

Özgün Makale

Yükseköğretim Kurumlarında Örgütsel Farkındalık: Örgütsel Farkındalık Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması*

Organizational Mindfulness in Higher
Education Institutions: Turkish Adaptation of
The Organizational Mindfulness Scale

Aydan ORDU¹

Öz

Artan rekabet koşulları ve değişimin etkisiyle tüm örgütler gibi yükseköğretim kurumları da beklenmedik durumlar karşısında uygun tepkiler verebilmeli ve farkındalığı yüksek bir ortam yaratmalıdır. Bu yüzden yükseköğretim kurumlarında örgütsel farkındalığı ele almak önemli görülmüştür. Bu araştırmada Ray, Baker ve Plowman (2011) tarafından geliştirilen Örgütsel Farkındalık Ölçeği'nin (ÖFAÖ) Türkçeye uyarlanması amaçlanmıştır. Ayrıca akademisyenlerin çalıştıkları kurumun örgütsel farkındalığına yönelik algıları ve bu algıların unvan ve idari görev değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmaya Türkiye'de devlet üniversitelerindeki fakültelerde görev yapan toplam 442 akademisyen katılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğini test etmek için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. DFA sonuçları ÖFAÖ'nün beş boyutlu yapısını doğrulamıştır. Akademisyenlerin fakültelerindeki örgütsel farkındalığa yönelik algılarının ve bu algılarındaki farklılaşmaların belirlenmesinde betimsel istatistikler, bağımsız grup t testi ve tek yönlü varyans (ANOVA) analizinden yararlanılmıştır. Analizler sonucunda akademisyenlerin fakültelerindeki örgütsel farkındalığa yönelik algıları orta düzeyde çıkmıştır. Bu algılar unvan değişkenine göre uzmanlığa saygı alt boyutunda; idari görev değişkenine göre tüm alt boyutlar ve ölçeğin genelinde farklılık göstermektedir. Doçent ya da profesör unvanına sahip akademisyenlerin uzmanlığa saygı alt boyutuna ilişkin algıları, diğer unvanlara sahip akademisyenlere göre daha yüksektir. İdari görevi olan akademisyenlerin fakültelerine ilişkin örgütsel farkındalık algıları idari görevi olmayan akademisyenlerden yüksek çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: : Örgütsel farkındalık, yükseköğretim, ölçek uyarlama

Abstract

With the effect of increasing competition and change, higher education institutions, like all organizations, should be able to react appropriately to unexpected situations and create an envi-

* Makale başvuru tarihi: 13.03.2021. Makale kabul tarihi: 25.04.2021.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Pamukkale Üniversitesi, akursunoglu@pau.edu.tr, Orcid: 0000-0002-2068-7992



ronment with high mindfulness. Therefore, it is considered important to address organizational mindfulness in higher education institutions. In this study, it was aimed to adapt the Organizational Mindfulness Scale (OMS) developed by Ray, Baker and Plowman (2011) to Turkish. In addition, it was tried to determine the perceptions of academicians about the organizational mindfulness of the institution they work in and whether these perceptions differ according to the variables of title and administrative duty. Total of 442 academics working in faculties of state universities in Turkey participated in the study. Confirmatory Factor Analysis (CFA) was performed to test the construct validity of the scale. The CFA results have confirmed the five-dimensional structure of OMS. Descriptive statistics, independent group t test and one-way variance (ANOVA) analysis were used to determine the perceptions of academicians towards organizational mindfulness in their faculties and the differences in these perceptions. As a result of the analysis, academicians' perceptions of organizational mindfulness in their faculties were found to be moderate. These perceptions differed in the sub-dimension of the "deference to expertise" in terms of the title variable and in all sub-dimensions and scale according to administrative duty variable. The perceptions of the "deference to expertise" sub-dimension of the academicians with the title of associate professor or professor is higher than the academicians with other titles. The organizational mindfulness perceptions of academicians who have administrative duties are higher than those who do not have administrative duties..

