



Araştırma Makalesi / Research Article

**SPOR BİLİMLERİNDE GÖREV YAPAN AKADEMİSYENLERİN KURUMSAL
KÖRLÜK VE İŞ PERFORMANSLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ***

Cemal ÖZMAN^{1}**

Barış MERGAN²

Serdar CEYHUN³

Neslişah AKTAŞ ÜSTÜN⁴

Öz

Amaç: Bu çalışma, spor bilimleri alanındaki akademisyenlerin kurumsal körlük ve iş performansları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. **Gereç ve Yöntemler:** Çalışma, devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan spor bilimleri akademisyenlerini içeren bir örneklem grubuyla gerçekleştirilmiştir. Betimsel tarama modeli kullanılarak nicel araştırma yöntemiyle veriler toplanmıştır. Araştırma için 'Bireysel İş Performansı' ölçeği ile 'Kurumsal Körlük Ölçeği' kullanılmıştır. Veri analizinde iç tutarlık katsayıları hesaplanmış ve hipotez testleri olarak bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. **Bulgular:** Kurumsal körlük ve iş performansı ölçeği alt boyutları ile cinsiyet, üniversite türü, idari görev durumu, akademik birim ve akademik unvan arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığını göstermektedir. Ancak, bireysel iş performansı ile kurumsal körlük arasında negatif yönlü ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. **Sonuç:** Kurumsal körlüğün bireysel iş performansı üzerinde zararlı bir etkiye sahip olabileceğini ve işe yönelik tutumları, bilgi paylaşımını ve kurumsal yaratıcılığı etkileyebileceğini öne sürmektedir. Kurumsal körlüğün tanınması ve ele alınması, kurumsal başarıyı teşvik etmek için önemlidir.

Anahtar Kelimeler: İş Performansı, Kurumsal Körlük, Spor Bilimleri, Akademisyenler

**THE RELATIONSHIP BETWEEN INSTITUTIONAL BLINDNESS AND JOB
PERFORMANCE OF ACADEMICIANS WORKING IN SPORT SCIENCES**

Abstract

Objective: This study aims to investigate the relationship between Institutional blindness and job performance of academicians in the field of sport sciences. **Materials and Methods:** The study was conducted using a sample group consisting of sport sciences academicians employed in both state and foundation universities. The data were gathered through quantitative research techniques employing the descriptive survey model. 'Individual Job Performance Scale' and 'Institutional Blindness Scale' were used for the research. In data analysis, internal consistency coefficients were calculated and independent sample t-test and one-way analysis of variance were used as hypothesis tests. **Findings:** There is no significant difference between institutional blindness and job performance scale sub-dimensions and gender, university type, administrative position, academic unit and academic title. However, there is a negative relationship between individual job performance and Institutional blindness. **Conclusion:** The study suggests that Institutional blindness can have a detrimental effect on individual job performance and affect attitudes toward work, knowledge sharing, and Institutional creativity. Recognizing and addressing Institutional blindness is important to promote Institutional success.

Keywords: Job Performance, Institutional Blindness, Sport Sciences, Academics.

* Bartın Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Yayın Etiği Kurulu'ndan E-23688910-050.01.04-2300084622 yazılı izin alınmıştır

¹ Dr. Öğretim Üyesi, Bartın Üniversitesi, ORCID: 0000-0003-2812-1106.

** **Sorumlu Yazar** (Corresponding Author): cemalozman@gmail.com.

² Arş. Gör., Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, ORCID: 0000-0002-3151-5782.

³ Doç. Dr, Bartın Üniversitesi, ORCID: 0000-0003-0342-8099.

⁴ Doç. Dr, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, ORCID: 0000-0003-0745-8527.

Başvuru Tarihi (Received): 26.02.224 **Kabul Tarihi** (Accepted): 25.04.2024

Giriş

Kurumsal körlük, bir örgütün kendi zayıflıklarını veya eksikliklerini fark edemediği veya ele alamadığı bir olguyu ifade eder (Giauque vd. 2013:129). Bireysel iş performansı da dahil olmak üzere, kurumsal performansın çeşitli yönleri üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olabilir. Spor bilimleri akademisyenleri bağlamında, kurumsal körlük onların rollerinde etkili bir şekilde performans göstermelerini engelleyebilir. Kurumsal körlük, kuruluşların ve bu kuruluşlar içindeki bireylerin çevrelerinin veya karar alma süreçlerinin belirli yönlerini tanımadıkları veya kabul etmedikleri, bunun da optimal olmayan sonuçlara veya kaçırılan fırsatlara yol açtığı olgusunu ifade eder. Bu durum hem bireysel hem de kurumsal düzeyde ortaya çıkabilmektedir.

Kurumsal körlüğün bir yönü, yöneticilerin karar verme açısından kritik olabilecek önemli bilgileri veya perspektifleri gözden kaçırma eğilimini ifade eden yönetsel körlüktür (Yeşilyurt, 2021:132). Kurumsal körlüğün ortaya çıkmasında en önemli faktörün yönetsel olduğu hatta bunun sebebinin yöneticilerdeki öz-farkındalık eksikliğinden kaynaklandığı (Gültekin, 2019:44) belirtilmektedir. Bu durum bilişsel önyargılar, sınırlı bilgi işleme kapasitesi veya alternatif bakış açılarına ilişkin farkındalık eksikliği gibi faktörlere bağlanabilir. İlk bakışta çok da önemli görülmeyen bu faktörler örgütteki iş üreten, değer katan, devamlılığı sağlayan elemanların zamanla başka kurumlara ya da işletmelere kaçışını hazırlamaktadır. Özellikle özel işletmelerde bu tür problemler telafisi çok zor zararlar verebilmektedir. Sonuçta kendine aşırı güvenen yöneticiler, belirli iş kararlarıyla ilişkili riskleri hafife alabilir ve bu da kötü sonuçlara yol açabilir (Zou ve Wu, 2020:89).

Kurumsal körlüğün bir başka yönü de kuruluşların izole ve birbirinden kopuk birimler veya departmanlar halinde faaliyet gösterme eğilimini ifade eden ve koordinasyon ve iş birliği eksikliğine yol açan silo sendromudur (Yeşilyurt, 2021:132). Bu durum, kurum içinde bilgi ve enformasyon akışını engelleyerek inovasyon veya verimlilik iyileştirmeleri için fırsatların kaçırılmasına yol açabilir. Silo sendromu özellikle karmaşık yapılara ve hiyerarşik karar alma süreçlerine sahip büyük kuruluşlarda yaygın olabilir.

