



T.C.
BİRÜNİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
SAĞLIK YÖNETİMİ TEZLİ YÜKSEKLİSANS PROGRAMI

SAĞLIK KURUMLARINDA ÖRGÜTSEL KÖRLÜĞÜN TESPİTİ
VE OLUŞUMUNUN ÖNLENMESİ

Esmâ SEVİM

DANIŞMAN

DR. ÖĞR. ÜYESİ NURSEL AYDINTUĞ MYRVANG

AĞUSTOS, 2022



T.C.
BİRÜNİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
SAĞLIK YÖNETİMİ TEZLİ YÜKSEKLİSANS PROGRAMI

SAĞLIK KURUMLARINDA ÖRGÜTSEL KÖRLÜĞÜN TESPİTİ
VE OLUŞUMUNUN ÖNLENMESİ

Esmâ SEVİM

DANIŞMAN
DR. ÖĞR. ÜYESİ NURSEL AYDINTUĞ MYRVANG

AĞUSTOS, 2022

BEYAN

Bu tezin bana ait olduğunu, tüm aşamalarında etik dışı davranışımın olmadığını, içinde yer alan bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, kullanmış olduğum bütün bilgilere kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin yürütülmesi ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.

Esmâ SEVİM
İmza



TEŞEKKÜR

Bu araştırmanın oluşturulmasında ve hazırlanmasında değerli zamanlarından bana ayırarak araştırmamın ilerlemesine destek olan, tavsiyeleri ve engin bilgisi ile çalışmama ışık tutan, değerli hocam ve tezimin danışmanı olan Dr. Öğr. Üyesi Nursel Aydıntuğ Myrvang'a,

Bütün bilgi ve birikimini benimle paylaşan ve sürekli yardımına koşan kıymetli zamanını ayırarak bana destek olan Dr. Öğr. Üyesi Funda Hatice Sezgin'e ve Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Mete'ye,

Çalışma boyunca tüm zorlukları benimle birlikte göğüsleyen ve hayatımın her evresinde bana maddi ve manevi her türlü destekte bulunan değerli annem Mahi Sevim'e, babam Refik Sevim'e ve kardeşim Rakiye Sevim'e,

Tüm içtenliğimle sonsuz teşekkürlerimi sunarım...

İÇİNDEKİLER

İÇ KAPAK

ONAY SAYFASI

BEYAN	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLO LİSTESİ.....	vii
ŞEKİL LİSTESİ.....	viii
TÜRKÇE ÖZET VE ANAHTAR KELİMELEER.....	ix
İNGİLİZCE ÖZET VE ANAHTAR KELİMELEER.....	x
1.GİRİŞ VE AMAÇ.....	1
2.GENEL BİLGİLER.....	2
2.1.Örgütsel Körlük	2
2.1.1.Örgütsel Körlük Kavramı ve Tanımı.....	2
2.1.2.Örgütsel Körlüğün Boyutları.....	5
2.1.2.1.Bireysel Düzeyde Körlük	5
2.1.2.2.Örgütsel Düzeyde Körlük	7
2.1.2.3. Sektörel Düzeyde Körlük.....	8
2.1.2.4. Yapılan İşin Rutinlik Derecesi Boyutu.....	9
2.1.3.Örgütsel Körlüğün Türleri.....	9
2.1.4.Örgütsel Körlüğe Neden Olan Faktörler.....	10
2.1.4.1. Analiz Yapmada Yaşanan Zafiyet.....	10
2.1.4.2. Değişimi Reddetme	10
2.1.4.3. Karar Verme Zafiyeti	11
2.1.4.4. Denetime Kapalılık	11
2.1.4.5. Yaptığı İşte En İyi Olduğu Algısı	12
2.1.4.6. Çevreye Karşı Kapalılık	12
2.1.4.7. Çalışanların Fikirlerine ve Yönlendirmelerine Kapalılık.....	13
2.1.4.8. Statükocu Yapı.....	14
2.1.4.9. Otokratik Yönetim.....	14
2.1.4.10. Örgüt İçi Çatışma.....	15
2.1.4.11. Örgütün Vizyonu ve Amacı.....	15
2.1.5.Örgütsel Körlüğün Sonuçları	16
2.1.6.Örgütsel Körlüğün Oluşumuna Karşı Alınabilecek Önlemler	17

2.1.6.1. Eğitim ve Öğrenen Örgütler	17
2.1.6.2. Üniversitelerin Rehberliği	18
2.1.6.3. Liderlik.....	18
2.1.6.4. İç Denetim	19
2.1.6.5. Örgütsel zekâ.....	20
3.GEREÇ VE YÖNTEM	22
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	22
3.2.Araştırmanın Deseni	23
3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	23
3.4. Araştırmanın Varsayımları ve Kısıtları	25
3.5. Veri Toplama Aracı.....	26
3.6. Verilerin İstatistiksel Analizi	26
3.7. Anketin Güvenilirlik Analizi	27
3.8. Araştırmanın Hipotezleri.....	27
4.BULGULAR.....	29
4.1.Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	29
4.2. Ölçeğe Yönelik Yüzde Dağılım Bilgileri	34
4.3. Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)	39
4.4. Boyutlara Yönelik Tanımlayıcı İstatistik Bilgiler ve Normallik Test Sonuçları.....	40
4.5. Grup Farklılığı Analizleri	40
4.6. Korelasyon Analizi	44
4.7. Regresyon Analizi Sonuçları	46
5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	48
5.1. Tartışma	48
5.2. Sonuç ve Öneriler.....	54
6. KAYNAKLAR	58
7.EKLER.....	63
Ek 1: Anket Formu.....	63
Ek 2: Gönüllü Olur Formu.....	66
Ek 3: Etik Kurul Onayı	67
Ek 4: Araştırma İzni	69
Ek 4: Kurum İzni	70
8.ÖZGEÇMİŞ	72
9.İNTİHAL RAPORU.....	73

TABLO LİSTESİ

Tablo 3.1. Anketin Güvenilirlik Analizleri Sonuçları.....	27
Tablo 3.2. Araştırmanın Hipotezleri	28
Tablo 4.1. Cinsiyet Değişkenine Yönelik Sıklık ve Yüzde Dağılımı	29
Tablo 4.2. Yaş Değişkenine Yönelik Sıklık ve Yüzde Dağılımı	30
Tablo 4.3. Eğitim Durumu Değişkenine Yönelik Sıklık ve Yüzde Dağılımı	31
Tablo 4.4. Mesleğinde Toplam Çalışma Süresi Değişkenine Yönelik Sıklık ve Yüzde Dağılımı	32
Tablo 4.5. Halen Çalıştığı Kurumdaki Toplam Çalışma Süresi Değişkenine Yönelik Sıklık ve Yüzde Dağılımı.....	33
Tablo 4.6. Örgütsel Körlük Ölçeğine Yönelik Cevaplar Yüzde Dağılımı	34
Tablo 4.7. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	39
Tablo 4.8. Boyutlara Yönelik Normallik Sınaması.....	40
Tablo 4.9. Cinsiyet Açısından Mann-Whitney U Sınaması Sonuçları.....	41
Tablo 4.10. Yaş Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları.....	41
Tablo 4.11. Eğitim Durumu Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları.....	42
Tablo 4.12. Mesleğinde Toplam Çalışma Süresi Durumu Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları.....	43
Tablo 4.13. Halen Çalışmakta Olduğu Kurumdaki Toplam Çalışma Süresi Durumu Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları	44
Tablo 4.14. Alt Boyutlara Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları	45
Tablo 4.15. Demografik Bilgiler ve Ölçek Boyutları İlişkisi.....	46
Tablo 4.16. Demografik Özelliklerin Örgütsel Körlüğe Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları.....	47

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 3.1. İlişki Analizi İçin Güç Analizi Sonuçları Ekran Çıktısı	24
Şekil 3.2. Grup Farklılığı Analizi İçin Güç Analizi Sonuçları Ekran Çıktısı	25
Şekil 4.1. Cinsiyet Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği	29
Şekil 4.2. Yaş Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği	30
Şekil 4.3. Eğitim Durumu Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği	31
Şekil 4.4. Meslekte Toplam Çalışma Süresi Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği	32
Şekil 4.5. Halen Çalışmakta Olduğu Kurumdaki Toplam Çalışma Süresine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği	33



TÜRKÇE ÖZET VE ANAHTAR KELİMELELER

Sevim, E (2022). Sağlık Kurumlarında Örgütsel Körlüğün Tespiti ve Oluşumunun Önlenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Biruni Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Bu araştırmada, sağlık sektörü çalışanlarının demografik ve genel özelliklerinin örgütsel körlük açısından değerlendirilmesi ve aradaki ilişkinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Araştırma verileri değerlendirilirken öncelikle ankette bulunan demografik ve genel bilgiler soruları için daha sonra örgütsel körlük ölçeğinde bulunan sorular için sıklık (frekans) ve yüzde dağılım bilgileri verilmiştir. Ankete açıklayıcı faktör analizi (AFA) uygulanmıştır. SPSS programı içinde yer alan Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk normal dağılım testi AFA 'dan elde edilen boyutlara yapılmıştır. Bu testler sonucunda, ölçeklerden elde edilen maddelerin oluşturduğu boyutlar normal dağılımlı olmadığı için, analizlerde normal dağılım gerektirmeyen non-parametrik yöntemler kullanılmıştır. Grup farklılığı analizlerinde, iki grup için t testi yerine non-parametrik karşılığı olan ve ikili grup için uygunluk gösteren Mann-Whitney-U testi kullanılmıştır. İki'den fazla grup için Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Anlamlı farklılıkların kaynağının belirlenmesinde ortalama sıra (mean rank) değerlerine bakılmıştır. İlişkilerin belirlenmesi için normal dağılım sağlanmadığı için Pearson ilişki analizi yerine Kendall's tau-b ilişki analizi kullanılmıştır. Ayrıca, ilişkilerin belirlenmesi amaçlı regresyon modeli analiz edilmiştir. Regresyon modelinde en küçük kareler varsayımlarının sağlanması için Newey-West algoritması altında çözümler gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonucunda, katılımcıların cinsiyetlerine ve yaşlarına göre anlamlı bir farklılık elde edilmemiştir. Eğitim düzeyi, meslekte toplam çalışma süresi ve halen çalışmakta olduğu kurumdaki toplam çalışma süresi ile anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Eğitim düzeyi, meslekteki ve kurumdaki süre arttıkça körlük seviyesinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Körlük, Örgütsel Miyopi, Sağlık Kurumları, Sağlık Çalışanları

İNGİLİZCE ÖZET VE ANAHTAR KELİMELER

Sevim, E (2022). Detections of Organizational Blindness in Healt Institutions and Prevention of Its Occurrence. Master Thesis, Biruni University Graduate Education Institute Istanbul.

In this study, it was aimed to evaluate the demographic and general characteristics of health ssector workers in terms of organizational blindness and to reveal the relationship between them. While evaluating the research data, firstly the frequency and percentage distribution information were given for the demographic and general information questions in the questionnaire and then for the questions in the organizational blindness scale. Explanatory factor analysis (EFA) was applied to the questionnaire. The Kolmogorov-Smirnov and Shapiro-Wilk normal distribution test, which is included in the SPSS program, was performed on the dimensions obtained from the EFA. As a result of these tests, since the dimensions of the substances obtained from the scales were not normal distribution, non-parametric methods that did not require normal distribution were used in the analyzes. In the group difference analysis, instead of the t test for the two groups, the non-parametric equivalent Mann-Whitney-U test which is suitable for the double group was used. Kruskal-Wallis test was applied for more than two groups. In determining the source of significant differences, mean rank values were examined. Kendall's tau-b relationship analysis was used instead of Pearson relationship analysis because the normal distribution was not provided to determine the relationships. In addition, a regression model was analyzed to determine the relationships. Solutions were performed under the Newey-West algorithm to provide the assumptions of the smallest squares in the regression model. As a result of the research, no significant difference was obtained according to the gender and age of the participants. A significant difference was obtained with the level of education, the total working time in the profession and the total working time in the institution where currently working. It has been concluded that the level of blindness decreases as the Education level, the time in the profession and the institution increase.

Keywords: Organizational Blindness, Organizational Myopia, Health Institutions, Healthcare Workers

1.GİRİŞ VE AMAÇ

Tıbbi bir terim olarak körlük, Dünya Sağlık Örgütü'ne göre, “tüm düzeltmelerle birlikte canlılarda olağan görme gücünün 1/20'ine ya da daha azına sahip olma veya ışığı hiç algılayamama durumu” dur (WHO, 2015). Bir göz hastalığı olan körlük kavramı örgütlere uyarlanarak “örgütsel körlük” kavramı ortaya çıkarılmıştır.

Örgütsel körlük, örgütlerin gelecekteki riskleri ve fırsatları algılayamaması durumudur (Altınay, Mercan, Aksanyar, Sert, 2012, s.15). İnsanlar örgütte kurulan düzene zaman içerisinde alışırlar ve bu düzeni devam ettirmek isterler. Devam ettirdikleri bu düzen içerisinde zamanla yaptıkları işi çok iyi yaptıkları yanılgısına düşerler. Çünkü yaptıkları işte uzmanlaşmışlar ve otomatikleşmişlerdir. Bu durum örgütsel körlüğü beraberinde getirerek fırsatları görememeye ve değerlendirememeye neden olmaktadır (Döş, 2013, s.151).

Dış çevre değişimleri çok hızlı olduğu için örgüt bu değişimlere adapte olabilmelidir. Değişimleri önceden fark ederek olabilecek riskleri fırsata çevirebilmelidir. Bu önseziye sahip olamayan örgütler rekabet üstünlüğünü kaybedebilmektedirler. Bazı işletmeler değişime direnirken bazıları ise rutini bozmamak adına görmezden gelmektedir. Örgüt yöneticileri ise mevcut düzen içerisindeki yanlış uygulamaları fark edememektedir. Örgütün bu durumu örgütsel körlükle açıklanmaktadır (Özgül ve Mengi, 2018, s.126).

Bu araştırmanın amacı, sağlık kurumlarında örgütsel körlüğü belirlemek, belirlenen örgütsel körlüğün hangi sebeplerden dolayı ortaya çıktığını bulmaktır. Örgüt çalışanlarının demografik verileri ve örgüt yapısının örgütsel körlük üzerinde etkisinin olup olmadığı araştırılarak örgütsel körlüğü engellemenin yollarını bulmaktır.

2.GENEL BİLGİLER

2.1.Örgütsel Körlük

2.1.1.Örgütsel Körlük Kavramı ve Tanımı

Örgütsel körlükle ilgili yapılan literatür araştırmasında yapılan çalışmaların sınırlı sayıda olduğu ve kavram birliğine varılamadığı görülmektedir. Bazı çalışmalarda “miyopi/uzağı görememe” (Levinthal and March, 1993; Sato, 2012; Catino, 2013; Ebrahim, 2015), bazılarında “blind spots/kör nokta” ve “tunnel vision/dar vizyon” (Mason, 2005; Leonardi, 2011) ya da “silo sendromu” (Serrat, 2010; Altınay ve ark., 2012) gibi kavramlar kullanılmaktadır (Seymen, Kılıç, Kinter, 2016, s.214). “Yönetimsel miyopi, yönetim miyopisi, örgütsel miyopi, örgütsel körlük, işletme körlüğü” kavramları da kullanılmaktadır (Merchant and Bruns, 1986; Larwood and Whittaker, 1997; Ebrahim, 2005; Mizik, 2010; Altınay ve ark., 2012; Sato, 2012; Zhao, Chen, Zhang and Davis, 2012). Tonbul ve Sağiroğlu (2012) yaptıkları çalışmalarda “yönetme körlüğü” kavramını kullanmaktadır. Yaptığımız çalışmada “Örgütsel Körlük” terimi kullanılmıştır.

Tıbbi bir terim olarak körlük, Dünya Sağlık Örgütü’ne göre, “tüm düzeltmelerle birlikte canlılarda olağan görme gücünün 1/20'ine ya da daha azına sahip olma veya ışığı hiç algılayamama durumu” dur (WHO, 2015). Bir göz hastalığı olan körlük kavramını Türk Dil Kurumu; gerçeği görememe, engellilik, dikkatsizce ve beceriksizce yapılan iş vs. olarak tanımlamaktadır (www.tdk.gov.tr, Erişim tarihi: 18 Mayıs 2017). Bir göz hastalığı terimi olan miyopluk ise, gözün belirli bir mesafede nesneleri net görebilirken, daha uzaktakileri net görememesi, şeklinde tanımlanır (Boyd, 2013).

Bir canlının “görememe-algılayamama-duyamama” gibi sorunlarının örgütlere uyarlanmasıyla “Örgütsel Körlük” kavramı ortaya çıkmıştır. Körlük kavramı genellikle nesneleri görememe durumu için kullanılsa da mecazi olarak gerçeği görememek, işlevini yerine getirememek (körelmiş bıçak vb.), kapalı (kör kuyu, kör bağırsak) vb. anlamlarına gelmektedir (Seymen ve ark., 2016, s.214).

“Normal koşullarda iç ve dış çevrede algılanabilen; risk, fırsat, tehdit, problem ve değişimlerin; kanıksama, uyum sağlama, rutinlik, bir alana odaklanma gibi unsurlar ile bireysel ve örgütsel faktörlerin (kültür, liderlik türü, sektör yapısı vb.) etkisi ile algılanamaması durumudur (Seymen ve ark., 2016, s.214).”

“İşletme körlüğü, bir şirkette kullanılan yöntem ve uygulamalardaki hataların ve gelecekteki olası fırsatların ve risklerin çalışanlar tarafından algılanamaması sorunudur. Çünkü çalışanlar, zamanla şirketteki uygulamalara ve iş yapış şekillerine alıştıkları için sorunları, riskleri ve fırsatları görmeleri zorlaşır (Altınay ve ark., 2012, s.15).”

Aynı kişilerin örgüt içerisinde aynı ekiple uzun süre aynı işi yapmalarından dolayı örgütsel körlük ortaya çıkmaktadır. Böyle bir durumda rutinelere ve alışkanlıklara öyle bağlı hale gelinir ki çevrede meydana gelen fırsatlar görülemez olur. Fırsatlar görülse bile rutini bozmamak için değerlendirmede tereddüt edilmeye başlanır ve bu tereddüt genellikle rutini bozmama yönünde gerçekleşir (Altınay ve ark., 2012, s.15).

İnsanlar örgütte kurulan düzene zaman içerisinde alışır ve bu düzeni devam ettirmek isterler. Devam ettirdikleri bu düzen içerisinde zamanla yaptıkları işi çok iyi yaptıkları yanılgısına düşerler. Çünkü yaptıkları işte uzmanlaşmışlar ve otomatikleşmişlerdir. Bu durum örgütsel körlüğü beraberinde getirerek fırsatları görememeye ve değerlendirememeye neden olmaktadır (Döş, 2013, s.151).

Örgütsel körlük, işletmelerin inanç ve uygulamalarını sorgusuzca sürdürmekten dolayı ortaya çıkan öngörü yoksunluğunu ifade etmektedir. Örgütlerin gerçekleri görme yeteneğinin ortadan kalkması, örgütsel körlük kavramını ortaya çıkarmaktadır (Yüksel, 2017, s.672).

Örgütsel körlük, örgütlerin riskleri, fırsatları ve tehditleri algılayıp gereken tepkiyi verememesi olarak tanımlanmaktadır (Kaygın, Demirel ve Şahinkaya, 2017: 4). Örgütsel körlük, ortaya çıkan değişim ihtiyacının karşılanamaması ve örgütte geçerli olan inancın sorgulanmadan devam ettirilmesi sonucu oluşmaktadır (Kartal,

2018, s.34). Örgüt içerisindeki rutinleşmiş süreçlerde karşılaşılan sorunların çalışanlar ya da yöneticiler tarafından algılanamaması sorunudur (Özgül ve Mengi, 2018, s.126).

“Normal koşullarda algılanabilen fiziksel (maddi) ve soyut (sezgisel) unsurların; rutinlik, alışkanlık, kişisel faktörler (yaş, eğitim vb.), içinde bulunulan sektör (durağan, aktif, teknolojik vb.) gibi unsurların etkisi ile çalışanlar ve yöneticiler tarafından algılanamaması durumu işletme körlüğü ile açıklanabilir” (Özgül ve Mengi, 2018, s.126).

Bulchandani’ye (2005) göre körlük yaşayan örgüt kısa vadeli bir odak noktasına sahiptir ve var olduğu zaman dilimi kısadır. Analiz etme, değerlendirme ve karar verme için gereken zamanı ayırmamaktan kaynaklanmaktadır. Aldrich’e (2005) göre körlük, rakipleriyle olan etkileşimi azaltarak onlara dikkat etmekten veya karşılık vermekten uzak tutan bir durumdur. Walrave, van Oorschot ve Romme’ye (2011) göre stratejik odaklanamama körlüğün bir sonucudur.

“Marshall, Baden ve Guidi’ye (2013) göre körlük, kurnaz liderliğin, karanlık bir tarafıdır ve içinde tedbirsizliği barındırmaktadır. Benzer şekilde Fulop, Scheibl ve Edwards’a (2004) göre de örgütsel körlük, performans düşüşü ve başarısızlığa neden olacak şekilde örgütsel öğrenme süreçlerini olumsuz yönde etkileyen en önemli faktörlerden biridir (Akt. Ravaghi, Mannion and Sajadi, 2017). Castellano ve Ivanova (2017) da örgütsel körlüğün kararsız ortamlara özgü olup ve güvenilmez performansa, güvenilirlik eksikliğine ve düşük ürün-hizmet kalitesine yol açan bir unsur olduğunu belirtmektedirler (Gültekin, 2019, s.26).”

Alan çalışmalarında öncü olan Maurizio Catino örgütsel körlüğü, örgütte ve sektörde yaşanan olayların değerlendirilmesindeki algı sorunu olarak tanımlamaktadır (Catino, 2013, s.26). Belirli örgüt veya topluluklarda bireyler mevcut bağlamı yakalamalarına rağmen ortaya çıkan yeni düzen veya kalıpları takip edemediklerinde toplu bir körlük durumu ortaya çıkmaktadır. Bu durumda körlük normalleşmeye başlamaktadır. Körlük durumundaki örgütler çevrelerine yönelik eylemlerde bulanamamaktadır. Bu sebepten dolayı örgütsel körlük olumsuz birçok olayın temelini oluşturmaktadır. Oluşan bu olumsuz olayların gerçekleşmesine sebep olan kararlar örgütte kalıcı hale gelebilmektedir (Catino, 2013).