Keywords: Organizational mindfulness, higher education, scale adaptation

Giriş

Dünyada nüfustaki artış, globalleşme, bilgi toplumu, teknoloji, devlet politikaları ve reformları, artan rekabet, yükseköğretime olan talep artışı ve talepteki çeşitlenme gibi etkenler yükseköğretim kurumlarını etkileyen dinamiklerin başında gelmektedir. Bu dinamikler yükseköğretimde akademik hareketlilik, artan rekabet, yaşam boyu öğrenme, uzaktan eğitim, e-öğrenme, hesap verebilirlik, şeffaflık, kalite ve akreditasyon uygulamaları gibi pek çok değişikliğe yol açmıştır (Aktan, 2009). Bu değişikliklere uyum sağlamaya çalışırken öngörülemeyen pek çok durumla karşılaşan yükseköğretim kurumları, toplumun talebini karşılayabilmek ve artan rekabet koşullarında ayakta kalabilmek için beklenmedik durumlar ile baş edebilme gücüne sahip olmalıdır. Bu noktada örgütsel farkındalık kavramı karşımıza çıkmaktadır. Yükseköğretim kurumlarının beklenmedik durumlar karşısında ayrıntıları yakalayıp gerekli önlemleri alabilmeleri ve süreci hızlı, esnek ve etkili bir şekilde yönetebilmeleri için örgütsel farkındalık bir gerekliliktir. McKinniss (2015), örgütsel farkındalığın örgütlerin çalışanlarıyla aynı anda sorunları anlayabilmelerine olanak sağlayan bir merceğe ve onları düzeltmek için bir reçete görevi üstlendiğini, bu nedenle de yükseköğretim kurumlarını analiz etmek için özellikle yararlı bir yapı olduğunu belirtmektedir.

Farkındalık kavramı sosyal psikolojiye 20 yıldan daha uzun bir süre önce girmiştir ve psikopatoloji, gelişim psikolojisi, eğitim araştırmaları, siyaset teorisi ve iletişim süreçleri de dahil olmak üzere birçok farklı alana uygulanmıştır. Bireysel olarak farkındalık hissi, yüksek bir katılım ve uyanıklık ya da şimdiki zamanda olma durumudur. Bu süreç bireyin çevresine daha fazla duyarlı olması, yeni bilgilere açıklık, yeni kategorilerin yaratılması ve problem çözmede çoklu bakış açılarına sahip olmak gibi bir dizi farklı sonuca yol açabilir (Langer ve Moldoveanu, 2000, s.2). Bireyin ayırt edici ayrıntılara ilişkin uyanık olma durumu olarak da tanımlanabilen farkındalık ile bireylerin davranışlarında bağlamın farkında olmaları, ayrıntılar arasında ayırım yapabilmeleri ve beklentilerinden sapmaların farkında olabilmeleri kastedilmektedir (Weick ve Sutcliffe, 2007, s. 32). Ancak farkındalık sadece şimdiki zamanda olma durumu ve anı fark etmek



değildir, fark ettiklerimizi karşılama biçimimizi de kapsar. Bu yönüyle farkındalığın algılama ve algılanamı kabul etmenin birleşiminden oluşan bir yaklaşım olduğu söylenebilir (Atalay, 2019, s.9)

Farkındalık bireysel olabildiği gibi kolektif de olabilir. Ancak örgütsel farkındalık bireylerin farkındalıklarının toplamından daha fazlasıdır (Hoy, 2003). Bir örgütte hem çalışanlar hem de yöneticilerin bireysel farkındalıkları yüksekken örgütün farkındalığı düşük olabilir. Tam tersi bir durum da söz konusudur. Yani farkındalığı yüksek bir örgütte farkındalığı yüksek olmayan çalışanlar olabilir (Scarborough, 2005). Bireysel farkındalık gibi, örgütsel farkındalık da bir örgütün ipuçlarını algılama, onları yorumlama ve uygun şekilde yanıt verme becerisine odaklanır (Butler ve Gray, 2006, s. 216). Farkındalık, örgütün önemsiz gibi görünen sorun belirtilerini daha erken tespit edip gerekli önlemleri almasına, daha fazla sorunu fark etmesine ve bu sorunları dikkatli bir şekilde ele almasına yardımcı olur (Rerup, 2004).