Kurumsal körlük bireysel yaratıcılık ile kurumsal inovasyon performansı arasındaki ilişkiyi de etkileyebilir. Bireysel yaratıcılık kurumsal inovasyonun önemli bir bileşeni olmakla birlikte, ikisi arasındaki ilişki karmaşıktır. Kurumsal yaratıcılık, bireysel, ekip ve kurumsal düzeylerde yaratıcılığı içerir. Bununla birlikte, kurumsal körlük, bireysel yaratıcılığın tanınmasını ve kullanılmasını engelleyerek genel kurumsal yaratıcılığın eksikliğine ve inovasyon performansının engellenmesine yol açabilir (Zhao vd. 2020:390).

Kurumsal körlüğü azaltmak için kuruluşlar, açık iletişim ve iş birliği kültürünü ve bakış açılarının çeşitliliğini teşvik etmek ve karar alma süreçlerini izlemek ve değerlendirmek için mekanizmalar uygulamak gibi stratejiler benimseyebilir (Yeşilyurt, 2021:134). Ayrıca, kuruluşlar karar verme becerilerini ve bilişsel önyargılara ilişkin farkındalığı artırmak için eğitim ve gelişim programlarına yatırım yapabilirler.

Kurumsal körlüğün bir başka yönü de kurumsal değişim ve yeniden yapılanma süreçlerine duyulan ihtiyacın farkına varılamamasıdır. Yeniden yapılanma, kurumsal performansını artırmak için mevcut iş süreçlerinin değiştirilmesini ve yeniden düzenlenmesini içerir. Ancak, kuruluşlar bu tür değişikliklere olan ihtiyacı göremeyebilir veya uygulama sürecinde zorlanabilirler ("Firmanın Davranışsal Teorisi", 2013:32). Bu durum değişime direnç gösterilmesine yol açtığı gibi gelişen piyasa şartlarına da adaptasyonu güçleştirmektedir. Ayrıca, kurumsal körlük etkili kurumsal öğrenme mekanizmalarının eksikliğinden de kaynaklanabilir. Argote ve Miron-Spektor (2011) deneyimin bilgiye dönüştürülmesinde kurumsal öğrenmenin önemini vurgulamaktadır. Kuruluşların performansını artırmak için bilgiyi yakalamaya, paylaşmaya ve uygulamaya yönelik etkili mekanizmalar geliştirmeleri gerektiğini savunmaktadırlar (Argote ve Miron-Spektor, 2011:

1128). Bu mekanizmalar olmadan kuruluşlar geçmiş deneyimlerden ders çıkaramayabilir ve hataları tekrarlayabilir.

Performans, hemen hemen her işletme için önem arz eden bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Dönmez ve Yıldız 2024:125). Dolayısıyla günümüz dünyasında işletmeler çalışanların daha çok performanslarının arttırmasına yoğunlaşmışlardır. Bu yoğunlaşma neticesinde insan kaynakları departmanlarının önemli unsurlarından birine dönüşmüştür (Li, Sanders ve Frenkel, 2012:1060; Dönmez ve Yıldız 2024:125).

Başarılı bir organizasyonun temel taşlarından biri, yüksek performans gösteren bir çalışan topluluğudur. Bu çalışanlar, kurumun amaçlarına ve hedeflerine ulaşmak için gerekli olan motivasyona, becerilere ve bilgiye sahip olmalıdırlar. Bireysel performans, bir çalışanın belirli bir zaman diliminde gösterdiği iş başarısını ifade etmektedir (İncekara, 2024:44). Spor bilimlerinde görev yapan akademisyenler, araştırma, eğitim ve hizmet sunumu gibi çeşitli alanlarda yüksek performans göstermeleri beklenen bir grup profesyonellerdir. İş performansı, bir akademisyenin bu görevlerini ne kadar etkili bir şekilde yerine getirdiğini gösteren bir ölçüttür.

Günümüzün son derece rekabetçi iş ortamında, çalışanların performansı bir kuruluşun başarısında ve büyümesinde çok önemli bir rol oynamaktadır (Qian vd., 2019:459) Kuruluşlar, hedeflerine ulaşmak ve yüksek kaliteli hizmetler veya ürünler sunmak için çalışanlarının kalitesine ve üretkenliğine büyük ölçüde güvenmektedir (Nasir vd., 2020). Bu nedenle, çalışan performansının ölçülmesi ve iyileştirilmesi, kurumsal sürdürülebilirlik ve başarı için çok önemlidir.

İş performansı, örgütün hedeflerine ulaşması için önemli olduğu düşünülen faaliyetlerin ve davranışların bir bütünüdür (Nisan vd. 2023). Kendisini örgütü ile uyumlu hisseden bir iş görenin iş performansının olumlu yönde etkileneceği, çalışanların iş performanslarının yüksek olmasında kişi-örgüt uyumu önemli bir değişken olduğu tespit edilmiştir (Cindiloğlu Demirer, 2019:285).

Kurumsal bağlılık ve sadakat ile bireylerin iş performansları arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür. (Çankır, 2019:158; Biçer, 2021:1520) Özellikle kamu sektöründe çalışanların kurumsal bağlılığı önem arz etmektedir. Bu önemli rolün sağlanmasının yolu çalışanların kendilerini kuruma bağlı ve ait hissetmeleri neticesindeki iş performansına bağlıdır (Boz vd. 2021:346).

1. Yöntem

1.1. Araştırma modeli

Spor bilimleri akademisyenlerinin kurumsal körlük ve bireysel iş performansları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla hazırlanan araştırma nicel araştırma yöntemleri arasında yer alan ilişkisel tarama modeli benimsenerek tasarlanmıştır (Kaya vd. 2012:1304). Bu araştırma etik prensiplere uygun olarak tasarlanmış olup Bartın Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler etik kurulu E-23688910-050.01.04-2300084622 sayılı kararı ile etik kurul izni alınarak hazırlanmıştır. Araştırma kapsamında aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H1: Katılımcıların kurumsal körlük ve iş performansları cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

H2: Katılımcıların kurumsal körlük ve iş performansları üniversite türü değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

H3: Katılımcıların kurumsal körlük ve iş performansları akademik birim değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

H4: Katılımcıların kurumsal körlük ve iş performansları akademik unvan değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

H5: Katılımcıların kurumsal körlük ve iş performansları idari görev değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

H6: Kurumsal körlük ve iş performansı ölçekleri alt boyutları arasında ilişki var mıdır?