2.1.2.Örgütsel Körlüğün Boyutları

Örgütsel körlük konusunda çalışmalar yapan Maurizio Catino (2013), örgütsel körlüğü “bireysel, örgütsel ve sektörel” olmak üzere üç alt boyutta ele almıştır. Catino’nun bu üç boyutuna ek olarak Seymen ve arkadaşları (2016) “yapılan işin rutinlik derecesi” boyutuna bir ölçek geliştirerek literatüre kazandırmışlardır.

2.1.2.1.Bireysel Düzeyde Körlük

Catino’ya (2013) göre, bireysel düzeydeki körlük bireylerin üç özelliğiyle ilgilidir. Bunlar demografik özellikler (eğitim, yaş, iş deneyimi vb.), kişilik özellikleri ve sosyo-psikolojik özellikleridir.

Catino (2013), bireysel düzeydeki örgütsel körlüğü ‘Organizational Myopia’ kitabında iki boyutta ele almıştır. Bu boyutlar kasıtlı ve kasıtsız körlüktür.

Kasıtlı körlük; reddetme halleriyle (bir şeylerin gerçekleşmediği, gerçek olmadığı veya bilinmediği iddiası) ilgilidir (Cohen, 2001). *Kasıtlı olmayan körlük* ise bir kişinin tam rasyonel kararları (sınırlı rasyonalite) alması, kendi niyetlerine (insanın yanlışlığına ve hatalarına) uygun eylemleri gerçekleştirmesi ve öngörmesi için kapasitesini sınırlayan birtakım mekanizmalar ve süreçlerden oluşur (Catino, 2013).

Bireysel düzeyde meydana gelen örgütsel körlüğe sebep olan faktörler şu şekilde sıralanabilmektedir; olumlu illüzyon fenomeni, filtreleme olgusu, önyargı doğrulama, istekli düşünme, benmerkezcilik, kendi kendine hizmet eden ön yargı, geleceği önemsememek, ihmal önyargısı ve statükonun sürdürülmesi, istemsiz körlük, körlüğün değiştirilmesi (Kaygın ve ark., 2017, s.5).

Olumlu illüzyon fenomeni: Bu kavram bireylerin mevcut dünyayı ve geleceği olduğundan daha olumlu bir şekilde algılamaları ile ilgilidir. Bu tür bir algılama olayları değerlendirme ve karar almada bireyde bir önyargı oluşturmaktadır. Bu sebeple bireyler geleceklerinin diğer insanlardan daha iyi olacağı yanılgısına düşmektedir.

Filtreleme olgusu: Seçici bir algı biçimidir. Bireyin dikkatini çeken şeyler aslında görmek istenen şeye bağlıdır. Gerçekler kişinin kendi beklentilerine göre şekillenir. Gerçekler bu beklentilere uymadığı takdirde gerçekleri sorgulamak yerine onları kendi beklentilerimize göre şekillendiririz.

Önyargı doğrulama: Bireylerin olayları kendi inanç ve beklentilerine göre yorumlamasıdır. Kendi inanç ve beklentilerine uymayan olaylara karşı önyargı oluşturmaktadır.

İstekli düşünme: Gerçekleşmesi çok olası olmayan bir olayın sadece çok fazla arzulandığı için gerçekleşeceğine inanma durumudur. Buradaki körlüğün sebebi bireyin istekleridir.

Benmerkezcilik: Bireylerin olayları kendilerine göre yorumlamasıdır. Kişi bir olay meydana geldiğinde bunu kendi kapsadığı role göre yorumlar. Bu kendine göre yorumlama durumu mevcut olayı hafife almayla sonuçlanarak körlüğü meydana getirir.

Kendi kendine hizmet eden önyargı: Kişiler başarılı oldukları olayları içsel faktörlere bağlarken başarısız oldukları olayları şans, kader gibi dışsal faktörlere dayandırmaktadırlar. Başarılı olaylar gibi başarısız olunan olaylarda içsel faktörlere bağlandığında kişiler olayları kendi yetenekleriyle kontrol edebildiklerini düşünerek başarılı olmak için daha fazla gayret gösterirler.

Geleceği önemsememek: Bireyler kısa vadeli risk ve fırsatlara odaklanmaktadır. Genellikle orta ve uzun vadeli risk ve fırsatları göz ardı etme eğilimindedirler.

İhmal önyargısı ve statükonun sürdürülmesi: Bireylerin önceden tahmin edilebilecek sonuçları engelleyerek akılcıca seçimleri yapmakta başarısız olması durumudur (Kaygın ve ark., 2017, s.5). Bireyler kendi faydalarına göre seçim yaparlar. Bu durum statükocular için yenilikleri benimsemekten daha önemlidir (Aktan ve Yay, 2016, s.52).

İstemsiz körlük: Sınırlı bir görsel farkındalık biçimidir. İnsanlar belirli bir hedefe odaklandıklarında etrafındaki diğer risk ve fırsatları göremez duruma gelebilmektedir.

Körlüğün değiştirilmesi: Sınırlı görsel farkındalığın diğer bir biçimidir. İnsanların etrafında yavaş bir şekilde gelişen değişiklikleri ve bozulmaları fark edemez hale gelmesidir.

Levinthal ve March (1993) yaptıkları bir araştırmada örgütsel körlüğün etkilerini azaltmak için örgütsel öğrenmenin etkili olarak kullanılması gerektiği sonucuna ulaşmışlardır. Kişilerin mevcut eğitim durumları ve öğrenme eğilimleri yaşayacağı körlüğün seviyesini etkilemektedir. Güncel bilgileri araştıran, sürekli okuyan, öğrenme eğilimde ve yeniliğe açık olan kişiler örgütsel körlüğe daha az yakalanmaktadırlar. Eleştiriye açık olan, kullandığı yöntemleri sürekli güncelleyen, değişen çevre koşullarına uyum sağlayabilen ve teknolojik gelişmeleri takip eden bireylerde örgütsel körlük daha az görülmektedir. Diğer yandan genç ve deneyimsiz olan kişilerin algılama düzeyleri ve öğrenme istekleri ileri yaştaki kişilere göre daha fazla olmaktadır. Genç ve deneyimsiz olan bu kişiler körlüğe karşı daha avantajlı bir durumdadırlar.

2.1.2.2. Örgütsel Düzeyde Körlük

Örgütsel düzeydeki körlük, bir örgütün kültürü, sermaye türü, hiyerarşik yapısı, iş süreçleri, birimler arasındaki sınırları ve mesafesi, liderlik modeli, örgütsel öğrenme düzeyi ve örgüt içerisindeki eşgüdümleme ile ilgilidir (Catino, 2013). Örgütsel körlüğe yakalanan bireyler özellikle örgütle ilgili olan problemleri görmekte ve çözmekte zorlanabilmektedir. Departmanlar arasındaki iletişimi kullanmadan kendini yönetmeye çalışan örgütlerde, departmanlar arasında görünmez bir sınır olduğu varsayılır. Bu sınır zamanla örgüt menfaati için birlikte çalışan bireylerin körlük hastalığına yakalanmalarına sebep olmaktadır (Altınay ve ark., 2012, s.13,14).

Örgütteki alışlagelmiş düzenden kurtulmak için rotasyon yapan, geleneksel yöntemlerden kolay vazgeçen bireylerin körlüğe yakalanma boyutu azalacaktır. Aynı zamanda değişim ve yeniliklere açık olan bireylerin de körlüğe yakalanma boyutu daha az olacaktır. (Aydın, 2019, s.12).

Döş (2013), örgüt içerisindeki birimlerin birbiri ile olan iletişimi örgüt tasarımı ne kadar katı disiplinli ve kapalı bir sistemden oluşmuşsa örgütsel körlüğe maruz kalma olasılığı o kadar fazla olacaktır. Dolu (2011), üst yönetimin çalışanlara yaklaşımı ne derece baskıcı ve kontrolcü nitelik gösterirse, çalışanların kendilerini ifade etmeleri ve yenilikçi fikirler üretmeleri o derece engellenecektir (Aktaran: Yavuz, 2020, s.12,13)

2.1.2.3. Sektörel Düzeyde Körlük

Örgütsel körlüğün sektörel düzeydeki boyutu, örgütün içinde bulunduğu sektörün özelliği ile ilgilidir. Sektörün özel veya kamu olması, sektördeki rekabet ortamı ve düzeyi, işletmenin kültürü, sektördeki diğer örgütler, rakipler ve çevre ile olan ilişkiler ve örgütün içinde bulunduğu sektörün hareketlilik durumu ile ilgilidir. Örgütün içinde bulunduğu sektör dinamik ve rekabete açık olduğunda örgüt hayatta kalabilmek için çevresiyle sürekli etkileşimde bulunarak körlüğe daha az yakalanacaktır. Örgütün içinde bulunduğu sektör durağan ve geleneksel ise örgüt yıllar boyunca bünyesinde değişiklik yapmadığından dolayı zamanla körlüğe yakalanacaklardır (Catino, 2013).

Örgüt, bulunduğu sektördeki gelişmelerden ve değişimlerden haberdar olmak için çevresinde bulunan diğer örgütlerle her zaman bilgi alışverişinde bulunmalı ve etkileşim halinde olmalıdır. Sağladığı bu etkileşim sayesinde çevredeki risk ve fırsatları değerlendirebilecek, alınması gereken kararlarda strateji geliştirebilecektir. Çevresi ile bilgi alışverişinde bulunmayan örgütler etkileşimden uzak kalacakları için risk ve fırsatları değerlendirmede körlük yaşayacaklardır. Örgütler arası etkileşim ve iletişim sağlayan örgütler körlük halinde olmadığından dolayı kendilerine en uygun stratejiyi geliştirebileceklerdir (Gürçay, 2019, s.7).

Sektörler arasındaki kültür uyuşmazlığı engellenerek örgütlere geleceğe odaklanma fırsatı tanınmalıdır. Örgütlere sektör ayrımı yapılmadan tanınan fırsatlar örgütsel körlüğe yakalanma durumu engellenmiş olmaktadır (Aydın, 2019, s.12).

2.1.2.4. Yapılan İşin Rutinlik Derecesi Boyutu

Örgütteki bireyler devamlı aynı kişilerle aynı işi yapmaya başladıklarında körleşmeye başlamaktadır (Altınay ve ark., 2012, s.15). Yapılan iş rutinleşmeye başladığında ve kapalı olduğunda körlük artacaktır. Eğer örgütte bireylerin yaptıkları işler dinamik, yeniliklere açık, çevreleriyle sürekli etkileşim içerisinde ve rotasyona uygun olarak devam ettirilirse körlüğe yakalanma durumu azalacaktır. Rotasyona uygun olarak devam ettirilen işlerde körlük durumu daha az ortaya çıkmaktadır (Seymen ve ark., 2016, s.216).

2.1.3.Örgütsel Körlüğün Türleri

Literatür taraması yapıldığında örgütsel körlük farklı şekillerde türlerine ayrılmıştır. Levinthal ve March (1993) körlüğün üç farklı türü olduğundan bahsetmektedirler.

- Geçici körlük: Kısa dönem planlara odaklanarak uzun dönemi göz ardı eden körlük türüdür.
- Mekânsal körlük: Daha geniş düşünme eylemini yok saymaktır. Tek bir olaya odaklanarak genel başarı elde edilmeye çalışılır. Fakat başarı sağlanamaz.
- Başarısızlık körlüğü: Sadece başarıya odaklanan körlüktür. Başarısızlıkları ve riskleri görmezden gelmektir.

Sürekli öğrenmeye teşvik edilen personel, yeteneklerini artırarak başarısızlık şansını azaltmaktadır. Bu durumda kendisine olan güven artarak daha fazla ayrıcalık sahibi olmaya başlamaktadır. Fazla güven ve ayrıcalığa sahip personel riskleri dikkate almama eğilimi göstererek başarısızlık körlüğü yaşamaktadır (Sato, 2012, s.49).

Catino (2013) ise örgütsel körlüğü her zaman olumsuz bir durum olarak algılamak yerine körlüğün faydalı ve olumlu yönlerinden de bahsetmektedir. Avusturyalı şair Ingeborg Bachmann tarafından yazılan kitapta gözleri bozuk olan karakter gözlük kullanmadan dünyayı dolaşmaktadır. Karakterin gözlük kullanmayı reddetmesi dünyaya karşı aldığı bir savunma mekanizmasıdır. Etrafındaki tehlikeleri görmeyi reddederek sadece problemlerine odaklanmayı seçmektedir. Bu durum pozitif körlüğü ortaya çıkarmaktadır. Pozitif körlük, koşulların belirlenemediği durumlarda faaliyetlerin gerçekleştirilmesini ve yeniliklerin yapılmasını kolaylaştırmaktadır.

2.1.4.Örgütsel Körlüğe Neden Olan Faktörler

2.1.4.1. Analiz Yapmada Yaşanan Zafiyet

Örgüt yönetiminin olası tehdit ve tehlikelere karşı sağlıklı ve tutarlı analizler yapması örgütün karşılaşılabileceği risk ve fırsatlar açısından oldukça önemlidir. Yapılan bu analizler örgütün başarısına veya başarısızlığına yol açmaktadır. Bilgilerin analizinde yapılan hatalar sonucunda başarısızlıklar ortaya çıkabilmektedir. Bu hatalar dikkat filtresi, karmaşa ve bilgi hamallığı olarak kategorize edilebilir (Gürçay, 2019, s.7).

Dikkat filtresi: Yönetici odaklandığı durumun dışında gerçekleşen risk ve fırsatları görememektedir. Gerçek bir tehdit meydana geldiğinde tepki geç verilir veya hiç verilmez (Yavuz, 2020, s.10).

Karmaşa: Yöneticiyi tetikleyen çok fazla uyarıcının olmasıdır. Uyarıcıların fazla olması sebebiyle yönetici risk ve fırsatları değerlendirmede, kararlar almada zorluk yaşamaktadır (Gürçay, 2019, s.8).

Bilgi hamallığı: Gereksiz ve yanlış bilginin fazla olmasından dolayı yönetici mevcut durumu analiz etmede zorlanmaktadır (Gürçay, 2019, s.8). Yöneticinin riskleri fark edememesine veya geç tepki vermesine neden olmaktadır (Yavuz, 2020, s.10).

2.1.4.2. Değişimi Reddetme

Değişim, var olan konumdan, farklı bir konuma geçmektir. Değişimin, önceden belirlenmiş olması, belirli şartlara sahip olması gerekmemektedir. Gerçekleşen değişim beraberinde pozitif sonuçlar getirebileceği gibi negatif sonuçlarda getirebilmektedir. Pozitif veya negatif sonuçlarıyla birlikte değişim, örgütler için kaçınılmaz bir süreçtir. Örgütler mevcut başarılarıyla yetinir ve daha fazlası için herhangi bir faaliyette bulunmazlarsa bu durum onların değişimi reddettiklerini göstermektedir (Gürçay, 2019, s.8).

Değişimin gerçekleşebilmesi için öncelikle yönetici kadrosunun değişimi içselleştirmesi gerekmektedir. Örgüt bünyesinde daima yeniliğe ve değişime karşı olan bir kişi veya bir grup bulunmaktadır. Yönetici kadrosunun değişimi temele indirerek bu direnci kırmaları gerekmektedir (Gürçay, 2019, s.9).

Eğer örgütler değişime karşı kapalı bir tavır gösterirlerse yapılan işin verimliliğini tespit etmekte zorlanabilirler. Değişim lider kişinin zihninde başlamaktadır. Lider zihninde değişim sürecini planlayarak mevcut duruma meydan okumaya başlar. Çünkü mevcut yapı korunmaya devam ederse yenilik için engel oluşturabilir (Döş, 2013 s.152).

2.1.4.3. Karar Verme Zafiyeti

Birden fazla seçeneğin olduğu durumlarda seçim yapma işlemine karar denilmektedir. Belirlenmiş amaçlara ulaşabilmek için seçenekler belirlemek, geliştirmek ve analiz yaparak en etkili olanı seçmek ise karar vermektir. Karar verme süreci; problemi tanımlamak, seçenekleri belirlemek, alternatifleri analiz ederek en uygun olanı seçmek ve karar vermek olarak sıralanmaktadır. Alınan kararın rasyonel olması için bütün aşamalardan geçmesi gerekmektedir (Kavurgacı, 2020, s.84).

Alınan kararların başarısızlığa yol açmasının nedenlerinden birisi baskı altında alınması olabilir. Baskı altında bulunan birey ve topluluklar olayları analiz etmekte yetersiz kalabilirler. Değerlendirme aşamasında etkin iletişim eksikliği yaşayan topluluklarda karar vermede körlük meydana gelebilmektedir (Gürçay, 2019, s.9).

Karar alma aşamasında örgütün başlangıcından şu anki anına kadar geçirdiği bütün süreçler göz önüne alınmalıdır. Değerlendirme geniş açıyla yapılmazsa körlüğe yakalanma kaçınılmaz olabilmektedir (Kavurgacı, 2020, s.84).

2.1.4.4. Denetime Kapalılık

Örgütler işleyişlerini ve yapılarını net bir şekilde görmek ve değerlendirmek için denetimden faydalanmaktadırlar. Denetimin örgüte sağladığı en büyük faydalardan birisi stratejik kararların sağlıklı bir şekilde verilmesidir. Denetim

sayesinde örgütler hedeflere ulaşma sürecinde hangi noktada olduğunu analiz etmekte ve bu süreçte alınması gereken tedbirlerin farkına varmaktadırlar (Gürçay, 2019, s.9).

Örgütler hedeflerine ulaşmak için birtakım faaliyetler gerçekleştirmektedir. Bu süreçte oluşabilecek aksaklıkları önlemek, sürecin sağlıklı bir şekilde sürdürülmesini sağlamak, oluşabilecek risk ve fırsatları analiz ederek değerlendirmek denetim ile mümkün olabilmektedir. Bu yönüyle denetim, uygulama ve yönetimdeki hataları açığa çıkarmak için en önemli süreçtir (Gürçay, 2019, s.9).

Bir örgütte denetimin olmaması o örgütte körlük oluşma olasılığını artırmaktadır. Örgütte meydana gelen krizlerin çoğunluğu mali yapılardan ve denetim eksikliğinde yaşanmaktadır. Oluşabilecek bu krizleri engellemenin bir yolu ise denetimde etkinliği artırmaktır (Sabırlı, 2020, s.26).

2.1.4.5. Yaptığı İşte En İyi Olduğu Algısı

Yetkinlik, çalışanın yaptığı işi en iyi ve en doğru şekilde yaptığını düşünmesi ve bu yeteneklerine olan inancıdır. Kişinin işini yapabilmesi ve başarılı olabilmesi için yeteneklerine güvenmesi gerekmektedir. Fakat bu güvenini gereğinden fazla abartarak yaptığı işi en iyi kendisinin yaptığına inanmaya başlarsa çevresini görememe ve değerlendirememe durumu ortaya çıkacaktır. Mevcut işi yapmak için her zaman daha iyi birisi olabileceği unutulmamalıdır. Kişinin yaşadığı bu kibirlilik durumu kendisiyle birlikte örgüte de zarar vermeye başlayacaktır.

Örgütsel körlüğün en önemli sebeplerinden birisi, yöneticilerin ve örgüt çalışanlarının kendini en iyi olarak görmesidir. Körlük içerisindeki çalışanlar fırsatları ve riskleri değerlendirmede zorluk çekmektedirler. Değerlendirmedeki bu zayıflık çalışanları aynı zamanda örgüt için hayati öneme sahip olan çevreye karşı da kapalı bir konuma getirmektedir (Gürçay, 2019, s.9).

2.1.4.6. Çevreye Karşı Kapalılık

Çevre unsuru genellikle iki kategoride incelenmektedir. İlk kategoride örgüt içerisindeki faaliyetleri yürütenler, yönetenler, örgüt kültürü ve örgüt yapısı gibi

unsurları barındıran ‘iç çevre’ vardır. İç çevre unsurları örgütü doğrudan etkileyen ve örgütten doğrudan etkilenen unsurlardır. Diğer kategoride ise rakipler, diğer örgütler, genel ekonomik çevre, hukuki çevre ve politik çevre gibi birçok unsuru içinde bulunduran ‘dış çevre’ vardır. Dış çevre unsurları örgütsel faaliyetlerin sürdürülmesi sırasında sürekli etkileşimde bulunulan çevredir (Altunoğlu ve Doğan, 2014, s.24).

Örgütlerin çevre koşulları hızlı değişimler yaşamaktadır. Teknolojik gelişmeler, küreselleşen dünyanın varlığı, geleceğin öngörülebilirliğinin azalması örgütlerin bilgiye olan ihtiyacını artırmaktadır. Örgüt, bilgiye sahip olduğunda ve bu bilgiyi doğru zamanda kullanabildiğinde rakiplerine karşı üstünlük sağlayabilmektedir (Altunoğlu ve Doğan, 2014, s.22).

Eğer örgüt kendini dış çevreye kapalı bir hale getirirse faaliyetlerini ve varlığını sürdüremez. Bu açıdan örgüt, çevre ile sürekli bir iletişim halindedir. Çevresine karşı açık fakat ilişkilerinde zayıflık gösteren örgütler ise hedeflerini gerçekleştirmek ve varlıklarını sürdürebilmek için bu zayıflıktan kurtulacak önlemler almalıdırlar. Alınan önlemler sayesinde sağlanan etkili iletişim örgütün başarısına ve örgüt üyelerine olumlu yönde katkı sağlamaktadır (Gürçay, 2019, s.10,11).

2.1.4.7. Çalışanların Fikirlerine ve Yönlendirmelerine Kapalılık

Örgüt içerisinde katılımcı bir yaklaşım sergilemek örgütün işleyişi için daha sağlıklı bir durum oluşturmaktadır. Örgüt için alınan kararlarda çalışanların düşünce ve istekleri göz önünde bulundurulmazsa motivasyon ve işe sahiplenme düzeyinde düşüşler yaşanabilmektedir (Döş, 2013, s.153).

