu, H. G., & Şahin, F. N. (2016). Conflict management strategies and their effects on work performance: *A Study on Security Sector*, 32, 167 - 188.

Çekmecelioğlu, H.G. (2014). The effects of task oriented leadership and people oriented leadership styles on organizational commitment, *Job Performance and Intention to Leave*, 28, 21 - 34.

Çekmecelioğlu., H. G. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi : Bir araştırma, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 28.

Deniz., M. (2005). *Bir tutum çeşidi olarak iş tatmini, örgütsel davranış boyutlarından seçmeler*, Nobel, Ankara.

Ebrahim A. (2005). Accountability myopia: Losing sight of organizational learning. *Nonprofit and voluntary sector quarterly*, 34,(1), 56-87

Erdem, B., Gökdeniz, A. & Met, Ö. (2011). Yenilikçilik ve işletme performansı ilişkisi: Antalya'da etkinlik gösteren 5 yıldızlı otel işletmeleri örneği, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(2), 77-112.

Erdoğan, İ. (1999). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*, İstanbul.

Eren, S. S., Tokgöz, E. & Gül, H. (2013). Küçük ve orta boy işletmelerde (Kobi) örgütsel öğrenme ve yenilik performansı ilişkisinin genel performans etkileri, *Journal of Yasar University*, 29(8), 4872-4895.

Gupta, Atul, Chen, I. J. & Chianh, D. (1997). Gürçay Halsey, W. (1988). *Macmillan contemporary dictionary*, Abc Tanıtım Basımevi, First Edition, İstanbul.

Hawkins, J., Best, R.J. & Coney K.A. (1989), *Consumer behavior: Implications for marketing strategy*, Irwin Publications, Boston, USA

Hayes, R. H., Wheelwright, S. C. & Clark, K. B. (1995). *Measuring manufacturing performance*. London: Sage.

Hult, G. T. M., Hurley, R. F. & Knight, G. A. (2004). Innovativeness: Its antecedents and impact on business performance, *Industrial Marketing Management*, 33(5), 429-438.

İnceoğlu, M. (2004). *Tutum, algı, iletişim*. Ankara: Elips Kitap

Kavurgacı, N. (2020). *Örgütsel miyopizm ve örgütsel çatışmanın demografik değişkenler açısından değerlendirilmesi: Karaman OSB'de bir araştırma*. [Yüksek Lisans Tezi] Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi.

Kaya, K. & Uysal-Tuna, M. (2016). Kamu ve özel sektörde yönetim zihniyeti, *ZFWT*, 8(2), 27-42.

Kayıkçı K, Yörük T, & Özdemir İ. (2015). City and county education managers, opinions on implementation of rotation İlköğretim Online, 14(19), 200.

Keser, A., (2005). İş doyum ve yaşam doyum ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama, *Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 7(4), www.calismatoplum.org/sayi7/makale4.pdf, Erişim Tarihi:20.03.2010

Larwood L, Whittaker W. (1977). Managerial myopia: Self-Serving biases in organizational planning. *Journal of Applied Psychology*. 62(2), 194-198

Leonardi P M. (2011). Innovation blindness: Culture, frames, and crossboundary problem construction in the development of new technology concepts, *Organization Science*, 2 (2), 347-369.

Luthans, F. (1995). *Organizational behavior*, McGraw-Hill Inc. (7. Baskı). New York,

Mason, R. M. (2005). Avoiding epistemological myopia. in: *Inquiring organizations: moving from knowledge management to wisdom*. Eds: IGI Global, 173-194.

Mercan, N., Aksanyar, Y., & Sert, S. (2012). İşletme körlüğü, silo sendromu ve çözüm önerisi olarak örgütsel zeka, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4 (1), 1309-8039.

Merchant K A, & Bruns Jr W J, (1986). Measurement to cure management myopia. *Journal of Applied Psychology*. 29 (3), 56-64.

Mizik., N. (2010). The theory and practice of myopic management. *Journal of Marketing Research*. 47(4), 594-611.