1.2. Araştırma grubu (evren-örneklem)

Örneklem sayısının belirlenmesi için G Power 3.0.1 programı kullanılmıştır. α değeri 0.05, orta etki büyüklüğü 0.15, Power (1- β) ise 0.95 olarak hesaplama yapılmıştır. Critical F= 2.0002077, Actual power= 0.9506385 sonucuna göre en az 160 katılımcının olması gerektiği tespit edilmiştir. Araştırma grubunu spor bilimleri alanında devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan 163'ü (%76,5) erkek ve 50'si kadın (%23,5) toplam 213 akademik personel oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan akademisyenlerin 97'sinin (%45,5) idari görevi bulunurken 116'sının (%54,5) idari görevi bulunmamaktadır. Akademisyenlerin %90,6'sı devlet üniversitelerinde görev yaptığını belirtirken %9,4'ü vakıf üniversitelerinde görev yaptığını belirtmiştir. Öte yandan araştırmaya katılan akademisyenlerin %41,8'i spor yöneticiliği (89), %13,1'i rekreasyon (28), %18,8'i antrenörlük eğitimi (40), %23,5'i beden eğitimi ve spor öğretmenliği (50) ve %2,8'i egzersiz ve spor bilimleri (6) akademik biriminde görev yaptığını belirtmiştir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin %4,7'si araştırma görevlisi (10), %7,5', öğretim görevlisi (16), %2,8'i doktor öğretim görevlisi (6), %2,3'ü doktor araştırma görevlisi (5), %17,8'i doktor öğretim üyesi (38), %41,3'ü doçent doktor (88) ve %23,5'i profesör doktor (50) olarak görev yaptığını belirtmiştir.

Tablo 1: Araştırma Grubu

Cinsiyet	N	%
Erkek	163	76,5
Kadın	50	23,5
İdari göreviniz var mı?	N	%
Evet	97	45,5
Hayır	116	54,5
Görev yaptığınız üniversite türü	N	%
Devlet	193	90,6
Vakıf	20	9,4
Akademik Biriminiz	N	%
Spor yöneticiliği	89	41,8
Rekreasyon	28	13,1
Antrenörlük eğitimi	40	18,8
Beden eğitimi ve spor öğretmenliği	50	23,5
Egzersiz ve spor bilimleri	6	2,8
Akademik Unvanınız	N	%
Araştırma görevlisi	10	4,7
Öğretim görevlisi	16	7,5
Doktor öğretim görevlisi	6	2,8
Doktor araştırma görevlisi	5	2,3
Doktor öğretim üyesi	38	17,8
Doçent doktor	88	41,3
Profesör doktor	50	23,5

1.3. Veri toplama araçları

Araştırma kapsamında araştırmacılar tarafından oluşturulan demografik bilgi formunun yanı sıra Köroğlu Kaba ve Öztürk (2021:295) tarafından geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılan "Bireysel İş Performansı" ölçeği ile Seymen ve arkadaşları (2016:215) tarafından geçerlik ve güvenilirlik analizi yapılan "Kurumsal Körlük Ölçeği" veri toplama aracı olarak kullanılmıştır.

1.3.1 Bireysel iş performansı ölçeği

Köroğlu Kaba ve Öztürk (2021:295) tarafından geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılan ölçek formu 3 alt boyuttan ve toplam 18 maddeden oluşmaktadır. Ölçek alt boyutlarından Görev performansı 5 maddeden oluşmuş ve iç tutarlılık güvenilirlik kat sayısı değeri 0,86 olarak tespit edilmiştir. Bağlamsal performans boyutu 6 maddeden oluşmuş ve iç tutarlılık güvenilirlik kat sayısı değeri 0,78 olarak tespit edilirken üretkenlik karşıtı iş davranışı boyutu 3 maddeden oluşturulmuş iç tutarlılık güvenilirlik kat sayısı değeri 0,72 olarak tespit edilmiştir.

Bireysel iş performansı ölçeğinin mevcut araştırma örneklemini üzerinde yapı geçerliliğinin test edilmesi amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi ($\chi^2=146.155/Df=74$, CFI=0.955, TLI=0.94, NFI=0.914, IFI=0.956, GFI=0.987, RMSEA=0.068, SRMR=0.043) sonuçlarının kabul edilebilir uyum değerleri arasında olduğunu göstermektedir (Munro, 2005:360).

1.3.2. Kurumsal körlük ölçeği

Seymen vd. (2016) tarafından geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılan kurumsal körlük ölçeği toplam 4 boyuttan ve 24 sorudan oluşmaktadır. Bireysel etkenler boyutu 7 maddeden oluşturulmuş iç tutarlılık güvenilirlik kat sayısı değeri 0,87 olarak hesaplanmıştır. Sektör yapısı boyutu 4 maddeden oluşturulmuş iç tutarlılık güvenilirlik kat sayısı değeri değeri 0,76 olarak hesaplanmıştır. Örgüt yapısı boyutu 7 maddeden oluşturulmuş iç tutarlılık güvenilirlik kat sayısı değeri 0,80 olarak hesaplanmıştır. Son olarak işin rutinlik düzeyi boyutu 6 maddeden oluşturulmuş ve iç tutarlılık güvenilirlik kat sayısı değeri 0,75 olarak hesaplanmıştır.

Kurumsal körlük ölçeğinin mevcut araştırma örneklemini üzerinde yapı geçerliliğinin test edilmesi amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi ($\chi^2=376.559/Df=231$, CFI=0.910, TLI=0.892, NFI=0.801, IFI=0.912, GFI=0.957, RMSEA=0.054, SRMR=0.067) sonuçlarının kabul edilebilir uyum değerleri arasında olduğunu göstermektedir (Uzun vd. 2010:540).