Örgüt üyelerinin örgütsel kararlara katılabilmesi için demokratik bir ortam gereklidir. Çalışanlarının düşüncelerine karşı kapalı bir tutum sergileyen yönetim için örgütsel körlük kaçınılmaz olmaktadır. Çalışanlar örgütsel kararlara katılım sağlayabildikleri gibi var olan örgütsel faaliyetleri de değerlendirebilmelidirler (Gürçay, 2019, s.11). Değişime açık ve aktif olan çalışanlar devamlı olarak örgütte bulunabilirler. Bu durumda yönetim, fırsat ve yenilikleri özgün fikirli çalışanlar sayesinde daha kolay fark edebilir (Döş, 2013, s.153).

2.1.4.8. Statükocu Yapı

Örgütler faaliyetlerini düzenli ve sistematik olarak devam ettirebilmeleri için birtakım kurallara ihtiyaç duymaktadırlar. Faaliyetlerin işleyişini belirleyen, alınacak kararların nasıl olması gerektiğini gösteren kurallara mevzuat adı verilmektedir. Örgütler bu kurallara bağlı olarak hareket etmektedirler. Örgüt için hayati öneme sahip bu kurallar bazı durumlarda körlüğe neden olabilmektedir. En önemli sebebi ise aşırı kuralcılığın değişime engel olmasıdır. Değişen çevreyle kurallar nedeniyle uyum sağlanmadığında gelişmeler görülememektedir.

Aşırı kuralcı örgütlerde aynı zamanda alışkanlıklarda meydana gelebilmektedir. Kurallara uygun olmadığı için yanlış olan işler, öneriler ve değişiklikler doğru olarak kabul edilebilmektedir.

Aşırı kuralcılık yöneticilerden dolayı ortaya çıkmaktadır. Yetersiz yöneticiler mevzuatlara bağlılıklarından dolayı değişime karşı koyarlar. Bu durumda örgüt gelişimi yavaşlar ve örgüt verimsiz bir yapıya dönüşür (Gürçay, 2019, s.11-12).

2.1.4.9. Otokratik Yönetim

Örgüt çalışanları, üstleri tarafından baskıcı ve kontrolcü bir yaklaşımla karıştıktıklarında yeni fikirler üretmekte zorluk yaşayabilmektedirler. Yeni fikirler üretseler bile bu fikirleri üstlerine sunmakta çekingen bir tavır sergilemektedirler (Sabırlı, 2020, s.27).

Baskıcı bir yönetim anlayışı altında örgüt üyeleri düşüncelerini ifade etmekte zorlanmaktadır. Bu yönetim anlayışı örgüt üyelerini ve yönetimi birbirinden ayırmaktadır. Üyelere karşı kapalı bir anlayışla hareket eden örgüt körleşmeye başlayacaktır. Çalışanların fikir ve önerilerini değerlendirmeyen yönetim, fırsatları görme konusunda çalışanların tecrübelerinden ve yeteneklerinden faydalanamamaktadır (Gürçay, 2019, s.12).

2.1.4.10. Örgüt İçi Çatışma

Örgüt içerisindeki çatışma kaçınılmaz bir durumdur. Farklı nedenlerle ve farklı bölümlerde meydana gelebilmektedir. Çatışma, örgütsel faaliyetlerin çıkarları ve kazanımların karşılaştığı noktada ortaya çıkmaktadır. Bireyler, gruplar, bölümler veya departmanlar arasında olabilir. Çalışma ortamında uyumlu olamayan birey ve gruplar çatışmaya girebilirler (Gürçay, 2019, s.12). Örtülü ve açık olmak üzere iki şekilde meydana gelebilir. Çatışmanın nedeni ve kazandığı biçim fark etmeksizin, kaynağı çıkar farklılığında yatar (Döş, 2013, s.154).

Bu durumda çatışma bitirmek yerine sebep olacağı körlük saptanmalıdır. Çünkü çatışma bireylerin ve örgüt yönetiminin çevre ile olan iletişimini engelleyebilir. Çatışmalara yoğunlaşan örgüt faaliyetlerini devam ettirmede, fırsatları fark etmede ve değişimleri takip etmede zayıflık yaşayabilir (Gürçay, 2019, s.12).

2.1.4.11. Örgütün Vizyonu ve Amacı

Bir örgütün başarısındaki en önemli faktörlerden birisi örgütün vizyon sahibi olmasıdır. Vizyon kavramı örgüt için en genel ve en kapsamlı amaçları içermektedir. Örgütün uzun dönemde neleri başarabileceğinin bir düşüncesidir. Örgütün gelecekteki görüntüsünün bugünden belirlenmesidir (Ramazanoğlu ve Bahçeci, 2006, s.53).

Vizyon örgütün değerlerini, mevcut durumunu, ulaşmak istediği hedeflerini belirleyen ve çalışanları ortak bir amaç için bir araya getirerek örgütü hedeflenen geleceğe doğru yönlendiren süreç olarak tanımlanmaktadır. Amaç ise, örgüt için elde etmek istediklerimizi açıklamaktadır. Geleceğe yönelik büyüme sürecinde ortak bir yön oluşturarak ortak değerler ortaya çıkarmaktadır (Çetin, 2009, s.97).

Örgütlerin başarılı olabilmeleri için güçlü bir vizyona sahip olmaları gerekmektedir. Güçlü bir vizyona sahip örgütler değişen koşullara daha kolay adapte olabilmektedir (Gürçay, 2019, s.13). Bir örgütte çalışan bireylerin örgüte karşı sadakatli olması da o örgütün bir vizyona sahip olmasıyla mümkün olmaktadır. Vizyon, örgütün varlığını sürdürmesini sağlayacak ve örgütün dinamik bir yapıda devam etmesini sağlayacaktır (Döş, 2013, s.154-155).

Vizyon eksikliği yaşıyan örgütler süreklilikte sorunlar yaşamakla birlikte örgütsel körlüğe doğru sürüklenebilirler. Yeniliğe açık, dinamik ve geleceğe odaklı bir vizyon belirlemek örgütü körlükten çıkarabilmektedir (Gürçay, 2019, s.13).

2.1.5.Örgütsel Körlüğün Sonuçları

Örgütlerin varoluş amaçları varlıklarını sürdürmek ve hedeflerini gerçekleştirmektir. Bu amaçları gerçekleştirmek için ise çevre ile iletişim halinde olmaları gerekmektedir. Stratejik karar almaktan ürün geliştirmeye, personel seçiminden rekabet kararlarına kadar çevreyle olan bu iletişime ihtiyaç vardır. Çevreyle iletişimi zayıf olan yönetici stratejik karar verme, personel seçimi, ürün geliştirme gibi konularda zorluklarla karşılaşacaktır. Aynı zamanda diğer örgütlerle kurulacak olan ilişkilerde sorunlu olacaktır.

Yöneticilerin risk ve fırsatları değerlendirmedeki zayıflıkları örgütsel körlüğün beraberinde getirdiği en önemli problemlerden birisidir. Körlük içindeki yönetici riskleri önceden göremediği için gerekli olan önlemleri alamayacaktır. Aynı şekilde fırsatları da değerlendiremeyecektir. Körlük, personel üzerinde ise verimsizlik olarak kendini göstermektedir. Verimsiz olan personel zamanla tatminsizlik yaşamaya başlayacaktır (Gürçay, 2019, s.15).

Örgütsel körlüğün başlıca sonuçlarından diğeri ise paniktir (Catino, 2013, s.169). Riskleri analiz edemeyen yönetici bu risklerin getireceği zararlar konusunda paniğe kapılarak bu yönde davranışlar sergilemeye başlamaktadır. Panik durumunda verilen kararlar örgütü başarısızlığa sürüklemektedir. Analiz etme, entegrasyon ve kontrol aşamasında ki başarısızlıklar örgütsel körlüğün sonuçlarından birkaçıdır (Kaygın ve ark., 2017, s.5).

Karşılaşılan fırsatların değerlendirilememesi tehditlerin fark edilememesi ise örgütsel körlüğün bir diğeri sonucudur. Fırsatlar değerlendirilirken rutini bozmamak adına tereddütler yaşanmaktadır. Bu tereddütler ise fırsatların kaçırılmasıyla sonuçlanmaktadır (Altınay ve ark., 2012, s.15). Örgütün karşılaşılabileceği tehditler de önceden tahmin edilemeyeceği için kriz durumunun ortaya çıkması kaçınılmaz

olmaktadır. Çıkmaza giren örgüt kısa planlarla günü kurtarmayı hedeflemektedir. Bu durumdaki örgüt artık bir değişime ihtiyaç duymayacak hale gelerek sektördeki varlığını uzun vadede devam ettiremeyecektir (Sabırlı, 2020, s.29).

Körlük içerisindeki örgüt çalışanları zamanla aşırı monotonluk yaşamaya başlayacaktır. Aşırı monotonluk sebebiyle çalışanlarda verimsizlik, tükenmişlik, iletişimsizlik gibi sorunlar görülebilir (Yavuz, 2020, s.14). Öğrenme gerçekleşmeyeceği için örgütsel gelişmenin var olması da zorlaşacaktır (Seymen ve ark., 2016, s.216).

Seymen ve ark. (2016) göre örgütsel körlük yaşayan işletmeler;

- i. Sağlıklı bir vizyon geliştirmekte sıkıntılar yaşamaktadır.
- ii. İç ve dış çevresiyle olan etkileşimleri zarar görmektedir.
- iii. Stratejik hedeflerine ulaşamamaktadırlar.
- iv. Örgütler arası iş birliği ve iletişimde sorunlar yaşamaktadırlar.
- v. Örgütsel öğrenmeyi gerçekleştirirken engellerle karşılaşmaktadırlar.
- vi. Karşılaştıkları fırsatları ve riskleri değerlendirmemektedirler.
- vii. Sürekli öğrenmeyi ve gelişmeyi gerçekleştiremeyeceklerdir.
- viii. Zamanla monotonluk yaşamaktadırlar.
- xi. Çalışanlar zamanla tükenmişlik sendromu yaşayacaklardır.
- x. Yapılan işlerde verimsizlik ortaya çıkacaktır.
- xi. İletişim sorunları başlayacaktır.

2.1.6.Örgütsel Körlüğün Oluşumuna Karşı Alınabilecek Önlemler

2.1.6.1. Eğitim ve Öğrenen Örgütler

Öğrenmeye açık olma kavramı sadece bireysel boyutu değil aynı zamanda örgütsel boyutu da ifade etmektedir. Öğrenme ve öğrenen bilgilerin sürekli güncellenmesi örgütün varlığını devam ettirebilmesi için gereklidir. Örgütlerin bir bütün halinde öğrenmeye açık hale gelmesi gerekmektedir (Döş, 2013, s.155).

Bireysel öğrenmeyi merkez alan öğrenen organizasyon kavramı, sadece öğrenmenin yanı sıra aktif öğrenme ve yenilenme anlamına gelmektedir. Öğrenen

örgütler her alanda gerçekleşen değişimlere kolay uyum sağlayabilmektedirler. Sürekli öğrenme ve iyileşme ile örgütler varlıklarını daha uzun süre devam ettirebilmektedirler (Tuna ve Çakırer, 2008, s.258).

Sürekli öğrenen personel çevresini analiz ederken, kararlar alırken ve mevcut işini yaparken daha tarafsız olabilecektir. Değişime ve gelişime açık olmak personele pozitif düşünme yeteneği de kazandırmaktadır. Aynı şekilde sürekli öğrenen yönetici de stratejik karar verme aşamasında daha isabetlidir. Bu yöneticiler örgütsel körlükten korunmak adına daha tecrübelidirler. Bu tecrübe sayesinde örgütü üyeleriyle bir bütün halinde körlükten koruyabilmektedirler (Gürçay, 2019, s.16).

2.1.6.2. Üniversitelerin Rehberliği

Üniversiteler yenilikleri ve gelişmeleri takip eden, bilgiyi en güncel halde bulunduran ve bu bilgilerin doğruluğunu test eden kurumlardır. Üniversiteler ile yapılan iş birliği, örgütün ve personelinin içinde bulunduğu körlük durumdan çıkabilmesi için ve sürekli öğrenmeyi devam ettirebilmeleri için gerekli bir durumdur. Öğrenmeye teşvik edilen personel, yenilikleri ve gelişmeleri takip ederek ve değerlendirerek örgüte fayda sağlayabilecektir (Gürçay, 2019, s.16).

Örgüt yöneticilerinin ve personellerinin lisansüstü veya doktora eğitimlerine devam etmeleri, üniversitelere ziyaretlerde bulunmaları, akademisyenleri örgüte davet ederek bilimsel toplantılar gerçekleştirmeleri örgütün mevcut durumunu analiz etmek için oldukça faydalı olacaktır (Döş, 2013, s.155).

2.1.6.3. Liderlik

Liderlik kavramı insanlık tarihine kadar dayanmaktadır. İnsanlar var olduğu günden itibaren kendilerini belirlenen ortak amaçlar etrafında yönlendirebilecek kişilere yani liderlere ihtiyaç duymaktadırlar. Dünyanın küreselleşmesiyle birlikte liderliğe duyulan ihtiyaçta artmaktadır. Küreselleşen dünyada değişimlerin hızlı bir şekilde gerçekleşmeye başlamasından dolayı liderlerinde kendilerini geliştirip küresel düşünebilecek yeterliliğe sahip olmaları gerekmektedir (Kartal, 2018, s.1).

Değişimlerin hızlı yaşandığı dünyada örgütlerinde kendilerini bu hıza adapte etmeleri gerekmektedir. Rekabet seviyesinin artmasıyla birlikte rakiplere karşı üstünlük sağlayabilecek, sektörde fark yaratabilecek liderlere ihtiyaç duyulmaktadır. Liderlerin fark yaratabilmesi ise değişimleri zamanında analiz ederek doğru uygulamaları hayata geçirmeleriyle olmaktadır (Kartal, 2018, s.2).

Değişimleri doğru zamanda analiz etmenin yanı sıra örgütün hedeflerine ulaşması için hedefler belirlemek, stratejik kararlar almak, risk ve fırsatları değerlendirmek gibi önemli görevleri olan liderin bir diğer önemli görevi ise örgütsel körlüğün aşılmasını sağlamaktır. Örgütte ve örgüt çalışanlarında oluşabilecek körlüğü engellemek için alınacak tedbirler körlükten korunabilmenin önemli bir adımıdır. Liderin doğru kararlar alması ve öngörü yeteneği örgütün ve personelin rutinliğe kapılmasını önleyebilecektir. (Gürçay, 2019, s.16).

Aynı zamanda liderin körlüğe karşı eğilimi de önemlidir. Uzun süre aynı görevi yapan lider kendini geliştirme ve yenilikleri takip etme konusunda körlük yaşayabilmektedir. Stratejik kararlar almada, risk ve fırsatları analiz etmede zafiyet yaşayabilmektedir (Gürçay, 2019, s.17).

Vizyon sahibi olan ve bu vizyonu gerçekleştirmeye yönelik faaliyetlerde bulunan lider, örgütsel gelişim anlamında oldukça önemlidir. Bu lider her zaman dinamik olacaktır ve çalışanlarını motive ederek örgütsel gelişimi gerçekleştirecektir (Döş, 2013, s.155). Personelin ve örgütün körlüğe yönelmesini önlemek adına tedbirler alabilecektir (Gürçay, 2019, s.17).

2.1.6.4. İç Denetim

Örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri için yöneticilere önemli roller düşmektedir. Örgütü stratejik olarak geliştirmek ve büyütmek için gelişen çevreyi takip etme, yeni bağlantılar kurma, fırsatları değerlendirebilme yeteneğine sahip olmaları gerekmektedir. Çevredeki değişimleri analiz ederek yeni fikirler geliştirebilme yeteneği olarak bilinen stratejik düşünme yeteneği ise yöneticide olması gereken önemli yetenekler birisidir. Yöneticiler uzun vadeli stratejik kararlar verirken

güvenilir, bağımsız ve tarafsız bir iç denetime ihtiyaç duyarlar (Özgül ve Mengi, 2018, s.130).

“İç denetim faaliyeti IIA tarafından ‘Bir işletmeye değer katmak ve bunu geliştirmek için tasarlanmış, bağımsız ve tarafsız güvence ve danışmanlık faaliyeti’ olarak tanımlanmaktadır (Özgül ve Mengi, 2018, s.130).”

İç denetim birimi örgütün karşılaştığı sorunlara farklı bir çerçeveden bakarak yöneticilerin fark edemeyeceği sorunları ortaya çıkarmakta ve bu sorunlar için çözüm yolları bulmaktadır. Bu şekilde yöneticilere zaman ve enerji konusunda katkıda bulunmaktadır (Özgül ve Mengi, 2018, s.130).

İç denetim eksikliğinden dolayı körlük yaşayan örgütler, mevcut faaliyetlerini gerçekleştirmede zorluklar yaşayacaktır. Karşılaşılan sorunlara çözüm bulmakta zorlanacak, iç ve dış çevre tehditlerine karşı savunmasız olacaktır. İç denetim birimi örgüte iyi bir organizasyon yapısı sağlamaktadır. Sağladığı bu yapı sayesinde örgüt faaliyetlerini takip ederek yönetim uygulamalarını daha iyi bir hale getirme konusunda üst yönetime danışmanlık yapmaktadır. İç denetim birimi, faaliyetleri gerçekleştirme sürecinde ortaya çıkabilecek sorunları başlangıç aşamasında fark ederek engellenmesini sağlamaktadır (Özgül ve Mengi, 2018, s.131).

2.1.6.5. Örgütsel zekâ

Örgütün elde ettiği bilgiyi analiz ederek çevresine uyum sağlamak için kullanmasını sağlayan faktöre örgütsel zekâ denilmektedir. Örgüt için tehdit oluşturan zorluklara karşı dış çevreden ve iç çevreden elde edilen bilgileri, örgüt ortamına aktararak kullanabilme becerisi olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel zekâ, örgüt üyelerinin birbiriyle iletişimi ve örgütün çevresiyle etkileşiminden ortaya çıkmaktadır (Ekici ve Titrek, 2011, s.153).

Yönetim her zaman açık olmalı ve örgüt çalışanlarının ortak aklını kullanabilmelidir. Açık olamayan bir yönetici körlük yaşayarak çözülmesi gereken sorunları görmekte zorlanmaya başlamaktadır. Örgüt çalışanlarının belirli rutin içerisinden çıkarak çalışma hayatına çeşitlilik ve farklılık katması örgüt için üstünlük

sağlamaktadır. Farklı düşüncelere önem veren örgüt, değişimi daha kolay yakalayarak körlük yaşama riskini azaltacaktır.

Yönetim her zaman örgütsel zekayı kullanabilmelidir. Kullanamadığı taktirde örgütsel körlüğe yakalanacaktır. Körlük durumu varsa örgütsel zekanın kullanımı artırılmalıdır (Altınay ve ark., 2012, s.18).



3.GEREÇ VE YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın evreni ve örneklem seçimi, veri toplama araçları, hipotezler ve yapılan istatistiksel analizler hakkında bilgi verilecektir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Organizasyonlar büyüme stratejilerini oluştururken sürekli olarak yenilenme, değişme, farklı olma ve fırsatları değerlendirme çabası içinde olurlar. Şirket içerisinde bireyden, yönetimin üst kademesine kadar herkesin bu özellikleri hayat felsefesi haline dönüştürmesi, başarıya ulaşmada anahtar role sahiptir. Bunu başaran şirketler örgütsel körlüğe yakalanmamayı da başarmış kabul edilebilirler. Körlük, örgütler açısından ivedilikle farkına varılması gereken bir kavramdır. Farkına varılmaması halinde örgütün gerilemesine, yavaşlamasına, hatta ilerleyemez boyuta gelmesine sebep olabilir. Bu açıdan körlük, örgütler için son derece önemlidir.

Örgütsel körlük genel bir çerçevede ele alındığında organizasyonların gelişmesini, fırsatların doğru ve zamanında değerlendirilmesini engelleyebilecek, rutine bağlı kalarak yenilik ve yaratıcılığı ortadan kaldıracı etkiye sahip olabilen olumsuz bir durumu ifade eder. Sürekli büyüme ve gelişme planları yapılan iş dünyasında, şirketleri böylesine geriye götürebilecek ya da en küçük ihtimalle örgütün, içinde bulunduğu durumu sağlıklı bir şekilde değerlendirmesini engelleyebilecek olması, örgütsel açıdan körlüğü önemli kılar. Örgütlerin, rehavete kapılmamaları ve içinde bulundukları durumu daha sağlıklı görebilmeleri için yol haritalarına ihtiyaçları vardır.

Örgütsel körlükten dolayı sıkıntı yaşayan örgüt yönetiminin aldığı hatalı stratejik kararlar, iş görenin örgüt iklimi algısına olumsuz olarak yansımaktadır. Çalışanların yönetime olan güveni hasar görmekte, iş tatmini düşmekte ve işten ayrılma niyeti harekete geçmektedir. Bu açıdan örgütsel körlük, işletme verimi, başarısı, yaşam süresi, rekabet yeteneği, karlılığı açılarından büyük önem teşkil etmektedir. Örgütsel körlük ile mücadelede liderin demokratik tavrı, örgütün dış iletişime önem vermesi ve eğitim faaliyetleri büyük önem kazanmaktadır.

Bu araştırmada, sağlık sektöru çalışanlarına yönelik, demografik ve genel özelliklerinin örgütsel körlük açısından değerlendirilmesi ve aradaki ilişkilerin ortaya konulması hedeflenmiştir.

3.2.Araştırmanın Deseni

Araştırma deneysel olmayan nicel tarama yöntemidir. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden tarama deseni ile hazırlanmıştır. Tarama deseni, bir evren içerisinde seçilen bir örneklem üzerinde yapılan çalışmalar ile evren genelindeki eğilim, tutum ve görüşlerin nicel olarak betimlenebilmesini sağlar. Tarama deseni, bir grubun belirli bir konu ya da sorun hakkındaki görüşlerinin bir dizi soru aracılığıyla belirlenmesidir. Seçilen grup içindeki bireylerden grubun mevcut durumunu belirlemeyi, görüş, inanç ve tutumları hakkında bilgi elde etmeyi sağlar. Örnekleme metodu olarak seçkili örnekleme yöntemlerinden basit tesadüfi (rastsal) örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın ana kütlesini Biruni Üniversitesi Diş Hastanesi alışanları oluştırmaktadır. Diş hastanesinde farklı görevlerde 92 sağlık çalışanı vardır. Araştırmanın örneklemini bu sağlık çalışanları içinden ankete gönüllü katılan 87 kişi oluştırmaktadır. Anket alışması [05.02.2021-15-03.2021] tarihleri arasında uygulanmıştır.