Nural., E, & Çıtak., Ş. (2012). *Ordu ilinde resmi eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin zorunlu yer değiştirme uygulamasına ilişkin görüş ve önerileri*, 7. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi, Malatya.

Özdoğan, O. (2012). İşletme körlüğü sürdürülebilir hatalar üstünlüğü, <http://www.oganozdogan.com/2012/10/isletme-korlugu-surdurulebilir-hatalar.html>

Özdoğan., O. (2012). İşletme körlüğü sürdürülebilir hatalar üstünlüğü, 31 Ekim 2012, <http://www.oganozdogan.com/2012/10/isletme-korlugu-surdurulebilir-hatalar.html>

Özgül, B. & Mengi, BT (2018). İşletme körlüğü ve çözüm önerisi olarak güvenilir danışman "İç Denetim". *Muhasebe Ve Denetim Bakış*, 18 (54), 125-138.

Papatya, G. (2017). An evaluation on the business productivity strategies and their implementation methods, *Journal of Strategic Research in Social Science*, 3(1), 56.

Sato H, (2012). Routine-Based view of organizational learning and mechanisms of myopia, *Annals of Business Administrative Science*, 1145-1154.

Schaufeli, Wilmar B., Arnold B. Bakker, & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire, *Educational and Psychological Measurement*, 66 (4), 701-716.

Schneider, B., & Snyder, R. (1975). Relationships between job satisfaction and organizational climate, *Journal Of Applied Psychology*, 60(3), 318-328.

Sevimli., F. & İğcan., Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1).

Seymen A O, Kılıç T, & Kinter, O, (2016). Örgütsel körlüğün (örgüt miyopisi) ayrıntılı kavramsal analizi ve ölçümü: geliştirilen bir ölçek yardımıyla değerlendirme. *Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal*, 1, 212-222.

Seymen A O, Kılıç T, & Kinter, O. (2016). Örgütsel körlüğün (örgüt miyopisi) ayrıntılı kavramsal analizi ve ölçümü: Geliştirilen bir ölçek yardımıyla değerlendirme, *Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal*, 1, 212-222.

Spector, P. E. (2011), Job satisfaction survey norms, <http://shell.cas.usf.edu/~pspector/scales/jssnorms.html>, Erişim Tarihi:11.02.2011.

Şahin, F.N., & Çekmecelioğlu, H.G. (2016). Çatışma yönetim stratejilerinin iş performansı üzerine etkileri: güvenlik sektörü üzerine bir araştırma, *KOSBED*, 32, 167 - 188.

Tella, A., Ayenı, C.,O., & Popoola, S., O. (2007), Work motivation, job satisfaction, and organisational commitment of library personnel in academic and research libraries in oyo state, Nigeria, *Library Philosophy and Practice*, 1-16.

Thompson J D, (1967). *Organizations in action*. New York. McGraw-Hill.

Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri, *Atatürk Üniversitesi*, 25, 155-179.

Uysal, V. (1996). *Dini tutum davranış ve şahsiyet özellikleri*, İFAV Yayınları, İstanbul, 118.

Ülker, F. (2015). Lider üye etkileşimi ve çalışan tutumları üzerindeki etkisi: Eğitim sektöründe bir uygulama, [Yüksek Lisans Tezi] Kocaeli Üniversitesi.

Wright, T.A., & Cropanzano, R., (1998). Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover, *Journal of Applied Psychology*, 83, 486-493.

Yüksel, A H, (2017). Örgütsel süreçlerde işlev bozukluğunun işlevsiz momentum ve abilene paradoksu ekseninde tahlili. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 24, 3, 672.

Zhao Y, Chen K H, Zhang Y, & Davis M, (2012). Takeover protection and managerial myopia: evidence from real earnings management. *J. Account. Public Policy*, 31,109-135.

Zheng, Wei, Yang, Baiyin ve Mclean, Gary, N. (2010). Linking Organizational Culture, Structure, Strategy, and Organizational Effectiveness: Mediating Role of Knowledge Management. *Journal of Business Research*, 63(7), 763-771