1.4. Verilerin toplanması/işlem yolu

Verileri toplamak için online form yöntemi kullanılmıştır. Kişisel verilerin korunması kanunu kapsamında kişisel veri istenmeyecek şekilde veriler online toplanmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen verilerin istatistikî işlemlerinin yapılmasında IBM SPSS 25 paket programından faydalanılmıştır.

1.5. Verilerin analizi

Verilere yapılacak istatistikî işlemlere karar verebilmek amacıyla yapılan normallik dağılımı (basıklık-çarpıklık) değerleri Tablo 2’de sunulmuştur. Kline (2016:45) veri setinin normal dağılımdan geldiği varsayımının karşılanması için basıklık ve çarpıklık değerlerinin 3’ten küçük olması gerektiğini ifade etmiştir. İkili karşılaştırmalarda bağımsız örneklem t testi kullanılırken çoklu karşılaştırmalarda tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Kurumsal körlük ve iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. İstatistikî işlemler için IBM SPSS 25 paket programından faydalanılmıştır.

Tablo 2: Bireysel İş Performansı ve Kurumsal Körlük Ölçek Alt Boyutlarının Puan Ortalamaları

Boyut	\bar{x}	Ss	Çarpıklık	Basıklık
Görev performansı	4,038	,751	-,972	1,639
Bağlamsal performans	4,143	,736	-1,176	1,894
Üretkenlik karşıtı iş davranışı	1,915	1,055	1,473	1,680
Bireysel iş performansı	3,628	,560	-,543	2,636
Bireysel etkenler	2,061	,604	,194	-,251
İşin rutinlik düzeyi	2,036	,622	,318	-,243
Örgüt yapısı	2,576	,828	,409	-,092
Sektör yapısı	2,084	,789	,487	-,048

2. Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde katılımcılardan elde edilen veriler üzerine uygulanan istatistiksel işlemler ardından ortaya çıkan sayısal veriler tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo 3: *Bireysel İş Performansı ve Kurumsal Körlük Ölçeği Puan Ortalamalarının Cinsiyete Göre Dağılımı*

Ölçek	Boyut	Cinsiyet	N	\bar{x}	Ss	t	p
Bireysel İş Performansı Ölçeği	Görev performansı	Erkek	163	4,009	,778	-1,006	,316
		Kadın	50	4,132	,656		
	Bağlamsal performans	Erkek	163	4,157	,757	,510	,611
		Kadın	50	4,096	,667		
	Üretkenlik karşıtı iş davranışı	Erkek	163	1,971	1,095	1,399	,163
		Kadın	50	1,733	,895		
Kurumsal Körlük Ölçeği	Bireysel etkenler	Erkek	163	2,035	,611	,864	,384
		Kadın	50	1,951	,585		
	İşin rutinlik düzeyi	Erkek	163	2,027	,638	-,354	,724
		Kadın	50	2,063	,575		
	Örgüt yapısı	Erkek	163	2,577	,835	,046	,964
		Kadın	50	2,571	,811		
Sektör yapısı	Erkek	163	2,127	,791	1,433	,153	
	Kadın	50	1,945	,773			

Tablo 3'e bakıldığında bireysel iş performansı ölçeğinin alt boyutları ile kurumsal körlük ölçeğinin alt boyutlarının puan ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı olarak farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,050$).

Tablo 4: *Bireysel İş Performansı ve Kurumsal Körlük Ölçeği Puan Ortalamalarının Üniversite Türüne Göre Dağılımı*

Ölçek	Boyut	Üniversite	N	\bar{x}	Ss	t	p
Bireysel İş Performansı Ölçeği	Görev performansı	Devlet	193	4,058	,746	1,182	,240
		Vakıf	20	3,850	,797		
	Bağlamsal performans	Devlet	193	4,198	,694	3,501	,001*
		Vakıf	20	3,608	,916		
	Üretkenlik karşıtı iş davranışı	Devlet	193	1,971	1,066	,069	,945
		Vakıf	20	1,970	,967		
Kurumsal Körlük Ölçeği	Bireysel etkenler	Devlet	193	1,993	,614	-1,713	,088
		Vakıf	20	2,235	,461		
	İşin rutinlik düzeyi	Devlet	193	2,061	,629	-1,429	,154
		Vakıf	20	2,225	,527		
	Örgüt yapısı	Devlet	193	2,572	,843	-,176	,861
		Vakıf	20	2,607	,674		
Sektör yapısı	Devlet	193	2,068	,810	-,911	,364	
	Vakıf	20	2,237	,528			

Tablo 4'e bakıldığında akademisyenlerin üniversite türlerine göre bireysel iş performansı ölçeğinin bağlamsal performans boyutunda ($t= 3,501$ $p=,001$ $p<0,050$) anlamlı farklılık tespit edilirken görev performansı ve üretkenlik karşıtı iş davranışı alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,050$). İşletme körlüğü ölçeği alt boyutlarının akademisyenlerin görev yaptığı üniversite türüne anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,050$).

Tablo 5: *Bireysel İş Performansı ve Kurumsal Körlük Ölçeği Puan Ortalamalarının İdari Görev Göre Dağılımı*

Ölçek	Boyut	İdari görev	N	\bar{x}	Ss	t	p
Bireysel İş Performansı Ölçeği	Görev performansı	Evet	97	4,059	,737	,377	,706
		Hayır	116	4,020	,765		
	Bağlamsal performans	Evet	97	4,206	,644	1,142	,255
		Hayır	116	4,090	,804		
	Üretkenlik karşıtı iş davranışı	Evet	97	1,903	1,031	-,148	,883
		Hayır	116	1,925	1,078		
Kurumsal Körlük Ölçeği	Bireysel etkenler	Evet	97	2,041	,535	,554	,580
		Hayır	116	1,995	,659		
	İşin rutinlik düzeyi	Evet	97	2,053	,596	,369	,712
		Hayır	116	2,021	,645		
	Örgüt yapısı	Evet	97	2,508	,750	-1,097	,274
		Hayır	116	2,633	,887		
	Sektör yapısı	Evet	97	2,128	,750	,750	,454
		Hayır	116	2,047	,821		

Tablo 5'e bakıldığında bireysel iş performansı ölçeğinin alt boyutları ile kurumsal körlük ölçeği alt boyutlarının puan ortalamalarının akademisyenlerin idari görev yapıp/yapmama göre anlamlı olarak farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,050$).