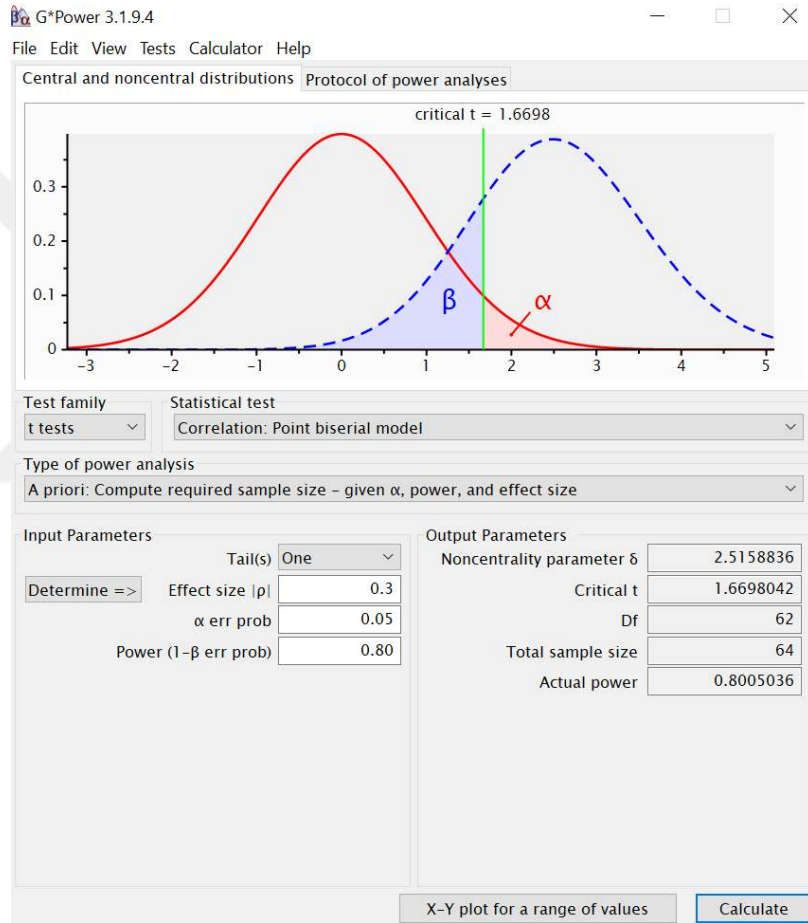
Araştırmanın Dahil Olma Kriterleri

1. Biruni Üniversitesi Diş Hastanesinde sağlık personeli olarak çalışmak.
2. Gönüllü olmak.
3. 18-60 yaş aralığında olmak.

Araştırmanın Dışlama Kriterleri

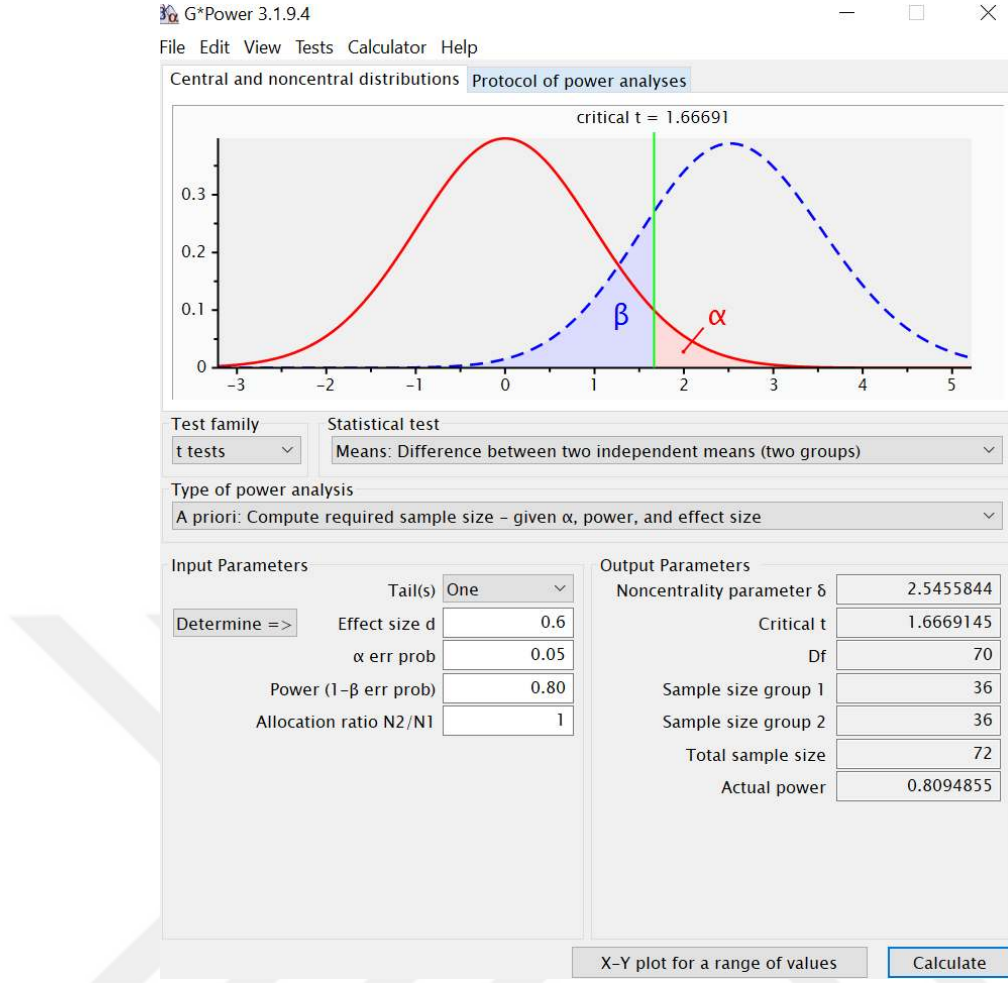
1. Son bir sene içinde psikolojik rahatsızlık için tedavi görmek ve ilaç kullanmak.

Anket araştırmalarında yeni yaklaşımlarda, “uygulanacak analiz için en az kaç örneklem gereklidir?” sorusuna cevap için G Analizi (Power Analysis) yapılmasını önermektedir. Ankete katılan çalışanlar sayısının, sağlam (robust) sonuçlar üretebilme yeteneğinin varlığı için *G Analizi G*POWER 3.1 sürümü* ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmalarda, *istatistiksel gücün $1-\beta=0.80$ olmasının yeterli olduğunu Cohen (1988) ve Parajapati vd. (2010) alışmalarında belirtmiştir.* İstatistik anlamlılık $\alpha=0.05$ alınmıştır.



şekil 3.1. İlişki Analizi İçin G Analizi Sonuçları Ekran ıktısı

G analizi sonucunda ilişki analizi için en az 64 örneklem ile çalışılması durumunda çalışmanın geçerliliği belirlenmiştir. Bu çalışmada 87 örneklem kullanılmış, yapılacak analizlerin güvenilir olacağı ortaya konulmuştur.



Şekil 3.2. Grup Farklılığı Analizi İçin Güç Analizi Sonuçları Ekran Çıktısı

Güç analizi sonucunda grup farklılığı analizlerinde en az 72 örneklem ile çalışılması durumunda çalışmanın geçerliliği belirlenmiştir. Bu çalışmada 87 örneklem kullanılmış, yapılacak analizlerin güvenilir olacağı ortaya konulmuştur.

3.4. Araştırmanın Varsayımları ve Kısıtları

Araştırmaya cevap veren sağlık personelinin, ölçme araçlarındaki soruları cevaplandırırken gerçek duygu ve düşüncelerini yansıttıkları kabul edilmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların ankete istekle cevap verdiği ve anketi doğru ve eksiksiz biçimde cevapladıkları varsayılmıştır. Katılımcıların soruları cevaplarken kelimelerin gerçek manasıyla anladıkları kabul edilmiştir. Oluşabilecek kavram yanılgıları göz ardı edilmiştir. Anketin örneklem sayısının artırılmasında zorluklar

yaşanmış, çalışanlar meşgul olduklarını belirterek katılım konusunda isteksiz davranarak önemli bir kısıtı oluşturmuşlardır.

3.5. Veri Toplama Aracı

Araştırmada verilerin elde edilebilmesi için hazırlanan anketin ilk bölümü olan demografik ve genel bilgiler formu (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, meslek kıdem yılı, kurumdaki süre) çoktan seçmeli olarak hazırlanmıştır.

Anketin ikinci bölümünde, “Örgütsel Körlük Ölçeği” 5’li likert biçiminde yer almıştır. **Örgütsel Körlük Ölçeği:** Seymen vd. (2016) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek; bireysel etmenler boyutu, işin rutinlik düzeyi boyutu, örgüt yapısı boyutu ve sektör yapısı boyutu olarak 4 faktör, toplam 24 sorudan oluşmaktadır. Ölçek, bireysel etmenler boyutunda 7 soru, işin rutinlik düzeyi boyutunda 6 soru, örgüt yapısı boyutunda 7 soru ve sektör yapısı boyutunda 4 soru olmak üzere 24 sorudan oluşmaktadır. Soruların cevaplanmasında 5’li Likert Tipi ölçek kullanılmıştır. “1- Hiç Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde hazırlanmıştır. Ölçek, Seymen vd. (2016) tarafından Eurasian Social Sciences Journal Dergisi 51. Sayıda yayımlanan “Örgütsel Körlüğün (Örgüt Miyopisi) Ayrıntılı Kavramsal Analizi ve Ölçümü: Geliştirilen Bir Ölçek Yardımıyla Değerlendirme” çalışmasından izin alınarak kullanılmıştır.

3.6. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırma kesitsel tipte bir araştırmadır. Anket aracılığıyla elde edilen veriler bilgisayar ortamında, IBM SPSS Statistics 26.0 sürümü kullanılarak analizler gerçekleştirilmiştir. Çalışmada anlamlılık düzeyi $\alpha = 0,05$ olarak alınmıştır. İlk olarak, anketteki demografik ve genel bilgiler soruları için daha sonra, anketin ikinci bölümündeki ölçeklere yönelik olarak sıklık (frekans) ve yüzde dağılım bilgileri verilmiştir. Ankete açıklayıcı faktör analizi (AFA) uygulanmıştır. Hipotezlerin test edilmesi ve bunun için hangi testin uygun olduğunun belirlenmesi için verilerin dağılımının normal olup olmadığı sınanmıştır. SPSS programı içinde yer alan Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk normal dağılım testi AFA ’dan elde edilen boyutlara yapılmıştır. Bu testler sonucunda, ölçeklerden elde edilen maddelerin

oluşturduğu boyutlar normal dağılımlı olmadığı için ($p<0.05$), analizlerde normal dağılım gerektirmeyen non-parametrik yöntemler kullanılmıştır. Grup farklılığı analizlerinde, iki grup için t testi yerine non-parametrik karşılığı olan ve 2’li grup için uygunluk gösteren Mann-Whitney-U testi kullanılmıştır. İki den fazla grup için Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Anlamlı farklılıkların kaynağının belirlenmesinde ortalama sıra (mean rank) değerlerine bakılmıştır. İlişkilerin belirlenmesi için normal dağılım sağlanmadığı için Pearson ilişki analizi yerine Kendall’s tau-b ilişki analizi kullanılmıştır. Ayrıca, ilişkilerin belirlenmesi amaçlı regresyon modeli analiz edilmiştir. Regresyon modelinde en küçük kareler varsayımlarının sağlanması için Newey-West algoritması altında çözümler gerçekleştirilmiştir.

3.7. Anketin Güvenilirlik Analizi

Anketin güvenilirlik sınaması için kullanılan testler; “Cronbach Alpha (CA), İkiye Bölme (split), Paralel ve Mutlak Kesin Paralel (strict)” şeklindedir. Kullanılan tüm kriterlerden bulunan sonuç %70’i geçtiğinde iç tutarlık ve güvenilirlik sağlanmış olur. Tablo 3.1’den görüleceği gibi 4 kriter sonuçlarında %70 değeri geçilmiş, güvenilirlik sağlanmıştır. Böylece analiz çıktılarının da güvenilir olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3.1. Anketin Güvenilirlik Analizleri Sonuçları

Kriterler	Anketin Güvenirlik Sonuçları
Cronbach_Alpha	0.819
Split	0.817-0.820
Paralel	0.819
Strict	0.818

3.8. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın ana hipotezi, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, meslekteki süre ve kurumda çalışma süresi açısından örgütsel körlük skorunun anlamlı farklı olduğu yönüyledir. Diğer bir hipotez ise, ele alınan bu demografik özelliklerin örgütsel körlük düzeyi ile anlamlı ilişkili olduğu görüşüdür. Geliştirilen hipotezler Tablo 3.2’de verilmiştir.

Tablo 3.2. Araştırmanın Hipotezleri

H	Tür	Hipotezler
H₁	Ana hipotez	Cinsiyet, yaş, eğitim, mesleki kıdem, kurumda çalışma süresi açısından örgütsel körlük ve alt boyutları için istatistik anlamlı farklılık vardır.
H₂	Ana hipotez	Cinsiyet, yaş, eğitim, mesleki kıdem, kurumda çalışma süresi ile örgütsel körlük ve alt boyutları istatistik anlamlı ilişkilidir.
H₃	Alt hipotez	Bireysel etmenler boyutu, işin rutinlik düzeyi boyutu, örgüt yapısı boyutu ve sektör yapısı boyutu arasında istatistik anlamlı ilişki vardır.

4.BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde, demografik ve genel bilgilerin yüzde dağılımları, ankete yönelik cevapların yüzde dağılımları, hipotezlerin sınanmasına yönelik grup farklılığı ve ilişki analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

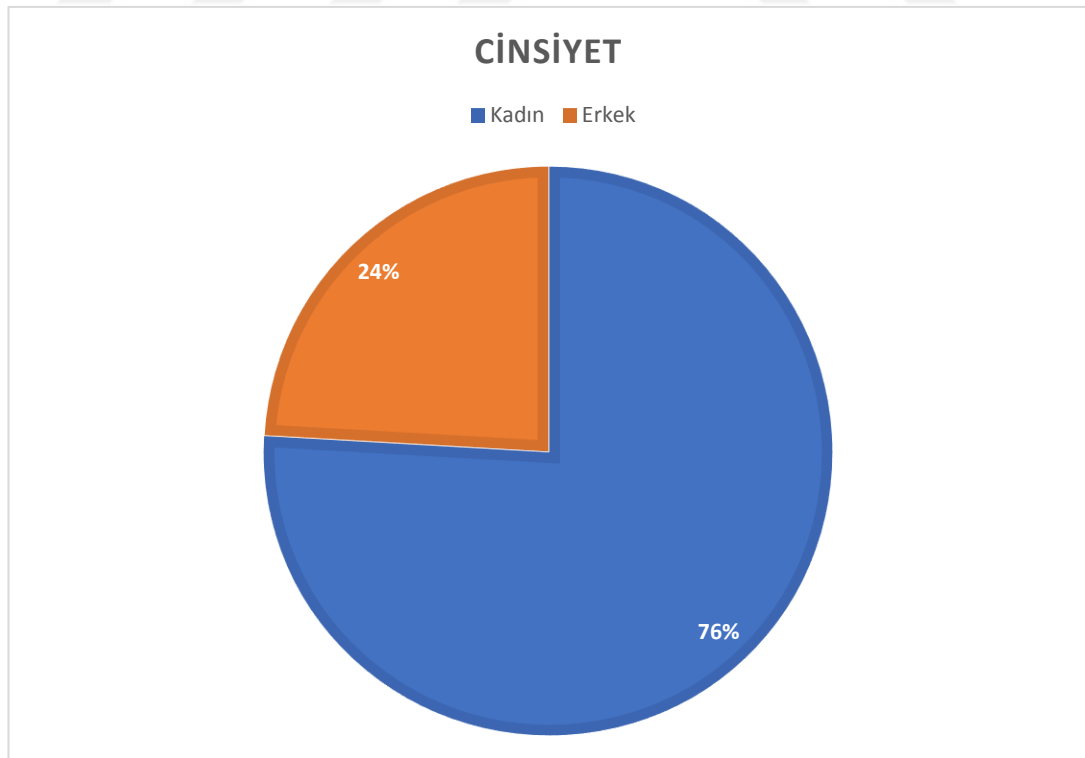
4.1.Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların demografik ve genel özelliklere ilişkin bilgileri sunulmuştur.

Tablo 4.1. Cinsiyet Değişkenine Yönelik Sıklık ve Yüzde Dağılımı

Cinsiyet	<i>f</i>	%
Kadın	66	75,9
Erkek	21	24,1
Toplam	87	100,0

Katılımcıların %75,9'u kadın, %24,1'i erkektir.

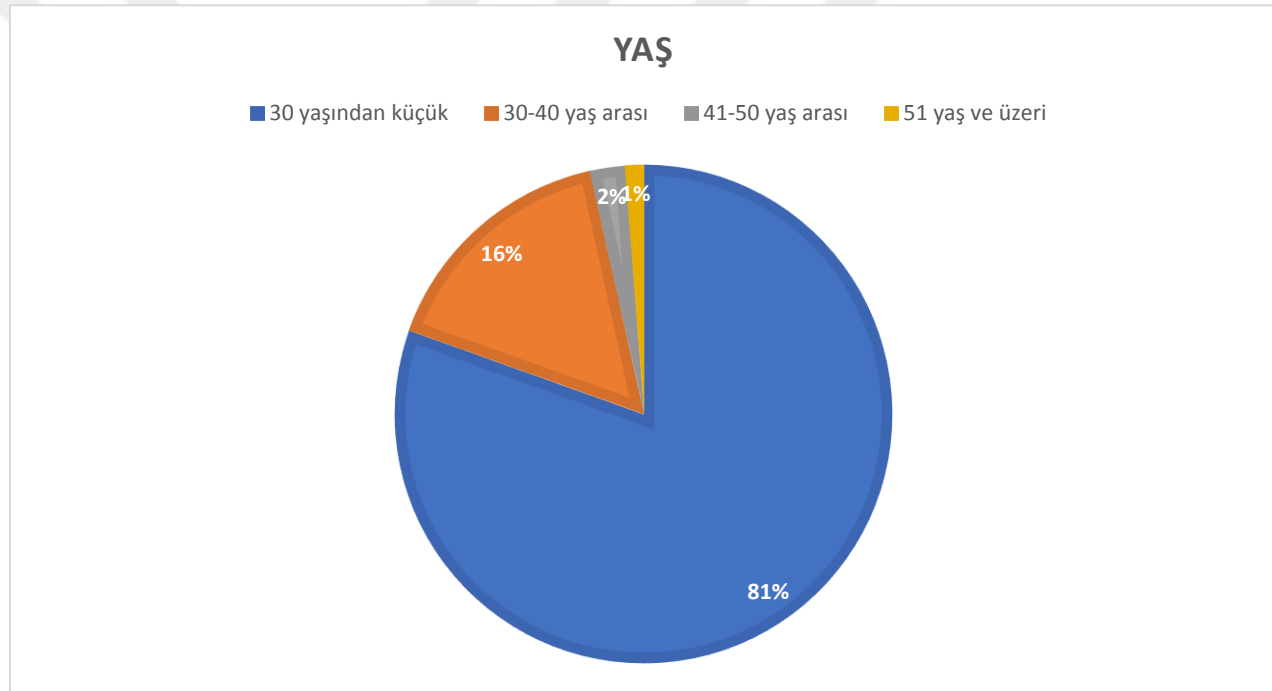


Şekil 4.1. Cinsiyet Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği

Tablo 4.2. Yaş Değişkenine Yönelik Sıklık ve Yüzde Dağılımı

Yaş	<i>f</i>	%
30 yaşından küçük	70	80,5
30-40 yaş arası	14	16,1
41-50 yaş arası	2	2,3
51 yaş ve üzeri	1	1,1
Toplam	87	100,0

Katılımcıların %80'i 30 yaşından küçük, %16,1'i 30-40 yaş aralığında, %2,3'ü 41-50 yaş aralığında, %1,1'i 51 yaş ve üzerindedir.