Tablo 6: Bireysel İş Performansı ve Kurumsal Körlük Ölçeği Puan Ortalamalarının Akademik Birim Dağılımlarına Göre Dağılımı

Ölçek	Boyut	Akademik Birim	N	\bar{x}	Ss	F	p
BİPÖ	Görev performansı	Spor yöneticiliği	89	3,934	,819	1,127	,347
		Rekreasyon	28	4,242	,523		
		Antrenörlük eğitimi	40	4,080	,784		
		Beden eğitimi ve spor öğretmenliği	50	4,076	,699		
		Egzersiz ve spor bilimleri	6	4,033	,773		
	Bağlamsal performans	Spor yöneticiliği	89	4,043	,779	1,608	,146
		Rekreasyon	28	4,363	,532		
		Antrenörlük eğitimi	40	4,154	,787		
		Beden eğitimi ve spor öğretmenliği	50	4,243	,666		
		Egzersiz ve spor bilimleri	6	3,694	,878		
	Üretkenlik karşıtı iş davranışı	Spor yöneticiliği	89	1,815	1,048	1,223	,296
		Rekreasyon	28	2,095	1,121		
		Antrenörlük eğitimi	40	1,925	1,130		
		Beden eğitimi ve spor öğretmenliği	50	1,986	1,038		
		Egzersiz ve spor bilimleri	6	1,888	,344		
	Bireysel etkenler	Spor yöneticiliği	89	1,935	,598	,938	,469
		Rekreasyon	28	2,020	,573		
		Antrenörlük eğitimi	40	2,057	,594		
		Beden eğitimi ve spor öğretmenliği	50	2,068	,653		
		Egzersiz ve spor bilimleri	6	2,214	,583		
İşin rutinlik düzeyi	Spor yöneticiliği	89	2,099	,650	1,294	,261	
	Rekreasyon	28	1,994	,684			
	Antrenörlük eğitimi	40	1,912	,564			
	Beden eğitimi ve spor öğretmenliği	50	2,043	,564			
	Egzersiz ve spor bilimleri	6	2,055	,672			
Örgüt yapısı	Spor yöneticiliği	89	2,544	,795	1,271	,272	
	Rekreasyon	28	2,699	,907			
	Antrenörlük eğitimi	40	2,371	,869			
	Beden eğitimi ve spor öğretmenliği	50	2,745	,813			
	Egzersiz ve spor bilimleri	6	2,428	,599			
Sektör yapısı	Spor yöneticiliği	89	2,019	,736	1,085	,373	
	Rekreasyon	28	2,035	,939			
	Antrenörlük eğitimi	40	1,968	,805			
	Beden eğitimi ve spor öğretmenliği	50	2,290	,756			
	Egzersiz ve spor bilimleri	6	2,333	,8465			

BİPÖ: Bireysel İş Performansı Ölçeği

KKÖ: Kurumsal Körlük Ölçeği

Tablo 6'ya bakıldığında bireysel iş performansı ölçeğinin alt boyutları ile kurumsal körlük ölçeği alt boyutlarının puan ortalamalarının akademik birimlerine göre anlamlı olarak farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,050$).

Tablo 7: Bireysel İş Performansı ve Kurumsal Körlük Ölçeği Puan Ortalamalarının Akademik Unvana Göre Dağılımı

Ölçek	Boyut	Unvan	N	\bar{x}	Ss	F	p
BİPÖ	Görev performansı	Araştırma görevlisi	10	4,020	1,068	1,128	,347
		Öğretim görevlisi	16	3,875	,809		
		Doktor öğretim görevlisi	6	4,000	,644		
		Doktor araştırma görevlisi	5	4,400	,424		
		Doktor öğretim üyesi	38	3,889	,835		
		Doçent doktor	88	4,009	,773		
		Profesör doktor	50	4,228	,555		
	Bağlamsal performans	Araştırma görevlisi	10	3,800	1,180	1,608	,146
		Öğretim görevlisi	16	4,062	,655		
		Doktor öğretim görevlisi	6	4,000	,722		
		Doktor araştırma görevlisi	5	4,433	,345		
		Doktor öğretim üyesi	38	3,912	,808		
		Doçent doktor	88	4,217	,704		
		Profesör doktor	50	4,270	,644		
	Üretkenlik karşıtı iş davranışı	Araştırma görevlisi	10	2,366	1,382	1,223	,296
		Öğretim görevlisi	16	1,729	,871		
		Doktor öğretim görevlisi	6	1,500	,781		
		Doktor araştırma görevlisi	5	2,600	1,816		
		Doktor öğretim üyesi	38	2,052	1,061		
		Doçent doktor	88	1,924	1,056		
		Profesör doktor	50	1,746	,951		
	Bireysel etkenler	Araştırma görevlisi	10	1,785	,657	,938	,469
		Öğretim görevlisi	16	1,955	,491		
		Doktor öğretim görevlisi	6	1,761	,732		
Doktor araştırma görevlisi		5	1,657	,490			
Doktor öğretim üyesi		38	2,112	,647			
Doçent doktor		88	2,047	,596			
Profesör doktor		50	2,020	,604			
İşin rutinlik düzeyi	Araştırma görevlisi	10	1,650	,620	1,294	,261	
	Öğretim görevlisi	16	2,197	,681			
	Doktor öğretim görevlisi	6	1,777	,629			
	Doktor araştırma görevlisi	5	1,733	,278			
	Doktor öğretim üyesi	38	2,026	,718			
	Doçent doktor	88	2,085	,600			
	Profesör doktor	50	2,043	,573			
Örgüt yapısı	Araştırma görevlisi	10	2,157	,955	1,271	,272	
	Öğretim görevlisi	16	2,776	,777			
	Doktor öğretim görevlisi	6	2,500	,972			
	Doktor araştırma görevlisi	5	1,942	,411			
	Doktor öğretim üyesi	38	2,65	,869			
	Doçent doktor	88	2,631	,821			
	Profesör doktor	50	2,508	,793			
Sektör yapısı	Araştırma görevlisi	10	1,975	1,050	1,085	,373	
	Öğretim görevlisi	16	2,156	,956			
	Doktor öğretim görevlisi	6	1,791	,659			
	Doktor araştırma görevlisi	5	1,650	,335			
	Doktor öğretim üyesi	38	2,025	,629			
	Doçent doktor	88	2,059	,749			
	Profesör doktor	50	2,025	,629			

BİPÖ: Bireysel İş Performansı Ölçeği

KKÖ: Kurumsal Körlük Ölçeği

Tablo 7'ye bakıldığında bireysel iş performansı ölçeğinin alt boyutları ile kurumsal körlük ölçeği alt boyutlarının puan ortalamalarının akademik unvana göre anlamlı olarak farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,050$).

Tablo 8: *Bireysel İş Performansı ve Kurumsal Körlük Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişki*

Ölçek	Boyut	Kurumsal körlük				
		Bireysel etkenler	İşin rutinlik düzeyi	Örgüt yapısı	Sektör yapısı	
BİPÖ	Görev performansı	r	-,174*	-,219**	-,086	-,212**
		p	,011	,001	,213	,002
	Bağlamsal performans	r	-,191**	-,203**	-,042	-,210**
		p	,005	,003	,542	,002
	Üretkenlik karşıtı iş davranışı	r	,142*	,129	,046	,120
		p	,038	,060	,500	,080

BİPÖ: Bireysel İş Performansı Ölçeği

Tablo 8'de İşletme körlüğü ve bireysel iş performansı ölçeğini oluşturan alt boyutları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan analiz sonuçlarına bakıldığında bireysel performans ölçeği alt boyutlarından olan görev performansı ile kurumsal körlük ölçeği alt boyutlarından olan işin rutinlik düzeyi arasında negatif yönlü düşük bir ilişki olduğu ($r=-,219$ $p=,001$), görev performansı ile sektör yapısı arasında düşük yönlü negatif bir ilişki olduğu ($r=-,212$ $p=,002$) tespit edilmiştir. Bireysel iş performansı ölçeği alt boyutları arasında yer alan bağlamsal performans boyutunun kurumsal körlük alt boyutlarından olan bireysel etkenler arasında düşük yönlü negatif ($r=-,191$ $p=,005$), işin rutinlik düzeyi boyutu arasında düşük yönlü negatif ($r=-,203$ $p=,003$) bir ilişkisi olduğu son olarak sektör yapısı boyutu ile düşük yönlü negatif bir ilişkisi ($r=-,210$ $p=,002$) olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan üretkenlik karşıtı davranış boyutu ile işin rutinlik düzeyi, örgüt yapısı ve sektör yapısı alt boyutları arasında istatistiki olarak bir ilişki tespit edilememiştir. Görev performansı ile örgüt yapısı arasında ve bağlamsal performans ile örgüt yapısı arasında istatistiki olarak bir ilişki tespit edilememiştir.

3. Tartışma

Bu araştırmanın amacı; spor bilimleri alanındaki akademisyenlerin kurumsal körlük ve bireysel iş performansları arasındaki ilişkinin araştırılmasıdır.

Cinsiyet ile iş performansı ve kurumsal körlük arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar giderek artmaktadır (Yeşil ve Özbağ, 2022:190; Turhan vd. 2018:50; Topçu vd. 2017:510; Özgül ve Mengi, 2017:127). Ancak, bu alandaki bulgular karışıktır. Bireysel iş performansı ölçeği, görev performansı, bağlamsal performans ve üretkenlik karşıtı iş davranışı gibi iş performansının çeşitli yönlerini ölçmektedir. Çalışma, farklı sektörlerden geniş bir çalışan örneklemini içermiş ve cinsiyetin iş performansının hiçbir alt boyutu üzerinde önemli bir etkisi olmadığını ortaya koymuştur. Arıkan (2011) yapmış olduğu araştırmada erkeklere göre kadınların iletişim kurmakta daha kolay hareket ettiklerini görülmektedir. Bundan dolayı kadınların çok daha yüksek oranda iletişim kurabildikleri için kurumsal körlüğü görülme daha az sıklıkla görülmektedir (Sabırlı, 2020). Gürçay'ın (2019:76) yaptığı araştırmada da erkeklerin kadınlara göre kurumsal körlük açısından daha yüksek riskli grubu oluşturduğu görülmektedir. Bu çalışmaların farklı örneklemlerden kanıtlar sağladığını ve sonuçlarını desteklemek için sağlam istatistiksel analizler kullandığını belirtmek önemlidir. Araştırma kapsamında katılımcıların kurumsal körlük ve bireysel iş performansı ölçeği alt boyutları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmanın bulguları; akademisyenlerin üniversite türlerine göre bireysel iş performansı ölçeğinin bağlamsal performans boyutunda anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Ancak görev performansı ve üretkenlik karşıtı iş davranışı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ayrıca, iş körlüğü ölçeğinin alt boyutları akademisyenlerin üniversite türüne göre

anamlı bir farklılık göstermemiştir. Bu sonuçlar literatürdeki önceki çalışmalarla tutarlıdır. Johnson (2001:988) hem görev performansının hem de bağlamsal performansın genel performans değerlendirmelerine katkıda bulunduğunu ortaya koymaktadır. Johnson'ın (2011:988) çalışması aynı zamanda iş stresiyle başa çıkmanın uyarlanabilir performans boyutunun bağlamsal performans alanına dahil edilmesini desteklemektedir. Bu durum, bağlamsal performans boyutunun üniversite türleri gibi farklı faktörlere bağlı olarak değişebileceğini göstermektedir. Genel olarak, mevcut çalışmanın bulguları, genel performans değerlendirmelerinde hem görev performansının hem de bağlamsal performansın önemini vurgulayan önceki araştırmalarla uyumludur. İş stresiyle başa çıkma ve iş körlüğü gibi bağlamsal performansın belirli boyutları, üniversite türleri de dahil olmak üzere farklı faktörlere bağlı olarak değişebilir.

Çalışmada, bireysel iş performansı ölçeğinin alt boyutları ile kurumsal körlük ölçeği alt boyutlarının puan ortalamalarının akademik birimlerine göre anlamlı olarak farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu sonucun literatürdeki çalışmalarla kısmen desteklendiği tespit edilmiştir. Yeşil ve Özbağış (2022:184) tarafından yapılan çalışmada, bireysel boyutun iş performansını negatif yönde etkilediği belirlenirken kurumsal performans boyutu sektörel boyutun ve yapılan işin rutinlik boyutu iş performansını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir.