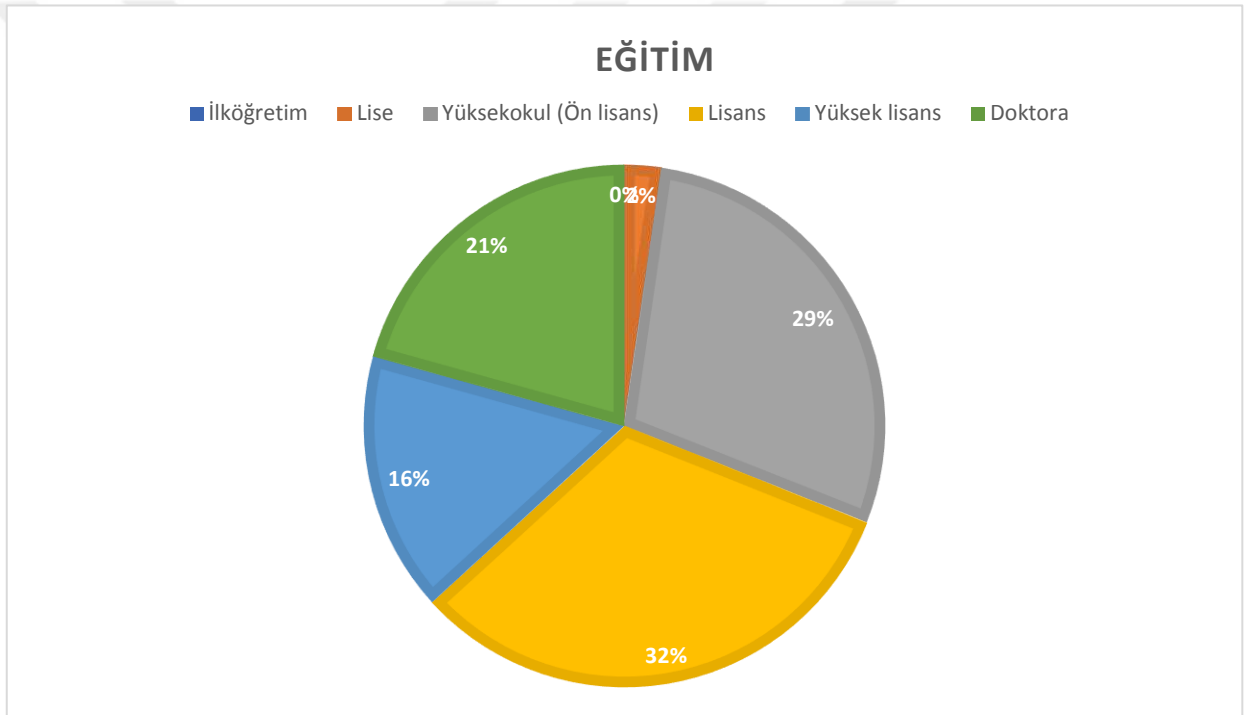


Şekil 4.2. Yaş Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği

Tablo 4.3. Eğitim Durumu Değişkenine Yönelik Sıklık ve Yüzde Dağılımı

Eğitim Durumu	<i>f</i>	%
İlköğretim	-	-
Lise	2	2,3
Yüksekokul (Ön lisans)	25	28,7
Lisans	28	32,2
Yüksek lisans	14	16,1
Doktora	18	20,7
Toplam	87	100,0

Katılımcıların %2,3'ü lise, %28,7'si yüksekokul, %32,2'si lisans, %16,1'i yüksek lisans, %20,7'si doktora eğitim durumuna sahiptir.

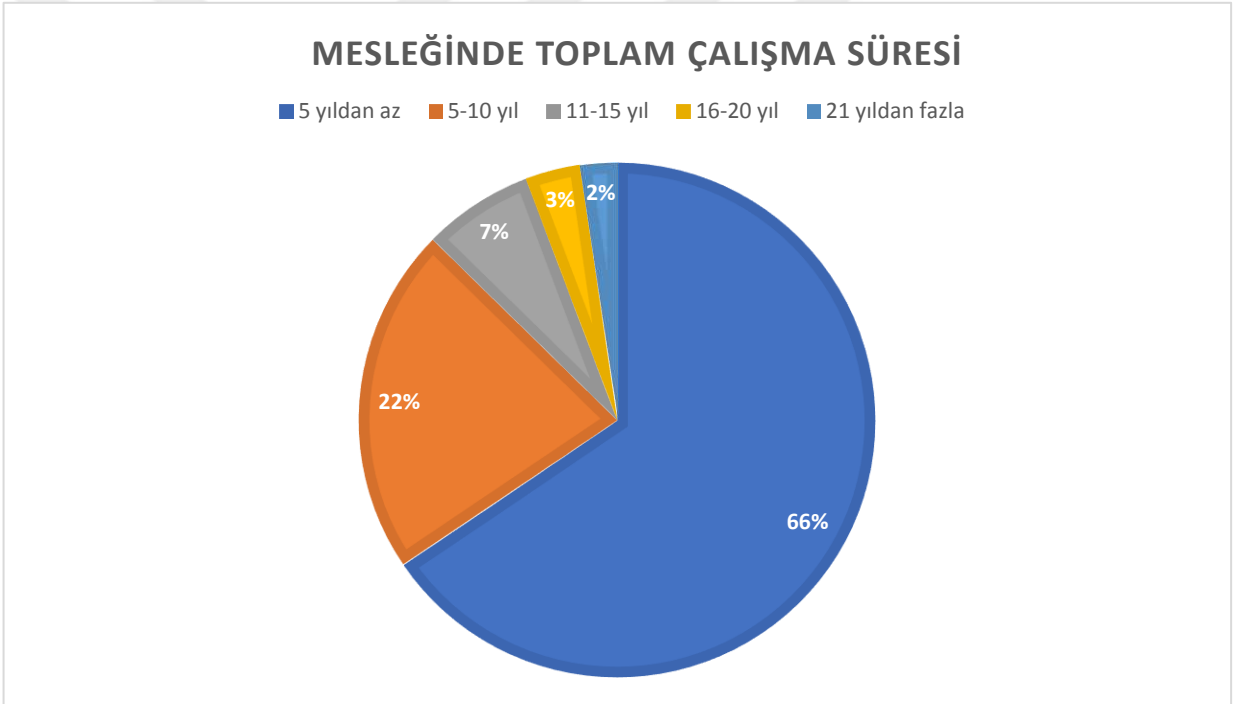


Şekil 4.3. Eğitim Durumu Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği

Tablo 4.4. Mesleğinde Toplam Çalışma Süresi Değişkenine Yönelik Sıklık ve Yüzde Dağılımı

Mesleğinde Toplam Çalışma Süresi	<i>f</i>	%
5 yıldan az	57	65,5
5-10 yıl	19	21,8
11-15 yıl	6	6,9
16-20 yıl	3	3,4
21 yıldan fazla	2	2,3
Toplam	87	100,0

Katılımcıların %65,5'in mesleğinde toplam çalışma süresi 5 yıldan az, %21,8'sinin 5-10 yıl arası, %6,9'unun 11-15 yıl arası, %3,4'ünün 16-20 yıl arası, %2,3'ünün toplam çalışma süresi 21 yıldan fazla süredir.

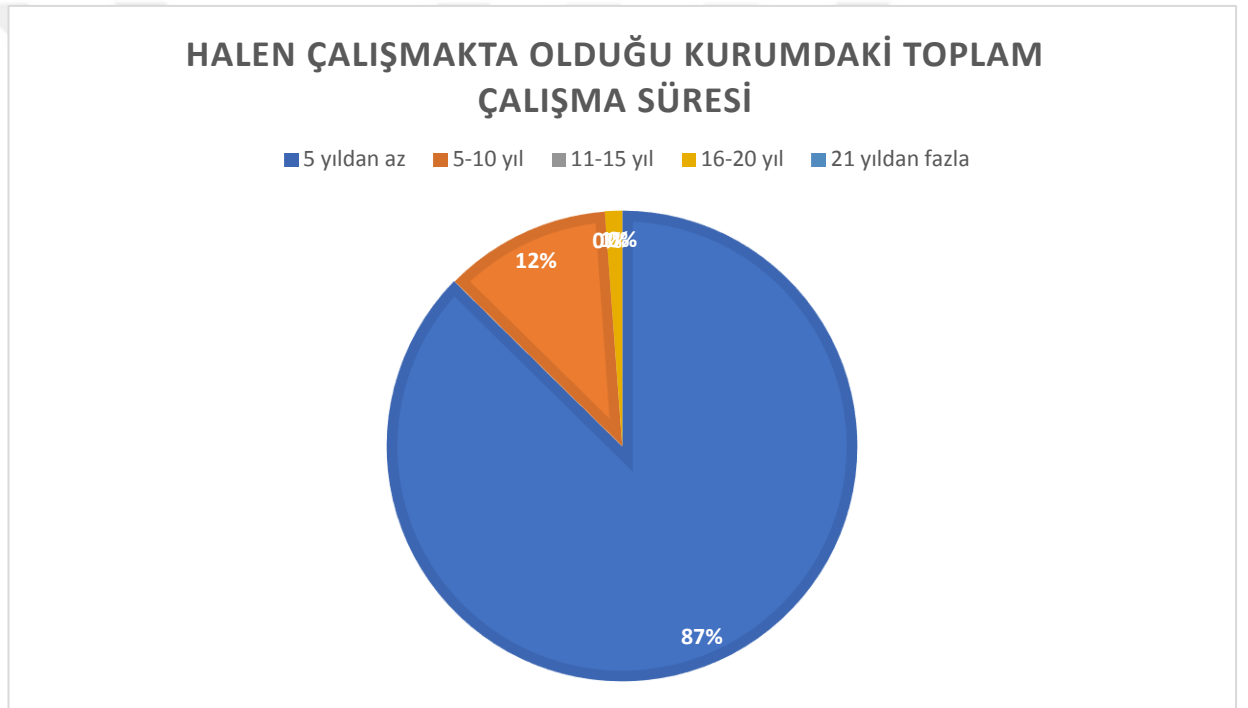


Şekil 4.4. Meslekte Toplam Çalışma Süresi Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği

Tablo 4.5. Halen Çalıştığı Kurumdaki Toplam Çalışma Süresi Değişkenine Yönelik Sıklık ve Yüzde Dağılımı

Halen Çalışmakta Olduğu Kurumdaki Toplam Çalışma Süresi	<i>f</i>	<i>%</i>
5 yıldan az	76	87,4
5-10 yıl	10	11,5
11-15 yıl	-	-
16-20 yıl	1	1,1
21 yıldan fazla	-	-
Toplam	87	100,0

Katılımcıların %87,4'ü halen çalışmakta olduğu kurumda 5 yıldan az süredir, %11,5'i 5-10 yıldır, %1,1'i 16-20 yıldır çalışmaktadır.



Şekil 4.5. Halen Çalışmakta Olduğu Kurumdaki Toplam Çalışma Süresine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği

4.2. Ölçeğe Yönelik Yüzde Dağılım Bilgileri

Çalışmanın bu aşamasında kullanılan ölçeğe yönelik cevap yüzdeleri ve ortalama cevaplara yer verilmiştir.

Tablo 4.6. Örgütsel Körlük Ölçeğine Yönelik Cevaplar Yüzde Dağılımı

Maddeler		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katlıyorum	Kesinlikle Katlıyorum	Ort. $\pm$ Ss.
Bireysel Etkenler Alt Boyutu							
1	İşimle ilgili yenilikleri takip etmem.	9,2	5,7	3,4	28,7	52,9	4,10 $\pm$ 1,28
2	Çevremdeki gelişmeler konusunda meraklı değilim.	2,3	5,7	4,6	34,5	52,9	4,30 $\pm$ 0,97
3	Kendi eksikliklerimi kolay fark edemem.	2,3	8,0	19,5	32,2	37,9	3,95 $\pm$ 1,06
4	Başkalarının eleştirilerini dikkate almam.	3,4	10,3	20,7	41,4	24,1	3,72 $\pm$ 1,05
5	Bir şey yaparken her zaman daha önce kullandığım yöntemleri kullanırım.	8,0	31,0	33,3	19,5	8,0	2,89 $\pm$ 1,07
6	Alışkanlıklarımdan kolay vazgeçemem.	16,1	37,9	26,4	13,8	5,7	2,55 $\pm$ 1,10
7	Değişik çevre koşulları beni korkutur.	4,6	18,4	34,5	24,1	18,4	3,33 $\pm$ 1,12
İşin Rutinlik Düzeyi Alt Boyutu							
8	İşimde kendimi geliştirme imkânım yoktur.	2,3	4,6	18,4	27,6	47,1	4,13 $\pm$ 1,02
9	İşim yeniliğe açık değildir.	1,1	5,7	18,4	20,7	54,0	4,21 $\pm$ 1,01
10	İşimde karşılaştığım problemleri hep aynı yöntemlerle çözerim.	4,6	9,2	35,6	28,7	21,8	3,54 $\pm$ 1,08
11	Yaptığım iş rutinleşmeye uygundur.	12,6	27,6	27,6	18,4	13,8	2,93 $\pm$ 1,24
12	Standart bir mesleğim vardır.	11,5	23,0	26,4	24,1	14,9	3,08 $\pm$ 1,24
13	Mesleğim rotasyona uygun değildir.	5,7	6,9	31,0	29,9	26,4	3,64 $\pm$ 1,12
Örgüt Yapısı Alt Boyutu							
14	İş yerimizdeki birimler arasında personel rotasyonu yoktur.	5,7	17,2	21,8	33,3	21,8	3,48 $\pm$ 1,18
15	İş yerimizde çalışanların fikirlerini paylaşacağı ortam sağlanmamıştır.	8,0	12,6	24,1	29,9	25,3	3,52 $\pm$ 1,23
16	Kurum, hakkındaki geri bildirimler değerlendirilmez.	6,9	8,0	26,4	32,2	26,4	3,63 $\pm$ 1,16
17	İş yerimizde, işler daima geleneksel yöntemlerle yapılır.	2,3	12,6	41,4	29,9	13,8	3,40 $\pm$ 0,96

18	Yöneticilerim esnek değildir.	4,6	16,1	26,4	32,2	20,7	3,48 ± 1,13
19	Kurumumuzdaki kurallar katıdır.	3,4	17,2	32,2	31,0	16,1	3,39 ± 1,06
20	Kurumumuzda çok az yenilik yapılır.	1,1	16,1	33,3	29,9	19,5	3,51 ± 1,02
İçini Rahatlatma Alt Boyutu							
21	Bulduğumuz sektörde nadiren yenilik olur.	3,4	8,0	23,0	23,0	42,5	3,93 ± 1,14
22	Bulduğumuz sektörde farklılıklar hoş karşılanmaz.	1,1	11,5	21,8	24,1	41,4	3,93 ± 1,10
23	Bulduğumuz sektör katı disiplin ve kurallar içerir.	12,6	24,1	24,1	23,0	16,1	3,06 ± 1,28
24	İşimin bulunduğu sektör durağandır.	6,9	3,4	21,8	24,1	43,7	3,94 ± 1,19
Genel Cevap Ortalaması: 3,56							

Önerme 1: “İşimle ilgili yenilikleri takip etmem.” önermesine katılımcıların %9,2’si “Kesinlikle katılmıyorum”, %5,7’si “Katılmıyorum”, %3,4’ü “Kararsızım”, %28,7’si “Katılıyorum”, %52,9’u “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,10 ve standart sapma değeri ise 1,28 bulunmuştur.

Önerme 2: “Çevremdeki gelişmeler konusunda meraklı değilim.” Önermesine katılımcıların %2,3’ü “Kesinlikle katılmıyorum”, %5,7’si “Katılmıyorum”, %4,6’sı “Kararsızım”, %34,5’i “Katılıyorum”, %52,9’u “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,30 ve standart sapma değeri ise 0,97 bulunmuştur.

Önerme 3: “Kendi eksikliklerimi kolay fark edemem.” önermesine katılımcıların %2,3’ü “Kesinlikle katılmıyorum”, %8’i “Katılmıyorum”, %19,5’i “Kararsızım”, %32,2’si “Katılıyorum”, %37,9’u “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,95 ve standart sapma değeri ise 1,06 bulunmuştur.

Önerme 4: “Başkalarının eleştirilerini dikkate almam.” önermesine katılımcıların %2,3’ü “Kesinlikle katılmıyorum”, %8’i “Katılmıyorum”, %19,5’i “Kararsızım”, %32,2’si “Katılıyorum”, %37,9’u “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,95 ve standart sapma değeri ise 1,06 bulunmuştur.

Önerme 5: “Bir şey yaparken her zaman daha önce kullandığım yöntemleri kullanırım.” önermesine katılımcıların %8’i “Kesinlikle katılmıyorum”, %31’i “Katılmıyorum”, %33,3’ü “Kararsızım”, %19,5’i “Katılıyorum”, %8’i “Kesinlikle

katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,89 ve standart sapma değeri ise 1,07 bulunmuştur.

Önerme 6: “Alışkanlıklarımdan kolay vazgeçemem.” önermesine katılımcıların %16,1’i “Kesinlikle katılmıyorum”, %37,9’u “Katılmıyorum”, %26,4’ü “Kararsızım”, %13,8’i “Katılıyorum”, %5,7’si “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,55 ve standart sapma değeri ise 1,10 bulunmuştur.

Önerme 7: “Değişik çevre koşulları beni korkutur.” önermesine katılımcıların %4,6’sı “Kesinlikle katılmıyorum”, %18,4’ü “Katılmıyorum”, %34,5’i “Kararsızım”, %24,1’i “Katılıyorum”, %18,4’ü “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,33 ve standart sapma değeri ise 1,12 bulunmuştur.

Önerme 8: “İşimde kendimi geliştirme imkânım yoktur.” önermesine katılımcıların %2,3’ü “Kesinlikle katılmıyorum”, %4,6’sı “Katılmıyorum”, %18,4’ü “Kararsızım”, %27,6’sı “Katılıyorum”, %47,1’i “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,13 ve standart sapma değeri ise 1,02 bulunmuştur.

Önerme 9: “İşim yeniliğe açık değildir.” önermesine katılımcıların %1,1’i “Kesinlikle katılmıyorum”, %5,7’si “Katılmıyorum”, %18,4’ü “Kararsızım”, %20,7’si “Katılıyorum”, %54’ü “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,21 ve standart sapma değeri ise 1,01 bulunmuştur.

Önerme 10: “İşimde karşılaştığım problemleri hep aynı yöntemlerle çözerim.” önermesine katılımcıların %4,6’sı “Kesinlikle katılmıyorum”, %9,2’si “Katılmıyorum”, %35,6’sı “Kararsızım”, %28,7’si “Katılıyorum”, %21,8’i “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,54 ve standart sapma değeri ise 1,08 bulunmuştur.

Önerme 11: “Yaptığım iş rutinleşmeye uygundur.” önermesine katılımcıların %12,6’sı “Kesinlikle katılmıyorum”, %27,6’sı “Katılmıyorum”, %27,6’sı “Kararsızım”, %18,4’ü “Katılıyorum”, %13,8’i “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,93 ve standart sapma değeri ise 1,24 bulunmuştur.

Önerme 12: “Standart bir mesleğim vardır.” önermesine katılımcıların %11,5’i “Kesinlikle katılmıyorum”, %23’ü “Katılmıyorum”, %26,4’ü “Kararsızım”, %24,1’i

“Katılıyorum”, %14,9’u “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,08 ve standart sapma değeri ise 1,24 bulunmuştur.

Önerme 13: “Mesleğim rotasyona uygun değildir.” önermesine katılımcıların %5,7’si “Kesinlikle katılmıyorum”, %6,9’u “Katılmıyorum”, %31’i “Kararsızım”, %29,9’u “Katılıyorum”, %26,4’ü, “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,64 ve standart sapma değeri ise 1,12 bulunmuştur.

Önerme 14: “İş yerimizdeki birimler arasında personel rotasyonu yoktur.” önermesine katılımcıların %5,7’si “Kesinlikle katılmıyorum”, %17,2’si “Katılmıyorum”, %21,8’i “Kararsızım”, %33,3’ü “Katılıyorum”, %21,8’i “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,48 ve standart sapma değeri ise 1,18 bulunmuştur.

Önerme 15: “İş yerimizde çalışanların fikirlerini paylaşacağı ortam sağlanmamıştır.” önermesine katılımcıların %8’i “Kesinlikle katılmıyorum”, %12,6’sı “Katılmıyorum”, %24,1’i “Kararsızım”, %29,9’u “Katılıyorum”, %25,3’ü “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,52 ve standart sapma değeri ise 1,23 bulunmuştur.

Önerme 16: “Kurum, hakkındaki geri bildirimler değerlendirilmez.” önermesine katılımcıların %6,9’u “Kesinlikle katılmıyorum”, %8’i “Katılmıyorum”, %26,4’ü “Kararsızım”, %32,2’si “Katılıyorum”, %26,4’ü “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,63 ve standart sapma değeri ise 1,16 bulunmuştur.

Önerme 17: “İş yerimizde, işler daima geleneksel yöntemlerle yapılır.” önermesine katılımcıların %2,3’ü “Kesinlikle katılmıyorum”, %12,6’sı “Katılmıyorum”, %41,4’ü “Kararsızım”, %29,9’u “Katılıyorum”, %13,8’i “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,40 ve standart sapma değeri ise 0,96 bulunmuştur.

Önerme 18: “Yöneticilerim esnek değildir.” önermesine katılımcıların %4,6’sı “Kesinlikle katılmıyorum”, %16,1’i “Katılmıyorum”, %26,4’ü “Kararsızım”, %32,2’si “Katılıyorum”, %20,7’si “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,48 ve standart sapma değeri ise 1,13 bulunmuştur.

Önerme 19: “Kurumumuzdaki kurallar katıdır.” önermesine katılımcıların %3,4’ü “Kesinlikle katılmıyorum”, %17,2’si “Katılmıyorum”, %32,2’si “Kararsızım”, %31’i “Katılıyorum”, %16,1’i “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,29 ve standart sapma değeri ise 1,06 bulunmuştur.

Önerme 20: “Kurumumuzda çok az yenilik yapılır.” önermesine katılımcıların %1,1’i “Kesinlikle katılmıyorum”, %16,1’i “Katılmıyorum”, %33,3’ü “Kararsızım”, %29,9’u “Katılıyorum”, %19,5’i “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,51 ve standart sapma değeri ise 1,02 bulunmuştur.

Önerme 21: “Bulunduğumuz sektörde nadiren yenilik olur.” önermesine katılımcıların %3,4’ü “Kesinlikle katılmıyorum”, %8’i “Katılmıyorum”, %23’ü “Kararsızım”, %23’ü “Katılıyorum”, %42,5’i “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,93 ve standart sapma değeri ise 1,14 bulunmuştur.

Önerme 22: “Bulunduğumuz sektörde farklılıklar hoş karşılanmaz” önermesine katılımcıların %1,1’i “Kesinlikle katılmıyorum”, %11,5’i “Katılmıyorum”, %21,8’i “Kararsızım”, %24,1’i “Katılıyorum”, %41,4’ü “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,93 ve standart sapma değeri ise 1,10 bulunmuştur.

Önerme 23: “Bulunduğumuz sektör katı disiplin ve kurallar içerir.” önermesine katılımcıların %12,6’sı Kesinlikle katılmıyorum”, %24,1’i “Katılmıyorum”, %24,1’i “Kararsızım”, %23’ü “Katılıyorum”, %16,1’i “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,06 ve standart sapma değeri ise 1,28 bulunmuştur.