Bireysel iş performansı ölçeğinin alt boyutları ile kurumsal körlük ölçeği alt boyutlarının puan ortalamalarının akademik unvana göre anlamlı olarak farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Literatür taraması, akademik unvana göre bireysel iş performansı ölçeğinin alt boyutları ile, kurumsal körlük ölçeğinin alt boyutlarının ortalama puanlarında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir (Judge vd. 2001:378). Judge ve diğerleri (2001:379) yapmış oldukları araştırma sonucunda herhangi bir modelin kesin olarak doğrulanmasını ya da yanlışlanmasını sağlamadığı için, iş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkiye dair gelecekteki araştırmalara duyulan ihtiyacı belirtmişlerdir.

İşletme körlüğü ve bireysel iş performansı ölçeğini oluşturan alt boyutlar arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan analiz sonuçlarına bakıldığında; bireysel performans ölçeği alt boyutlarından olan görev performansı ile kurumsal körlük ölçeği alt boyutlarından olan işin rutinlik düzeyi arasında negatif yönlü düşük bir ilişki olduğu görülmektedir. Görev performansı ile sektör yapısı arasında ise yine düşük yönlü negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bireysel iş performansı ölçeği alt boyutları arasında yer alan bağlamsal performans boyutunun kurumsal körlük alt boyutlarından olan bireysel etkenler arasında düşük yönlü negatif, işin rutinlik düzeyi boyutu arasında düşük yönlü negatif bir ilişki olduğu, son olarak sektör yapısı boyutu ile düşük yönlü negatif bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Yeşil ve Özbağ (2022:185) yapmış olduğu araştırmada ise kurumsal performans ve işin rutinlik düzeyi arasında anlamlı farklılık tespit edilmediğini ve Bireysel boyut, kurumsal boyut, sektörel boyutun ve yapılan işin rutinlik boyutu ile iş performansı arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Bu sonuçlar mevcut araştırma ile benzerlik ve paralellikler taşımaktadır.

Kurumsal körlüğün bireysel iş performansını etkileyebilmesinin bir yolu, işe yönelik tutumlar üzerindeki etkisidir. Araştırmalar, iş tatmini ve kurumsal bağlılık gibi tutumların, kamu hizmeti motivasyonu ile kendi kendine bildirilen performans arasındaki ilişkiye aracılık edebileceğini göstermiştir (Giauque vd. 2013:135). Bireyler kurumlarının kendi ihtiyaç ve endişelerine karşı kör olduğunu algıladıklarında, bu durum daha düşük iş tatmini ve bağlılık seviyelerine yol açabilir ve bu da iş performanslarını olumsuz yönde etkileyebilir.

Şirketler kurumsal körlük nedeniyle değişimi yeterince fark edememekte ve öngörülen tepkiyi zamanında verememektedir. Bu sinsi hastalıkla baş edemedikleri takdirde varlıklarını sürdürmeleri mümkün değildir (Yeşil ve Özbağış, 2022:186).

4. Sonuç

Sonuç olarak, bulgular, cinsiyetin iş performansını ve iş körlüğünün belirli alt boyutlarındaki performansı belirlemede önemli bir rol oynamadığını göstermektedir. Çalışmada ayrıca, akademisyenlerin üniversite türlerine göre bireysel iş performansı ölçeğinin bağlamsal performans boyutunda anlamlı bir farklılık bulunurken, görev performansı ve üretkenlik karşıtı iş davranışı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Çalışmada ayrıca, bireysel iş performansı ölçeğinin alt boyutları ile iş körlüğü ölçeğinin alt boyutlarının ortalama puanlarının akademik birimlere göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı bulunmuştur. Bu durum, bireysel boyutun iş performansını olumsuz yönde etkilediğini, kurumsal performans, sektörel ve rutin boyutunun ise iş performansını olumlu yönde etkilediğini ortaya koyan önceki çalışmalarla kısmen desteklenmektedir. Çalışmada ayrıca görev performansı ile işin rutin düzeyi ve sektör yapısı boyutu arasında düşük düzeyde negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Bu araştırma bazı sınırlılıkları içerisinde barındırmaktadır. Araştırma iki ölçek formu ve spor bilimlerinde görevli akademik personel örneklem grubu ile sınırlı tutulmuştur. Araştırma kapsamının geliştirilmesi ve derinlemesine incelenmesi için nitel araştırmalar yapılabilir bunun yanında farklı değişkenler kullanılarak araştırmanın tekrar edilebilir özelliği kapsamında farklı örneklem ve farklı çalışma türlerinin uygulanması konunun farklı yönlerinin ortaya çıkmasında yardımcı olabilir.

4.1.Öneriler

Bu çalışma özellikle üniversite üst yönetimleri, strateji belirleyiciler ve karar vericiler için çeşitli öneriler sunmaktadır.

Üniversite yönetimi, çalışanların kurumsal körlük ve bunun iş performansı üzerindeki potansiyel etkilerini geliştirmek için düzenli eğitim programları uygulamayı düşünmelidir. Bu eğitimler, bireylere mesleki çabalarında kör noktaları tespit etmek ve ele almak için araçlar ve stratejiler edinme fırsatı sunar.

Bireyleri fikirlerini, endişelerini ve geri bildirimlerini özgürce iletmeye teşvik eden destekleyici bir atmosfer yaratmak kurumsal körlüğü etkili bir şekilde azaltabilir. Yönetim, tüm çalışanlardan etkili bir şekilde geri bildirim toplamak amacıyla öneri kutuları veya anonim anketler gibi çeşitli iletişim kanallarını kullanabilir.

Etik: Bu araştırma etik kurallara uygun olarak tasarlanmış olup Bartın Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler etik kurulu E-23688910-050.01.04-2300084622 sayılı kararı ile etik kurul izni alınarak hazırlanmıştır.

Yazar Katkı Oranı (Authorship Contributions): Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Kaynakça

Argote, L. ve Miron-Spektor, E. (2011). Organizational learning: from experience to knowledge. *Organization Science*, 22(5), 1123-1137.

Arıkan R.N, (2011). Kadın beyni erkek beyni, Kaynak: <http://www.milliyet.com.tr/uzmpsikologpsikoterapist-rusen-nur-arikan/kadin-beyni-erkek-beyni-kadin-1343245/>

Biçer, M. (2021). Kurumsal sadakat ve lider-üye etkileşiminin çalışanların bireysel iş performansları üzerindeki etkileri. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 1518-1538.

Boz, D., Duran, C. ve Uğurlu, E. (2021). Kurumsal bağlılığın iş performansına etkisi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 345-355.

- Cindiloğlu Demirer, M. (2019). Kişi örgüt uyumunun iş performansı üzerine etkisi: mutluluğun aracılık rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(1), 283-302.
- Çankır, B. (2019). Örgütlerde duygusal bağlılık ve performans ilişkisi. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 155-177.
- Dönmez, E. ve Yıldız, K. (2024). Spor kurumu çalışanlarının örgütsel iletişim algılarının örgütsel yaratıcılık düzeylerine ve iş performanslarına etkisinin incelenmesi. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 22(1), 123-137. <https://doi.org/10.33689/spormetre.1407595>
- Giauque, D., Anderfuhren-Biget, S. ve Varone, F. (2013). Hrm practices, intrinsic motivators, and organizational performance in the public sector. *Public Personnel Management*, 42(2), 123-150.
- Gültekin, G. (2019). *Yükseköğretimde kurumsal körlük ve kurumsal sürdürülebilirlik arasındaki ilişkide kurumsal dayanıklılığın aracı rolü*. [Yayımlanmamış doktora tezi]. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Gürçay, G. (2019). *Kurumsal körlük, silo sendromu ve örgüt iklimi ilişkisi: inşaat sektöründe bir araştırma*. [Yayımlanmamış doktora tezi]. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İncekara, İ. (2024). *İş talepleri ve iş kaynaklarının iş performansı üzerindeki etkisinde işte var olamama ve bilinçli farkındalığın rolü* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Johnson, J.W. (2001). The relative importance of task and contextual performance dimensions to supervisor judgments of overall performance. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 984-996.
- Judge, T.A., Thoresen, C.E., Bono, J.E. ve Patton, G.W. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: a qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407.
- Kaya, A., Balay, R. ve Göçen, A. (2012). Öğretmenlerin alternatif ölçme ve değerlendirme tekniklerine ilişkin bilme, uygulama ve eğitim ihtiyacı düzeyleri. *International Journal of Human Sciences*, 9(2), 1303-5134
- Kessler, E. H. (Ed.) (2013). *Encyclopedia of Management Theory*. <https://doi.org/10.4135/9781452276090.n30>
- Kline, R.B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York, The Guilford Press
- Köroğlu Kaba, N. ve Öztürk, H. (2021). Bireysel iş performansı ölçeğinin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 8(3),293-301.
- Kump, B. (2022). Organizational routines as a source of ethical blindness. *Organization Theory*, 3(1), 35-44.
- Li, X., Sanders, K., ve Frenkel S. (2012). How leader-member exchange enhances job performance for chinese hotel employees: the role of work engagement and HRM consistency. *International Journal of Hospitality Management*, 31(4), 1059-1066. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.01.002>
- Munro B.H. (2005). *Statistical methods for health care research*. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins. 351-76.

- Nasir, M., Murfat, M. Z., Basalamah, J. ve Basalamah, A. (2020). An analysis of work discipline, work environment and employment satisfaction towards performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(1), 65-75
- Nisan, H., Turan, M. R., Demir, Z., İnan, İ. ve Demirci, E. E. (2023). Psikolojik esenlik, iş performansı, iş stresi ve kurumsal bağlılık arasında ilişki. *Journal of European Education*, 13(1), 147-182.
- Özgül, B. ve Mengi, B. T. (2018). İşletme körlüğü ve çözüm önerisi olarak güvenilir danışman “iç denetim”. *Muhasebe ve Denetim Bakış*, 18(54), 125-138.
- Qian, T. Y., Wang, J. J., Zhang, J. J., ve Lu, L. Z. (2020). It is in the game: Dimensions of esports online spectator motivation and development of a scale. *European Sport Management Quarterly*, 20(4), 458-479.
- Sabırlı, H. (2020). *Sağlık çalışanlarında iş doyumunun işletme körlüğüne etkisi: Konya ili örneği*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Seymen, A.O., Kılıç, T. ve Kinter, O. (2016). Kurumsal körlüğün (örgüt miyopisi) ayrıntılı kavramsal analizi ve ölçümü: geliştirilen bir ölçek yardımıyla değerlendirme. *Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal*, 1, 212-222.
- Topcu, M. K., Beğenirbaş, M. ve Turgut, E. (2017). Örgütsel sinizm, zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş tatmininin bireysel iş performansına etkilerinin belirlenmesine yönelik imalat sanayide bir uygulama. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 24(2), 505-522.
- Turhan, M., Köprülü, O. ve Helvacı, İ. (2018). Örgütsel güven ile bireysel iş performansı arasındaki ilişki. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 6(5), 47-55.
- Uzun, N.B., Gelbal, S. ve Öğretmen, T. (2010). TIMMS-R Başarı ve duyuşsal özellikler arasındaki ilişkinin modellenmesi ve modelin cinsiyetler bakımından karşılaştırılması. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 18(2), 531-544.
- Yesilyurt, O. (2021). Akademi hibrit yöneticiler işletme körlüğü yaşıyorlar mı?. *The Journal of Academic Social Sciences*, 119(119), 126-133.
- Yeşil, S. ve Özbağış, A. (2022). Kurumsal körlüğün çalışanlar üzerindeki etkisi: Bir alan araştırması. *Kahramanmaraş Sütçü imam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(özel sayı), 182-202.
- Zhao, S., Jiang, Y., Peng, X. ve Hong, J. T. (2020). Knowledge sharing direction and innovation performance in organizations. *European Journal of Innovation Management*, 24(2), 371-394.
- Zou, M. ve Wu, W. (2020). *Research on manager's overconfidence and enterprise financial dilemma: a case analysis based on leeco company*. Proceedings of the 1st Africa-Asia Dialogue Network (AADN) International Conference (AADNIC 2019).