Önerme 24: “İşimin bulunduğu sektör durağandır.” önermesine katılımcıların %6,9’u Kesinlikle katılmıyorum”, %3,4’ü “Katılmıyorum”, %21,8’i “Kararsızım”, %24,1’, “Katılıyorum”, %43,7’si “Kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,94 ve standart sapma değeri ise 1,19 bulunmuştur.

4.3. Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)

Faktör analizi, birbiriyle ilişkili p tane değişkeni bir araya getirerek az sayıda ilişkisiz ve kavramsal olarak anlamlı yeni değişkenler (faktörler, boyutlar) bulmayı, keşfetmeyi amaçlayan çok değişkenli bir istatistiktir. Ölçeklere yönelik açıklayıcı faktör analizi sürecinde öncelikle verilerin faktör analizine uygunluğu test edilmiştir. Veri setinin uygunluğunun yapılan testlerle onaylanmasının ardından faktör yapısının ortaya konulması amacıyla faktör tutma yöntemi olarak “Varimax” döndürme metodu ile “Temel Bileşenler Analizi” yöntemi uygulanmıştır.

Faktör analizi sonucunda Extraction (çıkarm) sütununda değeri 0,20’nin altında kalan sorular Costello ve Osborne’un (2005) çalışmasında belirtildiği üzere, varyans değişime etkileri az olduğu için analiz dışında bırakılmalıdır. Bu çalışmada elde edilen faktörlerde 0,20 değerinin altında bir soru olmadığı için çıkarm yapılmamıştır. Anti-imaj matris diyagonal değerleri 0.50 değerinin üzerinde çıkmıştır. Böylece soru çıkarılmamış, ölçekler orijinal haliyle kullanılmıştır.

Tablo 4.7. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Örgütsel Körlük Ölçeği	Varyans Açıklama Yüzdesi	Cronbach-Alpha (CA)	Cevap Ortalaması
Bireysel Etkenler	%20,72	0.915	3,55
İşin Rutinlik Düzeyi	%18.36	0.912	3,58
Örgüt Yapısı	%14.20	0.910	3,48
Sektör Yapısı	%10,86	0.909	3,71
KMO= 0.927; Bartlett $\chi^2=6477.26$ ve $p= 0.000$; Varyans Açıklama Yüzde: %81,87			

Faktör yapısında, örgütsel körlük için 4 faktör, öz değerleri 1’den yüksek olarak elde edilmiştir. Örgütsel körlük ölçeği Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliği, iyi düzeyi ifade eden 0.70 değerinin üzerinde 0.927 olarak elde edilmiştir. Analizi yapılacak olan değişkenlerin tutarlılığını ölçmek için yapılan Bartlett küresellik testinin sonucu istatistik anlamlı ($\chi^2= 6477.26$ ve $p= 0.000$) olarak elde edilmiştir. Anti-imaj korelasyon matrisi sonuçlarına göre, ifadelerin çapraz ilişki

katsayıları kritik düzey olan 0.5'in üzerinde elde edilmiştir. Diğer yandan, ölçek için extraction (çıkartım) sütununda 0.20'nin altında soru yoktur, böylece soru çıkarımına gidilmemiştir. Faktör ağırlıkları (0.64-0.82) arasında elde edilmiştir.

4.4. Boyutlara Yönelik Tanımlayıcı İstatistik Bilgiler ve Normallik Test Sonuçları

Yapılacak analizlerin belirlenmesinde normallik testi sonuçlarına göre karar verileceği için Tablo 8'de her bir boyut için tanımsal bilgilerin yanı sıra normallik test sonuçları da verilmiştir.

Tablo 4.8. Boyutlara Yönelik Normallik Sınaması

Boyutlar	Ortalama	St. Sapma	Asimetri	Basıklık	Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk	
					ist	p	ist	p
<i>Bireysel Etkenler Alt Boyutu</i>	3,55	0,61	-0,465	0,801	0,107	0,016	0,976	0,004
<i>İşin Rutinlik Düzeyi Alt Boyutu</i>	3,58	0,76	-0,723	0,258	0,129	0,001	0,959	0,008
<i>Örgüt Yapısı Alt Boyutu</i>	3,48	0,65	-0,117	0,99	0,075	0,000	0,989	0,000
<i>Sektör Yapısı Alt Boyutu</i>	3,71	0,80	-0,397	-0,395	0,109	0,012	0,964	0,016
Örgütsel Körlük Genel Boyutu	3,58	0,49	-0,285	-0,90	0,052	0,000	0,988	0,000

Görüleceği üzere, her iki normallik testi sonucunda $p < 0.05$ olduğundan normal dağılımın sağlanmadığını belirten H_1 hipotezi kabul edilir. Bu durumda grup farklılığı analizlerinde non-parametrik yöntemler kullanılacaktır.

4.5. Grup Farklılığı Analizleri

Grup farklılıklarının analizinde 2 grup için Mann-Whitney-U testi ile 3 ve üzeri grup için Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Farkın kaynağı için ortalama değerlerine bakılmıştır.

Tablo 4.9. Cinsiyet Açısından Mann-Whitney U Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	n	Ortalama Sıra	Cevap Ortalaması	Mann-Whitney U	p
<i>Bireysel Etkenler Alt Boyutu</i>	Kadın	66	46,58	3,62	522,500	0,090
	Erkek	21	35,88	3,33		
<i>İşin Rutinlik Düzeyi Alt Boyutu</i>	Kadın	66	44,52	3,60	659,000	0,735
	Erkek	21	42,38	3,56		
<i>Örgüt Yapısı Alt Boyutu</i>	Kadın	66	42,42	3,45	589,000	0,301
	Erkek	21	48,95	3,61		
<i>Sektör Yapısı Alt Boyutu</i>	Kadın	66	43,97	3,71	691,000	0,984
	Erkek	21	44,10	3,73		
Örgütsel Körlük Genel Boyutu	Kadın	66	44,38	3,59	668,000	0,804
	Erkek	21	42,81	3,56		

Cinsiyet açısından örgütsel körlük ölçeği alt boyutlarında anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Gruplar arasında farklı bakış açısı yoktur.

Tablo 4.10. Yaş Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları

Boyutlar	Grup	n	Ortalama sıra	Cevap Ortalaması	Ki-kare değeri	p
<i>Bireysel Etkenler Alt Boyutu</i>	30 yaşından küçük	70	43,02	3,53	0,626	0,890
	30-40 yaş arası	14	48,21	3,62		
	41-50 yaş arası	2	44,25	3,57		
	51 yaş ve üzeri	1	53,00	3,71		
<i>İşin Rutinlik Düzeyi Alt Boyutu</i>	30 yaşından küçük	70	43,63	3,59	0,165	0,983
	30-40 yaş arası	14	45,93	3,58		
	41-50 yaş arası	2	41,00	3,42		
	51 yaş ve üzeri	1	49,00	3,83		
<i>Örgüt Yapısı Alt Boyutu</i>	30 yaşından küçük	70	43,44	3,48	2,008	0,571
	30-40 yaş arası	14	42,64	3,41		
	41-50 yaş arası	2	67,25	4,14		
	51 yaş ve üzeri	1	56,00	3,71		
<i>Sektör Yapısı Alt Boyutu</i>	30 yaşından küçük	70	42,60	3,68	1,138	0,768
	30-40 yaş arası	14	49,79	3,88		
	41-50 yaş arası	2	48,00	3,88		
	51 yaş ve üzeri	1	53,00	4,00		
Örgütsel Körlük Genel Boyutu	30 yaşından küçük	70	43,26	3,57	0,599	0,897
	30-40 yaş arası	14	45,93	3,62		
	41-50 yaş arası	2	48,25	3,76		
	51 yaş ve üzeri	1	60,00	3,82		

Yaş açısından örgütsel körlük ölçeği alt boyutlarında anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Gruplar arasında farklı bakış açısı yoktur.

Tablo 4.11. Eğitim Durumu Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları

Boyutlar	Grup	n	Ortalama sıra	Cevap Ortalaması	Ki-kare değeri	p
<i>Bireysel Etkenler Alt Boyutu</i>	İlköğretim	-	-	-	6,311	0,177
	Lise	2	18,25	3,07		
	Yüksekokul (Ön lisans)	25	45,32	3,57		
	Lisans	28	37,52	3,40		
	Yüksek lisans	14	47,39	3,63		
	Doktora	18	52,47	3,75		
<i>İşin Rutinlik Düzeyi Alt Boyutu</i>	İlköğretim	-	-	-	2,655	0,617
	Lise	2	35,75	2,92		
	Yüksekokul (Ön lisans)	25	40,78	3,53		
	Lisans	28	40,98	3,48		
	Yüksek lisans	14	49,50	3,75		
	Doktora	18	49,81	3,80		
<i>Örgüt Yapısı Alt Boyutu</i>	İlköğretim	-	-	-	5,001	0,287
	Lise	2	23,50	2,93		
	Yüksekokul (Ön lisans)	25	44,56	3,55		
	Lisans	28	38,11	3,33		
	Yüksek lisans	14	52,82	3,67		
	Doktora	18	47,81	3,56		
<i>Sektör Yapısı Alt Boyutu</i>	İlköğretim	-	-	-	8,753	0,068
	Lise	2	36,25	3,12		
	Yüksekokul (Ön lisans)	25	38,70	3,56		
	Lisans	28	38,27	3,53		
	Yüksek lisans	14	47,93	3,86		
	Doktora	18	58,08	4,18		
Örgütsel Körlük Genel Boyutu	İlköğretim	-	-	-	10,422	0,034*
	Lise	2	19,50	3,01		
	Yüksekokul (Ön lisans)	25	40,12	3,55		
	Lisans	28	37,05	3,43		
	Yüksek lisans	14	52,68	3,73		
	Doktora	18	56,17	3,82		

*0.05 için anlamlı farklılık

Eğitim durumu açısından örgütsel körlük ölçeği alt boyutlarında anlamlı bir fark elde edilmemiştir, fakat Örgütsel Körlük ölçeğinin genel skorunda bir anlamlılık elde edilmiştir. Farkın kaynağı için ortalama değerlerine bakıldığında fark, ortalaması daha yüksek olan eğitim durumu doktora olan katılımcılardan kaynaklanmaktadır.

Tablo 4.12. Mesleğinde Toplam Çalışma Süresi Durumu Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları

Boyutlar	Grup	n	Ortalama sıra	Cevap Ortalaması	Ki-kare değeri	p
<i>Bireysel Etkenler Alt Boyutu</i>	5 yıldan az	57	44,07	3,55	5,829	0,212
	5-10 yıl	19	37,16	3,40		
	11-15 yıl	6	61,75	3,95		
	16-20 yıl	3	37,33	3,43		
	21 yıldan fazla	2	63,75	3,93		
<i>İşin Rutinlik Düzeyi Alt Boyutu</i>	5 yıldan az	57	44,91	3,62	2,432	0,657
	5-10 yıl	19	42,79	3,57		
	11-15 yıl	6	51,58	3,86		
	16-20 yıl	3	28,00	2,84		
	21 yıldan fazla	2	30,75	3,25		
<i>Örgüt Yapısı Alt Boyutu</i>	5 yıldan az	57	45,47	3,54	1,847	0,764
	5-10 yıl	19	39,79	3,32		
	11-15 yıl	6	41,50	3,41		
	16-20 yıl	3	55,50	3,86		
	21 yıldan fazla	2	32,25	3,14		
<i>Sektör Yapısı Alt Boyutu</i>	5 yıldan az	57	43,96	3,73	2,332	0,675
	5-10 yıl	19	42,34	3,67		
	11-15 yıl	6	52,00	4,00		
	16-20 yıl	3	29,67	2,92		
	21 yıldan fazla	2	58,50	4,13		
Örgütsel Körlük Genel Boyutu	5 yıldan az	57	45,09	3,61	2,966	0,564
	5-10 yıl	19	38,92	3,49		
	11-15 yıl	6	55,92	3,81		
	16-20 yıl	3	31,33	3,26		
	21 yıldan fazla	2	44,50	3,62		

Mesleğinde toplam çalışma süresi durumu açısından örgütsel körlük ölçeği alt boyutlarında anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Gruplar arasında farklı bakış açısı yoktur.

Tablo 4.13. Halen Çalışmakta Olduğu Kurumdaki Toplam Çalışma Süresi Durumu Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları

Boyutlar	Grup	n	Ortalama sıra	Cevap Ortalaması	Ki-kare değeri	p
<i>Bireysel Etkenler Alt Boyutu</i>	5 yıldan az	76	46,54	3,61	6,119	0,037*
	5-10 yıl	10	26,55	3,13		
	11-15 yıl	-	-	-		
	16-20 yıl	1	25,50	3,29		
	21 yıldan fazla	-	-	-		
<i>İşin Rutinlik Düzeyi Alt Boyutu</i>	5 yıldan az	76	44,72	3,62	2,623	0,269
	5-10 yıl	10	42,55	3,49		
	11-15 yıl	-	-	-		
	16-20 yıl	1	4,00	2,17		
	21 yıldan fazla	-	-	-		
<i>Örgüt Yapısı Alt Boyutu</i>	5 yıldan az	76	44,60	3,51	1,864	0,394
	5-10 yıl	10	36,90	3,27		
	11-15 yıl	-	-	-		
	16-20 yıl	1	69,50	4,00		
	21 yıldan fazla	-	-	-		
<i>Sektör Yapısı Alt Boyutu</i>	5 yıldan az	76	45,38	3,77	1,989	0,370
	5-10 yıl	10	35,45	3,35		
	11-15 yıl	-	-	-		
	16-20 yıl	1	24,50	3,25		
	21 yıldan fazla	-	-	-		
Örgütsel Körlük Genel Boyutu	5 yıldan az	76	46,16	3,63	4,564	0,102
	5-10 yıl	10	30,10	3,31		
	11-15 yıl	-	-	-		
	16-20 yıl	1	19,00	3,18		
	21 yıldan fazla	-	-	-		

*0.05 için anlamlı farklılık

Halen çalışmakta olduğu kurumdaki toplam çalışma süresi durumu açısından “Bireysel Etkenler” alt boyutunda anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Farkın kaynağı için ortalama değerlerine bakıldığında fark, ortalaması daha yüksek çalışma süresi 5 yıldan az olan katılımcılardan kaynaklanmaktadır.

4.6. Korelasyon Analizi

Çalışmada, alt boyut ilişkilerinin belirlenmesi amaçlı korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizi için normal dağılım gerektiren Pearson ilişki analizi yerine Kendall’s tau-b ilişki analizi uygulanmıştır.

Tablo 4.14. Alt Boyutlara Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

		<i>Bireysel Etkenler Alt Boyutu</i>	<i>İşin Rutinlik Düzeyi Alt Boyutu</i>	<i>Örgüt Yapısı Alt Boyutu</i>	<i>Sektör Yapısı Alt Boyutu</i>
<i>Bireysel Etkenler Alt Boyutu</i>	r	1,000	,230**	,106*	,243**
	p		,003	,000	,002
<i>İşin Rutinlik Düzeyi Alt Boyutu</i>	r		1,000	,166*	,246**
	p			,032	,002
<i>Örgüt Yapısı Alt Boyutu</i>	r			1,000	,393**
	p				,000
<i>Sektör Yapısı Alt Boyutu</i>	r				1,000
	p				-

*0.05 için anlamlı ilişki

Bireysel etkenler alt boyutu, işin rutinlik düzeyi alt boyutunu %23 oranında ($r=0,230$, $p=0,003$), örgüt yapısı alt boyutunu %10,6 oranında ($r=0,106$, $p=0,171$), sektör yapısı alt boyutunu %24,3 oranında ($r=0,243$, $p=0,002$) pozitif yönde (artırıcı) etkilemektedir.

İşin rutinlik düzeyi alt boyutu, örgüt yapısı alt boyutunu %16,6 oranında ($r=0,166$, $p=0,032$), sektör yapısı alt boyutunu %24,6 oranında ($r=0,246$, $p=0,002$) pozitif yönde (artırıcı) etkilemektedir.

Örgüt yapısı alt boyutu, sektör yapısı alt boyutunu %39,3 oranında ($r=0,393$, $p=0,000$) pozitif yönde (artırıcı) etkilemektedir.

Tablo 4.15. Demografik bilgiler ve Ölçek Boyutları ilişkisi

		<i>Bireysel Etkenler Alt Boyutu</i>	<i>İşin Rutinlik Düzeyi Alt Boyutu</i>	<i>Örgüt Yapısı Alt Boyutu</i>	<i>Sektör Yapısı Alt Boyutu</i>	<i>Genel skor</i>
<i>Yaş</i>	r	.065	.024	.047	.095	.051
	p	.467	.793	.600	.293	.561
<i>Eğitim</i>	r	-.116	-.125	-.088	-.219*	-.207*
	p	.163	.133	.292	.009	.011
<i>Meslek Süre</i>	r	.127	-.247	-.155	.238	-.236*
	p	.759	.587	.525	.930	.000
<i>Kurumdaki Süre</i>	r	-.223*	-.168	-.249	-.225	-.284*
	p	.014	.454	.591	.172	.005

*0.05 için anlamlı ilişki

Çalışmada demografik bilgiler ve ölçek boyutları arasındaki ilişki analizinde; yaş ile örgütsel körlük arasında anlamlı ilişki elde edilmemiştir. Eğitim ile örgütsel körlük genel skoru arasında anlamlı negatif yönlü ilişki belirlenmiştir ($r=0,207$; $p=0,000$). Eğitim düzeyi arttıkça örgütsel körlük %20,7 azalmaktadır. Meslekte geçirilen süre ile örgütsel körlük genel skoru arasında anlamlı negatif yönlü ilişki belirlenmiştir ($r=0,236$; $p=0,000$). Meslekte geçirilen süre arttıkça örgütsel körlük %23,6 azalmaktadır. Kurumda çalışma süresi ile örgütsel körlük genel skoru arasında anlamlı negatif yönlü ilişki belirlenmiştir ($r=0,284$; $p=0,000$). Kurumda çalışılan süre arttıkça örgütsel körlük %28,4 azalmaktadır.

4.7. Regresyon Analizi Sonuçları

Çalışmada demografik faktörlerin (bağımsız değişken) örgütsel körlük skoruna (bağımlı değişken) etkisinin belirlenmesi amaçlı, regresyon analizi uygulanmıştır. Regresyon tahmin katsayılarının yorumlanabilir özellikte olması için t testi H_1 , F testi H_1 ve R^2 belirginlik katsayısı değerinin yüksek olması yanı sıra; hata payı normal dağılımlı olmalı, oto korelasyon bulunmamalı, heteroskedasite olmamalı gibi varsayımların da sağlanması gerekmektedir. Ancak bu koşullar altında katsayılar güvenilir ve yorumlanabilir özellikte olacaktır.

Tablo 4.16. Demografik Özelliklerin Örgütsel Körlüğe Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız değişkenler	Standartlaştırılmamış		Standartlaştırılmış katsayı	t istatistiği	p
	β	Std. Hata	β		
Sabit	1.888	.234	-	8.069	.000*
Yaş	.192	.136	.212	1.412	.162
Eğitim	-.129	.048	-.305	-2.695	.009*
Meslekte süre	-.141	.084	-.266	-1.986	.042*
Kurumdaki süre	-.122	.044	-.302	-2.812	.006*
$R^2 = 0.482$ $F_{hesap} = 24.12$ $F_{anamlılık} = 0.000$, Harvey test (p) = 0.119, LM test (p) = 0.125 Jarque-Bera (p) = 0.243					

Bağımlı Değişken: Örgütsel Körlük

*0.05 için anlamlı değişken

Tablo 16'daki regresyon denkleminde, eğitim, meslekteki süre, kurumdaki çalışma süresi örgütsel körlük üzerinde negatif yönde anlamlı ilişkili çıkmıştır ($p < 0.05$). Buna karşılık yaş değişkeni örgütsel körlük üzerinde anlamlı ilişkili çıkmamıştır ($p > 0.05$).

Demografik özellikler örgütsel körlük davranışını $R^2 = \%48,2$ açıklama gücüne sahiptir. Eğitim düzeyi 1 br. arttığında örgütsel körlük davranışı algısı 0.305 br. azalış gösterecektir. Meslekteki süre 1 br. arttığında örgütsel körlük davranışı algısı 0.266 br. azalış gösterecektir. Kurumda çalışma süresi 1 br. arttığında örgütsel körlük davranışı algısı 0.302 br. azalış gösterecektir.

Sonuçlardan görüleceği üzere, örgütsel körlük üzerinde en etkili azaltıcı faktör eğitim düzeyi olmaktadır. İkinci sırada kurumda çalışılan süre, son olarak meslekteki süre gelmektedir.

Modelin varsayımları sınamaları için ilk olarak normallik varsayımı Jarque-Bera testi ile sınanmıştır ve $p > 0.05$ olduğundan normal dağılımı belirten H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Oto korelasyon sınaması için LM testi uygulanmıştır ve $p > 0.05$ olduğundan oto korelasyon bulunmadığını belirten H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Heteroskedasite probleminin sınanmasında Harvey testi uygulanmıştır ve $p > 0.05$ olduğundan homoskedasiteyi belirten H_0 hipotezi kabul edilmiştir.

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Tartışma

Örgütler sürekli yenilenen, değişen ve çevresiyle etkileşim halinde olan dinamik bir yapıya sahiplerdir. Çevredeki riskleri ve fırsatları analiz ederek varlıklarını sürdürmeye devam ederler. Örgütteki tüm çalışanlar bu analiz bilinciyle hareket ettiklerinde örgütsel başarıya ulaşmak daha kolay olmaktadır. Bu başarıyı elde eden örgütler körlüğe yakalanma riskini de en aza indirmektedirler. Örgütte meydana gelen körlük, örgütün varlığını devam ettirebilmesi için çok önemli bir engel oluşturur. Bu sebeple körlük, örgütler için çok büyük öneme sahiptir.

Literatür taraması yapıldığında örgütsel körlük konusunda az sayıda çalışma olduğu belirlenmiştir. Sağlık sektöründeki örgütsel körlük konusunda bulunan az sayıdaki çalışmalardan dolayı literatüre faydalı olmak amacıyla bu çalışma gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, gelecekte yapılacak olan çalışmaları yönlendirebilmesi, tartışma yaratabilmesi ve farklı örneklerde karşılaştırma olanağı sağlaması açısından da önemlidir. Sağlık sektörü çalışanlarının örgütsel körlük seviyesinin demografik ve genel özelliklere göre değerlendirilmesi ve aradaki ilişkinin ortaya konulması üzerine odaklanılmıştır.

Çalışmaya katılan sağlık çalışanlarının, %75,9'u kadın, %24,1'i erkektir. Katılımcıların %80'i 30 yaşından küçük, %16,1'i 30-40 yaş aralığında, %2,3'ü 41-50 yaş aralığında, %1,1'i 51 yaş ve üzerindedir. Çalışanların, %2,3'ü lise, %28,7'si yüksekokul, %32,2'si lisans, %16,1'i yüksek lisans, %20,7'si doktora eğitim durumuna sahiptir. Katılımcıların %65,5'in mesleğinde toplam çalışma süresi 5 yıldan az, %21,8'sinin 5-10 yıl arası, %6,9'unun 11-15 yıl arası, %3,4'ünün 16-20 yıl arası, %2,3'ünün toplam çalışma süresi 21 yıldan fazla süredir. Sağlık çalışanlarının, %87,4'ü halen çalışmakta olduğu kurumda 5 yıldan az süredir, %11,5'i 5-10 yıldır, %1,1'i 16-20 yıldır çalışmaktadır.

Örgütsel körlük ölçeğine açıklayıcı faktör analizi (AFA) uygulanmış, faktör yapısında, örgütsel körlük için 4 faktör, öz değerleri 1'den yüksek olarak elde edilmiştir. Örgütsel körlük ölçeği Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliği, iyi düzeyi ifade eden 0.70 değerinin üzerinde 0.927 olarak elde edilmiştir. Analizi yapılacak olan değişkenlerin tutarlılığını ölçmek için yapılan Bartlett küresellik testinin sonucu istatistik anlamlı ($\chi^2= 6477.26$ ve $p= 0.000$) olarak elde edilmiştir. Anti-imağ korelasyon matrisi sonuçlarına göre, ifadelerin çapraz ilişki katsayıları kritik düzey olan 0.5'in üzerinde elde edilmiştir. Diğer yandan, ölçek için extraction (çıkarm) sütununda 0.20'nin altında soru yoktur, böylece soru çıkarımına gidilmemiştir. Faktör ağırlıkları (0.64-0.82) arasında elde edilmiştir.

Bireysel etkenler alt boyutu için cevap ortalaması 3.55, işin rutinlik düzeyi alt boyutu cevap ortalaması 3.58, örgüt yapısı alt boyutu cevap ortalaması 3.48, sektör yapısı alt boyutu cevap ortalaması 3.71 ve son olarak genel skor cevap ortalaması 3,58 ile "katılıyorum" yönüyle cevap verilmiştir. Grup farklılıklarının analizinde normal dağılım sağlanmadığı için 2 grup için Mann-Whitney-U testi ile 3 ve üzeri grup için Kruskal Wallis testi uygulanmıştır.

Cinsiyet açısından örgütsel körlük ölçeği alt boyutlarında anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Gruplar arasında farklı bakış açısı yoktur. Yaş açısından örgütsel körlük ölçeği alt boyutlarında anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Gruplar arasında farklı bakış açısı yoktur. Eğitim durumu açısından örgütsel körlük ölçeği alt boyutlarında anlamlı bir fark elde edilmemiştir, fakat örgütsel körlük ölçeğinin genel skorunda bir anlamlılık elde edilmiştir. Farkın kaynağı için ortalama değerlerine bakıldığında fark, ortalaması daha yüksek olan eğitim durumu doktora olan katılımcılardan kaynaklanmaktadır. Doktora yapan sağlık çalışanları örgütsel körlük kavramına daha çok önem vermektedir. Mesleğinde toplam çalışma süresi durumu açısından örgütsel körlük ölçeği alt boyutlarında anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Gruplar arasında farklı bakış açısı yoktur. Halen çalışmakta olduğu kurumdaki toplam çalışma süresi durumu açısından "bireysel etkenler" alt boyutunda anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Farkın kaynağı için ortalama değerlerine bakıldığında fark, ortalaması daha yüksek çalışma süresi 5 yıldan az olan katılımcılardan kaynaklanmaktadır.

Örgütsel körlük konusunun öncülerinden olan Catino (2013), konuyu üç alt boyutta ele almış ve Seymen vd. (2016) tarafından bu alt boyutlara dördüncüsünü eklemiştir. Bunlar sırasıyla bireysel, örgütsel, sektörel ve en son eklenen işin rutinlik derecesi faktörüdür. Bu çalışmada da örgütsel körlük dört boyutta incelenmiştir.

Seymen vd., (2016) çalışmasında, örgütsel körlük ve örgütsel çatışma arasında nasıl bir ilişki olabileceğini, organizasyonlarda meydana gelebilecek çatışmaların organizasyonun çevreyi sağlıklı biçimde algılamasını engelleyebileceğini, bu durumda körlük sebebi olabileceğini ifade etmişlerdir. Akça ve Erigüç (2007) ise, çatışmanın her ne şekilde meydana gelirse gelsin iyi bir şekilde yönetilmediği zaman örgütteki bireylerin verimliliğini, yaratıcılığını ve hatta çevresel algılarını olumsuz bir şekilde etkileyerek olası fırsatları, riskleri görmelerini engelleyebileceğini ifade etmiştir.

Yapılan analizlere göre, örgütsel körlük boyutları cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Bu bulgu Seymen vd. (2016) yaptığı araştırma bulgusuyla tutarlılık göstermektedir. Bu sonuca göre, örgüt içerisindeki körlük algılama seviyesinin kadınlarda ve erkeklerde aynı olduğu söylenebilir. Örgütsel körlük boyutları yöneticilik tecrübesine göre anlamlı bir fark göstermemektedir. Bu sonuç bize çalışanların yönetici statüsünde olsun ya da olmasın körlüğü algılama seviyelerinin aynı olduğunu ve örgüt içerisinde ast üst ilişkisinin sağlıklı bir şekilde oluşturulduğunu kanıtlar niteliktedir.

Eğitim düzeyi, örgütsel körlük düzeyi üzerinde bireysel boyutta farklılaşmaktadır. Bu bulgu Gürçay'ın (2019) yaptığı araştırma bulgusuyla tutarlılık göstermektedir. Yaş değişkeni örgütsel körlük üzerinde bireysel boyut ve işin rutinlik düzeyi boyutunda anlamlı farklılık göstermektedir. Yapılan analiz sonuçlarına göre, örgütsel körlük düzeyi mesleki deneyime ve şirketteki deneyime göre anlamlı farklılıklar göstermektedir. Burada şirketteki deneyimin artmasına rağmen statükoyu koruma ya da rutinliğin oluşmasına izin verilmediği, yaratıcılığın ön plana alındığı ve değişime açıklığın sergilendiği bir strateji izlendiği düşünülebilir.

Sabırlı (2020) çalışmasında, işletme körlüğü ölçeği kendi başına sosyo-demografik değişkenler açısından incelendiğinde; sağlık çalışanlarının cinsiyet, gelir düzeyi, görev unvanı, eğitim düzeyi, iş deneyimi değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Çalışmada sağlık çalışanlarının iş doyumu ve işletme körlüğü arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yani, sağlık çalışanlarının iş doyumları arttıkça işletme körlüğü düzeyleri azalmakta ya da iş doyumları azaldıkça işletme körlüğü düzeyleri artmaktadır. Erkeklerin kadınlara göre işletme körlüğü düzeylerinin daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların iş doyumu ölçeğinde aldıkları ücretten, çalışma koşullarından, yaptıkları iş karşılığında aldıkları övgüden ve bu işte ilerleme imkânlarının memnun olmadıklarını, işletme körlüğü ölçeğinde, alışkanlıklarından kolay vazgeçemediğini, kurumdaki kuralların katı olduğunu, bulundukları sektörün katı kurallar içerdiğini, yaptıkları işin rutinleşmeye uygun olduğunu ve yöneticilerinin esnek olmadığını belirtmişlerdir.

Yavuz (2020)'un sağlık çalışanlarında örgütsel miyopi ve tükenmişlik sendromu ilişkisini araştırdığı çalışmasında, bizim çalışmamızda da saptandığı üzere katılımcıların yaş dağılımı, cinsiyet farklılığı örgütsel körlük seviyesinde bir farklılığa neden olmamaktadır. Eğitim seviyesinin ve meslekte geçirilen sürenin örgütsel körlük seviyesine herhangi bir etkisi olmadığı bulunmuştur. Bu sonuç araştırmamızın sonuçlarında farklılık göstermektedir.

Kavurgacı (2020)'nın örgütsel miyopizm ve örgütsel çatışmanın demografik değişkenler açısından değerlendirmesini yaptığı çalışmasında, bizim çalışmamızda da saptandığı üzere katılımcıların cinsiyetleri örgütsel körlük seviyesine etki etmezken, meslekte toplam çalışma süreleri ve halen çalışmakta olduğu kurumdaki toplam çalışma süresi ne kadar artarsa körlük seviyesi o kadar azalmaktadır.

Nural ve Çıtak (2012) ile Kayıkçı ve vd. (2015) yapılan çalışmalarında, rotasyona uygun işlerde örgütsel miyopinin daha az yaşanacağına dair bulgular elde etmiştir. Bu çalışmalarda, rotasyonun daha fazla olduğu servis çalışanlarında örgütsel miyopi bireysel etkenler faktörünün poliklinik çalışanlarına oranla daha fazla olduğu görülmüştür. Tonbul ve Sağıroğlu (2012) çalışmasında, uzun yıllar aynı kurumda çalışmanın mental yorgunluğa ve yönetim körlüğüne neden olduğu fikrini öne sürmüştür.

Levinthal ve March (1993) çalışmasında, sürekli eğitim görüp bilgilerini güncelleyen çalışanın, eğitimsiz ve yeniliğe kapalı bireylere göre örgütsel körlüğe daha az maruz kalacağını ortaya koymuştur. Buna benzer olarak, genç ve deneyimsiz çalışanların hem algı düzeyleri hem de öğrenme istekleri ileri yaştakilere göre daha fazla olacağı düşünüldüğü için örgütsel körlüğe karşı daha avantajlı olacakları öngörülmüştür.

Çalışmada, korelasyon analizi sonucunda; bireysel etkenler alt boyutu, işin rutinlik düzeyi alt boyutunu %23 oranında ($r=0,230$, $p=0,003$), örgüt yapısı alt boyutunu %10,6 oranında ($r=0,106$, $p=0,171$), sektör yapısı alt boyutunu %24,3 oranında ($r=0,243$, $p=0,002$) pozitif yönde (artırıcı) etkilemektedir. İşin rutinlik düzeyi alt boyutu, örgüt yapısı alt boyutunu %16,6 oranında ($r=0,166$, $p=0,032$), sektör yapısı alt boyutunu %24,6 oranında ($r=0,246$, $p=0,002$) pozitif yönde (artırıcı) etkilemektedir. Örgüt yapısı alt boyutu, sektör yapısı alt boyutunu %39,3 oranında ($r=0,393$, $p=0,000$) pozitif yönde (artırıcı) etkilemektedir.

Bu araştırmada, demografik bilgiler ve ölçek boyutları arasındaki ilişki analizinde; yaş ile örgütsel körlük arasında anlamlı ilişki elde edilmemiştir. Eğitim ile örgütsel körlük genel skoru arasında anlamlı negatif yönlü ilişki belirlenmiştir ($r=0,207$; $p=0,000$). Eğitim düzeyi arttıkça örgütsel körlük %20,7 azalmaktadır. Meslekte geçirilen süre ile örgütsel körlük genel skoru arasında anlamlı negatif yönlü ilişki belirlenmiştir ($r=0,236$; $p=0,000$). Meslekte geçirilen süre arttıkça örgütsel körlük %23,6 azalmaktadır. Kurumda çalışma süresi ile örgütsel körlük genel skoru arasında anlamlı negatif yönlü ilişki belirlenmiştir ($r=0,284$; $p=0,000$). Kurumda çalışılan süre arttıkça örgütsel körlük %28,4 azalmaktadır.

Regresyon analizi sonucunda ise; eğitim, meslekteki süre, kurumdaki çalışma süresi örgütsel körlük üzerinde negatif yönde anlamlı ilişkili çıkmıştır ($p<0.05$). Buna karşılık yaş değişkeni örgütsel körlük üzerinde anlamlı ilişkili çıkmamıştır ($p>0.05$). Demografik özellikler örgütsel körlük davranışını $R^2=\%48,2$ açıklama gücüne sahiptir. Eğitim düzeyi 1 br. arttığında örgütsel körlük davranışı algısı 0.305 br. azalış gösterecektir. Meslekteki süre 1 br. arttığında örgütsel körlük davranışı algısı 0.266 br. azalış gösterecektir. Kurumda çalışma süresi 1 br. arttığında örgütsel körlük davranışı algısı 0.302 br. azalış gösterecektir. Sonuçlardan görüleceği üzere, örgütsel körlük

üzerinde en etkili azaltıcı faktör eğitim düzeyi olmaktadır. İkinci sırada kurumda çalışılan süre, son olarak meslekteki süre gelmektedir.

Shanks-Meile ve Dobratz (1995) çalışmasında 135 şirket üzerinde yaptıkları çalışmada örgütsel körlüğün müşteri memnuniyeti ile negatif yönlü ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Fotaki ve Hyde (2015) çalışmasında, 456 sağlık çalışanı için örgütsel körlük ve örgütsel dayanıklılık arasında negatif yönde bir ilişki saptanmış ve dahası örgütsel körlük örgütsel dayanıklılığın önemli bir yordayıcısı olarak tespit edilmiştir.

Jessup (2017) çalışmasında 610 perakende sektörü çalışanı için örgütsel körlük ve örgütsel sessizlik arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki belirlemiştir. Aynı zamanda cinsiyet, yaş, eğitim ve çalışma süresi açısından örgütsel körlük skoru açısından anlamlı farklılık elde etmemiştir.

McMillan ve Overall'ın (2017) çalışmasında, 498 eğitimci için, yönetsel açıdan körlüğün, örgüte dahil etme duygusunu daraltıp sosyal güven normlarını zayıflatmakta olduğunu, bu tür patolojilerin, örgütsel krizler anlarında hızlandırıcı belirsizlikler yarattığı görüşünü öne sürmüştür. Ayrıca, bu çalışmada örgütsel körlük ve örgütsel dayanıklılık arasında negatif yönde bir ilişki saptanmış ve dahası örgütsel körlük örgütsel dayanıklılığın önemli bir yordayıcısı olarak tespit edilmiştir.

Kartal (2018) çalışmasında, Bursa ili Orhangazi ilçesindeki 10 farklı okulda görev yapan 52 öğretmenin katıldığı bir araştırma yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre hizmetkar liderlik stilinin benimsenmesi örgütsel miyopi üzerinde azaltıcı etkilere sahiptir. Hizmetkar liderliğin varlığının çalışanların kendisini daha önemli hissetmesi suretiyle örgüte daha fazla katkı sağlamasını beraberinde getirdiği çalışmada ulaşılan sonuçlar arasındadır. Örgütsel miyopinin başarısızlık, panik, tükenmişlik, verimsizlik, fırsatların kaçırılması gibi olumsuz etkileri olduğu çalışmanın sonuçları arasında yer almaktadır.

Aydın (2019)'ın insan kaynakları yönetiminde eğitim ve geliştirmenin örgütsel körlüğe ve örgütsel sessizliğe etkilerini araştırdığı çalışmasında, bizim çalışmamızda da saptandığı üzere katılımcıların eğitim düzeyleri ne kadar artarsa körlük seviyesi o kadar azalmaktadır.

Yavuz (2020) çalışmasında, 287 sağlık çalışanı için, örgütsel körlük ve tükenmişlik sendromu arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yani, sağlık çalışanlarında örgütsel körlük arttıkça tükenmişlik düzeyleri de artmakta ve aynı şekilde tükenmişlik düzeyi arttıkça örgütsel körlük düzeyleri artmaktadır.

Aydın ve Sağır (2021) çalışmasında, 406 turizm işletmesi çalışanı için, örgütsel sessizlik ve örgütsel körlük arasında pozitif yönde %51,8 oranında ilişki belirlemiştir. Bu sonuç, Geiger ve Antonacopoulou, (2009) çalışması ile paralel olarak elde edilmiştir.

5.2. Sonuç ve Öneriler

Değişime karşı yeterince uyum sağlanamaması neticesinde ortaya çıkan örgütsel körlük; yönetsel miyopi, yönetim miyopisi gibi isimlerle literatürde yer almaktadır. Örgütsel düzeyde risklerin, fırsatların ve tehditlerin yeterli ölçüde algılanamaması ve yeterli tepkinin gösterilememesi örgütsel miyopinin ortaya çıkmasındaki temel etkenler olarak belirlenmiştir.

İşletme körlüğü, bir işletmedeki rutin süreçlere bağlı, zamanla ortaya çıkan aksaklık ve düzensizliklerin çalışanlar ya da yöneticiler tarafından algılanamaması sorunudur. İş akışını farkında olmadan bozan işletme körlüğü, negatif ve istenmeyen bir durumdur.

Bir örgüt içinde aynı kişilerin uzun süre aynı işi yapması örgütsel körlüğü ortaya çıkarmaktadır. İç ve dış çevrenin yeterince analiz edilememesi, etkisiz denetimler, vizyon eksikliği, çatışmalar, kurallara aşırı bağlı olmak örgütsel körlük ile karşılaşılmasına neden olan unsurlar arasında yer almaktadır. Çalışmada elde edilen sonuçlara göre, bireysel ya da örgütsel faktörlere bağlı olarak örgütsel körlük ile karşılaşılması söz konusu olabilmektedir. Yürütülen faaliyetlere dair yeterince bilgi toplanamaması örgütsel körlüğü beraberinde getiren bir başka unsurdur. Örgütsel körlüğün rotasyon ihtiyacı ve rutinlik ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Panik ve başarısızlık, örgütsel miyopinin örgütler için ortaya çıkardığı sonuçlar ve etkilerin başında gelmektedir. Fırsatların kaçırılması ve buna bağlı olarak yaşanan kayıplar

örgütsel körlüğün sonuçları arasındadır. Süreçlerin verimsiz hale gelmesi, iletişimsizlik, tükenmişlik, stratejik amaçlardan uzaklaşılması, örgütsel körlük ile birlikte ortaya çıkan olumsuz sonuçlar ve etkiler arasında yer almaktadır. Günümüz rekabet ortamının şartları göz önüne alındığında, örgütsel körlük önemli bir tehdit konumundadır.

Çalışanlar, zamanla şirketteki uygulamalara ve iş yapış şekillerine alıştıkları için sorunları, riskleri ve fırsatları görmeleri zorlaşır. Üstelik bu durum, yöneticiler için çok daha sıkıntılı olabilmektedir. Nitekim günlük problemlerle meşgul olan yöneticiler, işletme körlüğü nedeniyle, halledilmesi son derece kolay olan problemlere bile çözüm bulmakta zorlanabilmekte ve özellikle şirketin geleceğini ilgilendirecek konularda, oluşabilecek fırsatları fark edemeyerek veya riskleri öngöremeyerek şirkete önemli kayıplar yaratabilmekte veya şirketi yüksek kazanımlardan mahrum bırakabilmektedirler. Örgütsel körlük şirketlerin olumlu çıktılarına negatif yönlü tesir eden bir durumdur. Özellikle rekabetin arttığı günümüzde bertaraf edilmesi gereken bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu çalışmada, sağlık çalışanları için demografik faktörlerden eğitim seviyesi ve halen çalışmakta olduğu kurumda geçirilen süre açısından anlamlı farklılık elde edilmiş, cinsiyet, yaş ve meslekte geçirilen süre için anlamlı farklılık belirlenmemiştir. Eğitim, meslekte geçirilen süre, kurumdaki çalışma süresi örgütsel körlük üzerinde negatif yönde anlamlı ilişkili çıkmıştır. Buna karşılık yaş değişkeni örgütsel körlük üzerinde anlamlı ilişkili çıkmamıştır.

Mesleğini istemeyerek yapan çalışanların körlüğe ve tükenmişlik sendromuna meyilleri yüksek olacaktır. Duyarsızlaşma ile işin rutinlik derecesi arasında yüksek düzeyde bulunan pozitif yöndeki ilişki destekleyen çalışmalar vardır. Sağlık çalışanları duyarsızlaştıkça rutinleşmekte, rutinleştikçe duyarsızlaşmaktadır. Yapılan işin rutin hale gelmesi durumunda sağlık personelinin çalıştığı servis, poliklinik veya ameliyathane gibi yerleri belirli bir zaman (örneğin, 4 yılda bir) aralıkları ile değiştirilmesini öneriyoruz. Diğer yandan, bu duyarsızlaşmanın nedenlerinin araştırılarak buna yönelik tedbirlerin alınıp tükenmişliğin de önlenmesine yönelik tedbirler alınmalıdır. Örneğin, iş yükü çok ağır ise hafifletilmesi, nöbet sürelerinin ve aralıklarının, aynı zamanda ücret politikalarının düzenlenmesi gibi düzenlemeler

yapılabilir. Sağlık personelinin içsel ve dışsal olarak güçlendirilmesi gerekir. Genel olarak öneriler;

- Uzun zaman aynı birimde aynı işin yapılması işletme körlüğüne neden olabileceği için rotasyon uygulamasının yapılması,
- Bulunduğu bölümde kendi isteği ile çalışan bireylerin iş doyumu düzeyleri daha yüksektir. Bu nedenle imkanlar dahilinde personeli istediği bölümde istihdam ettirmeye özen gösterilmesi,
- Kuralların yönetimin onayı çerçevesinde aykırı ve usulsüz durumlara yol açmayacak şekilde esnetilebilmesi,
- İşletmenin, örgütsel zekaya önem vermesi, bazı kararlarda çalışanların fikirlerine de başvurarak çalışanlarını önemseydiğini göstermesi,
- Öğrenmenin önündeki en büyük engel işletme körlüğüdür. Dolayısıyla, işletme körlüğü düzeyini azaltmak için çalışanları öğrenmeye sevk etmek gerekir. Çalışanların hizmet içi eğitim faaliyetleri, kongreler, seminerler ve kendi alanlarında gelişmiş olan sağlık kurumları ziyaretleri vs. ile öğrenmeye teşvik edilmesi,
- Çalışan istek ve ihtiyaçlarına daha çok önem veren yöneticilerin olması,
- İşletme körlüğünün en önemli nedenlerinden birisi de ücrettir. Sağlık çalışanlarının iş yükü ve çalışma şartları göz önüne alınarak ücret ile ilgili düzenlemelerin yapılması,
- Çalışanların yaptığı iyi bir iş karşılığında zaten onun görevi yapmak zorunda anlayışı ile değil de çalışanda işletme körlüğünü azaltıp iş doyumunun artmasını sağlayacak, onu motive edecek övgü veya ödüllendirmeye gidilmesi,
- İşletmede, çalışanların fikirlerinin paylaşılacağı bir ortam sağlanması veya belirli aralıklarla bu fikirlerin paylaşılacağı toplantılar düzenlenmesi,
- Birimler arası iletişimin sağlanması,
- İşletme körlüğü açısından eğitim faktörü göz önüne alındığında, çalışan kapasitesini aşırı zorlamayacak şekilde çalışma işleyişinin değerlendirilmesi çalışanların eğitim durumlarına göre görevlendirme yapılması olarak sıralanabilir.

Literatür incelendiğinde, Türkiye’de sağlık kurumlarında örgütsel körlük ile ilgili çok fazla sayıda çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırmanın sonuçlarından yola çıkılarak, araştırmacılara şu öneriler verilebilir;

- Yapılacak olan çalışmalarda farklı sektörler ve alanlar ele alınabilir,
- Farklı örneklem grupları farklı şehirlerden seçilebilir,
- Örgütsel körlük, farklı kavramlarla ilişkilendirilerek bir yapısal eşitlik modeli içinde değerlendirilebilir,
- Örgütsel körlük için yeni bir ölçek geliştirilebilir.



6. KAYNAKLAR

- Akca, C., Erigüç, G. (2007) “Hastane Çalışanlarının Yöneticileri ve Çalışma Arkadaşları ile Yaşadıkları Çatışma Nedenlerine Yönelik Bir Araştırma”. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 9(2),126-153.
- Aktan, C., Yay, S. (2016), Türkiye’de Statüko ve Değişime Direnç. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 8(1), 49-71.
- Aldrich, D.P.D. (2005). *Leviathan Or Agile State? Strategies And Tool Kits For Siting Public Bads*. Unpublished PhD dissertation, Harvard University Cambridge, Massachusetts.
- Altınay, A., Mercan, N., Aksanyar, Y., Sert, S. (2012), İşletme Körlüğü, Silo Sendromu ve Çözüm Önerisi Olarak Örgütsel Zekâ. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 13-19.
- Altunoğlu, E. A., Doğan, B. (2014), Bilgi Yönetimi, Çevre, Teknoloji ve Örgütsel Performans İlişkileri. *İnternet Uygulamaları ve Yönetimi Dergisi*, 5(1), 2-37.
- Aydın, U. A., (2019), İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitim ve Geliştirmenin Örgütsel Körlük ve Örgütsel Sessizliğe Etkilerinde Örgütsel Öğrenmenin Aracılık Rolü: Turizm Sektöründe Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Seyahat İşletmeciliği ve Turist Rehberliği Anabilim Dalı, Konya, (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Sağır).
- Aydın, U. A., Sağır, M. (2021), Örgütsel Sessizliğin Örgütsel Körlük Üzerindeki Etkileri: Antalya Örneği. *International Journal of Tourism and Social Research*, 7, 90-106.
- Bachmann, Ingeborg: Simultan. Neue Erzählungen, Deutscher Taschenbuch Verlag München 1983.
- Boyd, K. (2013), Nearsightedness: What Is Myopia?
<https://www.aao.org/eyehealth/diseases/myopia-nearsightedness> (E.T. 13.09.2019).
- Bulchandani, A.S. (2005), *A Study of Organizational Health with Reference to Job Satisfaction and Organizational Effectiveness*, PhD Dissertation. The Maharaja Sayajirao University of Baroda.
- Castellano, S., Ivanova, O. (2017), Signalling Legitimacy In Global Contexts: The Case Of Small Wine Producers In Bulgaria. *European Business Review*, 29(2), 243-255.
- Catino, M. (2013), Organizational Myopia, Problems of Rationality and Foresight in Organizations. *Cambridge University Press The Edinburgh Building*, Cambridge, CB2 8RU, UK, 1-259.

- Cohen, S. (2001), *State Of Dnaiel: Knowing About Atrocities And Suffering*. Cambridge: Polity Press.
- Çetin, S. (2009), Vizyon Yönetimi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 95-103.
- Dolu, B. (2011), Bankacılık Sektöründe Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, (Danışman: Prof. Dr. İsmail Bekçi).
- Döş, İ. (2013), Örgütsel Körlük ve Okul. *V.Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi Tam Metin Bildirileri Kitabı*, 150-157.
- Ebrahim, A. (2005), Accountability Myopia: Losing Sight Of Organizational Learning. *Forthcoming, Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 34(1), 56-87. <http://www.researchgate.net/publication/228616472> (E.T: 6 Ocak 2016)
- Ekici, Ö. O., Titrek, O. (2011), İlköğretim Okullarında Örgütsel Zekâ Düzeylerine İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education)* 40, 40, 152-163.
- Fotaki, M., & Hyde, P. (2015), Organizational Blind Spots: Splitting, Blame and Idealization in the National Health Service. *Human Relations*, 68(3), 441–462.
- Geiger, D., Antonacopoulou, E. (2009), Narratives and Organizational Dynamics Exploring Blind Spots and Organizational Inertia. *The journal of Applied Behavioral Science*, 45(3), 411-436.
- Gültekin, G. S. (2019), Yükseköğretimde Örgütsel Körlük ve Örgütsel Sürdürülebilirlik Arasındaki İlişkide Örgütsel Dayanıklılığın Aracı Rolü, Doktora Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Bolu, (Danışman: Prof. Dr. Türkan Argon).
- Gürçay, G. (2019), Örgütsel Körlük, Silo Sendromu ve Örgüt İklimi İlişkisi: İnşaat Sektöründe Bir Araştırma, Doktora Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul, (Prof. Dr. Burhanettin Aykut Arıkan).
- Jessup, C. M., (2017), Overcoming Organizational System Blindness, *American Journal of Management*, 17(7), 79-86.
- Kayıkçı, K., Yörük, T., ve Özdemir, İ. (2015), İl ve İlçe Eğitim Yöneticilerinin Tabi Oldukları Rotasyon Uygulamasına İlişkin Görüşleri. *İlköğretim Online*, 14(1), 200-215.

- Kartal, N. (2018), Örgütsel Miyopinin Hizmetkar Liderlik Ekseninde Tahlili: Eğitim Kurumları Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Işık Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kavurgacı, N. (2020), Örgütsel Miyopizm ve Örgütsel Çatışmanın Demografik Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi: Karaman Osb’de Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman, (Doç. Dr. Murat Bay).
- Kaygın, E., Demirel, N., Şahinkaya, E. (2017), Sarıkamış Destinasyonunun Tanıtımının Miyopik Bakış Açısıyla Değerlendirilmesi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(3), 1-22.
- Larwood, L., Whittaker, W. (1977), Managerial Myopia: Self-Serving Biases in Organizational Planning. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 194-198.
- Levinthal, D. A., March, J. G. (1993), The Myopia of Learning. *Strategic Management Journal*, 14(S2), 95-112.
- Leonardi, P. M. (2011), Innovation Blindness: Culture, Frames, and CrossBoundary Problem Construction in the Development of New Technology Concepts. *Organization Science*, 2, 2, 34-369.
- Mason, R. M. (2005), Avoiding Epistemological Myopia. Idea Group Inc, Bölüm 9, 173-194. http://faculty.washington.edu/rmmason/Publications/Proof_Epistemological_Myopia.pdf, Florida State University, USA, (Erişim Tarihi: 05.08.2017).
- Marshall, A., Baden, D., Guidi, M. (2013), Can An Ethical Revival Of Prudence Within Prudential Regulation Tackle Corporate Psychopathy? *Journal of Business Ethics*, 117(3), 559-568.
- McMillan, C. J., Overall, J. S. (2017), Crossing The Chasm And Over The Abyss: Perspectives On Organizational Failure, *Academy of Management Perspectives*, 31(4), 271-287.
- Merchant, K. A., Bruns, Jr. W., (1986). Measurement to Cure Manegement Myopia. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 194-198.
- Mizik, N. (2010), The Theory and Practice of Myopic Management. *Journal of Marketing Research*, 47(4), 594-611.
- Nural, E. ve Çıtak, Ş. (2012). Ordu İlindeki Resmi Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin Zorunlu Yer Değiştirmelerine İlişkin Görüş ve Önerileri. 7. *Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi’nde Sunulmuş Bildiri*. 4-26 Mayıs 2012, Malatya.

- Özgül, B., Mengi, T. B., (2018), İşletme Körlüğü ve Çözüm Önerisi Olarak Güvenilir Danışman “İç Denetim”. *Muhasebe ve Denetime Bakış (Accounting & Auditing Review)*, 18(54), 125-138.
- Ramazanoğlu, F., Bahçeci, B., (2006), Örgütlerde Vizyon ve Misyon Kavramı. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, 52-56.
- Ravaghi, H., Mannion, R., Sajadi, H.S. (2017), Organizational Failure And Turnaround In Public Sector Organizations: A Systematic Review Of The Evidence. *Medical Journal Of The Islamic Republic Of Iran*, 31, 1-11.
- Sabırlı, H. (2020), Sağlık Çalışanlarında İş Doyumunun İşletme Körlüğüne Etkisi: Konya İli Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya, (Dr.Öğr. Üyesi Mehmet Yorulmaz).
- Sato, H. (2012), Routine-Based View of Organizational Learning and Mechanisms of Myopia. *Annals of Business Administrative Science*, 11, 45–54.
- Serrat, O., (2010), Bridging Organizational Silos, Washington, DC: Asian Development Bank, 88, 1-5. <http://digital-commons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1118&context=> (12/ 11/2017).
- Seymen, O. A., Kılıç, T., Kinter, O. (2016), Örgütsel Körlüğün Ayrıntılı Kavramsal Analizi ve Ölçümü: Geliştirilen Bir Ölçek Yardımıyla Değerlendirme. *Eurasian Social Sciences Journal*, 1, 212-222.
- Shanks-Meile, Stephanie, L., Dobratz, Betty, A. (1995), Blindness Rehabilitation Agencies and Organizational Environments. *Human Relations; Thousand Oaks*, 48(1), 57.
- Tonbul, Y., Sağiroğlu, S. (2012), Okul Müdürlerinin Zorunlu Yer Değiştirme Uygulamasına İlişkin Bir Araştırma. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi. [Educational Administration: Theory And Practice], 18(2), 313-339.
- Tuna, Ö., Çakırer, M.A. (2008), Öğrenen Organizasyon: Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi, Ahmet Necdet Sezer Uygulama ve Araştırma Hastanesi’nin Öğrenen Organizasyon Olabilme Potansiyelinin İncelenmesi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, *İ.İ.B.F. Dergisi*, 10(2), 257-272.
- Yavuz, F. (2020), Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Miyopi ve Tükenmişlik Sendromu İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, (Prof. Dr. İshak Aydemir).
- Yüksel, A.H. (2017), Örgütsel Süreçlerde İşlev Bozukluğunun İşlevsiz Momentum ve Abilene Paradoksu Ekseninde Tahlili. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 24(3), 669-685.

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.

Walrave, B., van Oorschot, K.E. ve Romme, A.G.L. (2011). Getting Trapped In The Suppression Of Exploration: A Simulation Model. *Journal of Management Studies*, 48(8), 1727-1751.

WHO,2015.<http://www.who.int/blindness/Change%20the%20Definition%20of%20Blindness.pdf>

www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.591d47f5611624.79252005 (Erişim tarihi 18.05.2017)



Kişisel Bilgi Formu

Cinsiyetiniz

- ☐ Kadın
- ☐ Erkek

Yaşınız

- ☐ 30'dan küçük
- ☐ 30-40 arası
- ☐ 41-50 arası
- ☐ 51'den büyük

Eğitiminiz

- ☐ İlköğretim
- ☐ Lise
- ☐ Yüksekokul (Önlisans)
- ☐ Lisans
- ☐ Yüksek lisans
- ☐ Doktora

Alanınızda/mesleğinizde toplam çalışma süreniz

- ☐ 5 yıldan az
- ☐ 5- 10 yıl
- ☐ 11- 15 yıl
- ☐ 16- 20 yıl
- ☐ 21 yıldan fazla

Halen çalışmakta olduğunuz kurumdaki toplam çalışma süreniz

- ☐ 5 yıldan az
- ☐ 5- 10 yıl
- ☐ 11- 15 yıl
- ☐ 16- 20 yıl
- ☐ 21 yıldan fazla

Örgütsel Körlük Ölçeği

		Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	İşimle ilgili yenilikleri takip etmem.					
2	Çevremdeki gelişmeler konusunda meraklı değilim.					
3	Kendi eksikliklerimi kolay fark edemem.					
4	Başkalarının eleştirilerini dikkate almam.					
5	Bir şey yaparken her zaman daha önce kullandığım yöntemleri kullanırım.					
6	Alışkanlıklarımdan kolay vazgeçemem.					
7	Değişik çevre koşulları beni korkutur.					
8	İşimde kendimi geliştirme imkânım yoktur.					
9	İşim yeniliğe açık değildir.					
10	İşimde karşılaştığım problemleri hep aynı yöntemlerle çözerim.					
11	Yaptığım iş rutinleşmeye uygundur.					
12	Standart bir mesleğim vardır.					
13	Mesleğim rotasyona uygun değildir.					
14	İş yerimizdeki birimler arasında personel rotasyonu yoktur.					
15	İş yerimizde çalışanların fikirlerini paylaşacağı ortam sağlanmamıştır.					
16	Kurum, hakkındaki geri bildirimler değerlendirilmez.					
17	İş yerimizde, işler daima geleneksel yöntemlerle yapılır.					
18	Yöneticilerim esnek değildir.					
19	Kurumumuzdaki kurallar katıdır.					
20	Kurumumuzda çok az yenilik yapılır.					
21	Bulunduğumuz sektörde nadiren yenilik olur.					
22	Bulunduğumuz sektörde farklılıklar hoş karşılanmaz.					
23	Bulunduğumuz sektör katı disiplin ve kurallar içerir.					
24	İşimin bulunduğu sektör durağandır.					

Ek 3: Etik Kurul Onayı



29/01/2021

BİRÜNİ ÜNİVERSİTESİ GİRİŞİMSSEL OLMAYAN ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU

Sayın Dr.Öğr.Üyesi Nursel AYDINTUĞ MYRVANG,

Biruni Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu tarafından yapılan inceleme sonucunda, planladığınız “Sağlık Kurumlarında Örgütsel Körlüğün Tespiti ve Oluşumunun Önlenmesi” isimli araştırmanın, kurulumuzun 29.01.2021 tarihli toplantısında etik yönden uygun olduğuna karar verilmiştir.

Prof. Dr. Ahmet BELCE
Etik Kurul Başkanı

10. Yıl Caddesi Protokol Yolu No: 45 34010 Topkapı İstanbul
T: 444 8 276 (BRN) F: (212) 416 46 46 E: info@biruni.edu.tr
www.biruni.edu.tr

T. C.
BİRÜNİ ÜNİVERSİTESİ
GİRİŞİMSSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURUL KARARI

Tarih: 29.01.2021 Toplantı Sayısı: 47	Karar No: 2021/47-19 Dr. Öğr. Üyesi Nursel AYDINTUĞ MYRVANG'ın yürütmeyi planladığı "Sağlık Kurumlarında Örgütsel Körlüğün Tespiti ve Oluşumunun Önlenmesi" konulu araştırma projesi incelenmiş olup, yapılan inceleme sonucunda araştırmanın etik yönden uygun olduğuna karar verildi.
--	--

ÜYELER

Adı soyadı /Unvan	Alanı	Bölümü	İmza
Prof. Dr. Ahmet BELCE (Etik Kurul Başkanı)	Tıp Fakültesi	Tıbbi Biyokimya A. B. D.	
Prof. Dr. Leman ŞENTURAN (Etik Kurul Başkan Yrd.)	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Hemşirelik Bölümü	
Prof. Dr. Fatma ÇELİK (Üye)	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Beslenme ve Diyetetik Bölümü	
Doç. Dr. Şölen HİMMETOĞLU (Raportör)	Tıp Fakültesi	Tıbbi Biyokimya A. B. D.	
Doç. Dr. Burcu KARADUMAN (Üye)	Diş Hekimliği Fakültesi	Periodontoloji A. B. D.	
Doç. Dr. Zeynep HOŞBAY (Üye)	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü	
Dr. Öğr. Üyesi Görsev SÖNMEZ BORAN (Üye)	Eğitim Fakültesi	İngilizce Öğretmenliği Bölümü	

Ek 4: Araştırma İzni

Sayı: 26398800-010.000.99- 05

Tarih: 11.01.2021

Konu: Tez Öneri Formu Hk.

T.C
BİRÜNİ ÜNİVERSİTESİ
ETİK KURUL SEKRETERLİĞİ'NE

Sağlık Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencilerinden 190801001 numaralı Esmâ SEVİM'in tez önerisi 29.12.2020 tarihli ve 77 sayılı Enstitü Yönetim Kurulunda görüşülerek "Sağlık Kurumlarında Örgütsel Körlüğün Tespiti ve Oluşumunun Önlenmesi" olarak kabul edilmiştir.

Bilginize sunarım.

Prof. Dr. Lemân ŞENTURAN

Enstitü Müdürü

Ek 4: Kurum İzni



TIBBİ/ BİLİMSEL ARAŞTIRMAYA ÖZGÜ HASTA BİLGİLERİNE ULAŞMAK İÇİN İZİN BELGESİ

**Onay verilmesi durumunda verilen onay sadece ilâhî talep için geçerlidir. Bu sebeple elde edilen veriler başka bir çalışma için kullanılamaz, kullanılmak istenmesi durumunda tekrar izin onayı için başvuru yapılması gerekmektedir.*

ACIKLAMALAR

- Formdaki tüm soruları yanıtlayınız ve gereken yerleri doldurunuz.
- Formu iki nüsha olarak doldurup imzaladıktan sonra Başhekimliğe gönderiniz.
- İzin onayı alındıktan sonra Bilgi Sistemleri Müdürü'ne izin belgesiyle başvurunuz.

GENEL BİLGİLER

1. Araştırma Sorumluları (Unvanı, Adı ve Soyadı):

-Dr. Öğr. Üyesi Nursel Aydıntuğ Myrvang

-Esmâ Sevim (Biruni Üniversitesi Sağlık Yönetimi Yüksek Lisans)

2. Yardımcı Araştırmacılar (Unvanı, Adı ve Soyadı):

3. Tıbbi / Bilimsel Araştırmanın Başlığı:

Sağlık Kurumlarında Örgütsel Körlüğün Tespiti ve Oluşumunun Önlenmesi

4. Araştırmanın Yapılacağı Tarih Aralığı:

Araştırmanın 2021 Şubat - 2021 Mart tarihleri arasında yapılması planlanmaktadır.

5. Araştırmanın Türü:

Araştırma tanımlayıcı tipte bir araştırmadır.

6. Tıbbi / Bilimsel Araştırmanın Amacı / Kapsamı : (50 kelimeyi geçmeyecek şekilde belirtiniz).

Bu araştırmada sağlık kurumlarında Örgütsel Körlüğün belirlenip önlemenebilmesi amaçlanmaktadır. Araştırmaya Biruni Üniversitesi Diş Hastanesi'nde faaliyet gösteren toplam sağlık hizmet sunucunun dahil edilmesi amaçlanmaktadır. Veriler tezin sahibi Esmâ Sevim tarafından yüz yüze anket yöntemi ile toplanacaktır.

7. Hasta ile ilgili hangi bilgileri talep ediyorsunuz: (Maddeler halinde yazınız)

Hastane çalışanlarına uygulanacak olan anketin doldurulması talep edilmektedir.

BASVURU SAHİBİ :

1. Başvuruda belirtilen bilgilerin doğru olduğunu,
2. Araştırma süresi boyunca protokole, konuyla ilgili tüm mevzuat düzenlemelerine, etik değer ve ilkelere uyulacağını,
3. Elde edilen Hasta bilgilerinin herhangi başka bir araştırmada ve/veya amaçla kullanılmayacağını,
4. Araştırmada Hastanın kimliğini ortaya koyacak kişisel bilgileri kullanmayacağını,
4. Araştırma sona erdikten sonra, ilgili araştırmanın sonuç raporu/ belgesinin bir kopyasını Hastane Başhekimliğine sunacağımı taahhüt ederim.

Ad Soyad: Esmâ Sevim
Tarih: 31/12/2020
İmza:

BAŞHEKİMLİK ONAYI :

Başvuru Sahibinin Talebi ;

☒ Onaylanmıştır

☐ Reddedilmiştir

Onay Tarihi : 7/1/2021

Kaşe / İmza:

8.ÖZGEÇMİŞ



9.İNTİHAL RAPORU

SAĞLIK KURUMLARINDA ÖRGÜTSEL KÖRLÜĞÜN TESPİTİ VE OLUŞUMUNUN ÖNLENMESİ

ORJİNALLİK RAPORU

%**27**
BENZERLİK ENDEKSİ

%**25**
İNTERNET KAYNAKLARI

%**5**
YAYINLAR

%**20**
ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	Submitted to Istanbul Aydın University Öğrenci Ödevi	% 7
2	acikbilim.yok.gov.tr İnternet Kaynağı	% 4
3	acikarsiv.aydin.edu.tr İnternet Kaynağı	% 2
4	Submitted to The Scientific & Technological Research Council of Turkey (TUBİTAK) Öğrenci Ödevi	% 2
5	9lib.net İnternet Kaynağı	% 1
6	acikerisim.gelisim.edu.tr İnternet Kaynağı	% 1
7	Submitted to Beykent Üniversitesi Öğrenci Ödevi	% 1
8	acikerisim.isikun.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	% 1

www.ispartaokulu.com