Bireysel düzeyde tanımlanan farkındalık kavramının örgütlere uyarlanmasıyla ortaya çıkan örgütsel farkındalığın başlangıç noktasının güvenilirliği yüksek olan örgütler (GYÖ) olduğunu söylemek mümkündür. Weick, Sutcliffe ve Obstfeld (1999), GYÖ'lerin süreç ve uygulamalarının incelenerek diğer örgütlere uyarlanabileceği görüşünü ortaya atarak örgütsel farkındalığın GYÖ'lerde görüldüğünü belirtmişlerdir (Gage, 2003, s. 30). GYÖ'ler çok zorlu koşullar altında güvenilir bir şekilde performans göstermek durumunda olan, başarısızlığa toleransları olmayan, hem yüksek verimlilik hem de sağlamlık talep eden örgütlerdir (Gebauer, 2012).

Pek çok örgüt beklenmedik durumlarla karşılaşmaktadır. Ancak bazı örgütler bu dinamik ve belirsiz durumlar karşısında işlevlerini sürdürmek ve gelecekteki zorlukları üstesinden gelmek için daha güçlü bir pozisyonda kalabilmektedir. Bu durum bazı örgütlerin diğerlerinden nasıl ve neden çok daha yetenekli olduğu sorularını gündeme getirmiştir. Hata ve felaket potansiyelinin çok yüksek olduğu ortamlardaki insanların ve örgütlerin yüksek performans sergilemek için nasıl davrandıkları incelenmiştir. Örneğin nükleer uçak gemileri, hava trafik kontrol sistemleri, uçak operasyon sistemleri, rehine müzakere ekipleri, acil tıbbi tedavi ekipleri, nükleer enerji üretim tesisleri gibi örgütlerin ciddi zararların ortaya çıkmaması için güvenilir bir şekilde çalışmaktan başka çareleri yoktur. Bu örgütlere güvenilirliği yüksek örgütler (GYÖ) adı verilmiştir. GYÖ'lerin düşünce, süreç ve uygulamaları diğer örgütlerden farklıdır. Önemsiz gibi görünen sorunlar bile ciddi zararlara yol açabileceği için bu örgütlerin hızlı bir şekilde hareket etmeleri ve devamlı uyanık olmaları gerekmektedir (Weick ve Sutcliffe, 2007).

Weick ve arkadaşları (1999), Weick ve Sutcliffe (2001) örgütsel farkındalığın yaratılmasına ve sürdürülmesine katkıda bulunan aşağıdaki beş süreci tanımlamışlardır:

1. Başarısızlığa odaklanma (Preoccupation with failure): Farkındalığa sahip örgütler tüm hatalara, özellikle de önemsiz gibi görünen küçük hatalara duyarlıdır (Hoy, 2003, s. 97). Örgüt üyeleri küçük başarısızlık işaretlerini ve hatalarla karşılaştıklarında krizlere neden olabilecek sorunları bulmaya çalışırlar (McKinniss, 2015). Örgütlerin başarısızlıklarına odaklanması ilk bakışta olumsuz bir durum gibi algılanabilir veya birçok örgütsel uygulamaya aykırı bir fikir gibi görünebilir. Nitekim çoğu örgüt gibi eğitim örgütleri de başarılarını paylaşma eğiliminde olup başarısızlıklarının ortaya çıkması konusunda isteksizdir. Çünkü başarı istenen sonuçsa, hedefe ulaşmak için başarıya odaklanmak akıllıca görünmektedir (Gage, 2003, s. 31). Oysa örgütün başarılarına odaklanması kibir, tembellik gibi durumlara yol açarak savunmasızlığa neden olabilir. Farkındalığı yüksek örgütler küçük hatalara dikkat eder ve bunları ortadan kaldırmaya çalışırlar. Hataları erken fark edebilmek için de yeni bilgilere ve detaylı değişikliklere karşı açık ve uyanık-tırlar (Langer, 1989; akt. Hoy, 2003, s. 97).

2. Bilgiyi basitleştirmeye isteksizlik (Reluctance to simplify): Farkındalığa sahip örgütler durumun ayrıntılarını anlama ihtiyacı nedeniyle, basitleştirmeleri kabul etme konusunda isteksiz-



dir. Farkındalığın temel amacı da daha az basitleştirmek ve daha fazlasını görmektir. Farkındalığa sahip örgütler basitleştirmek yerine normal olmayan veya beklenmedik durumlara odaklanır ve onları anlamaya çalışır. Örneğin, bir bağışçı örgüte bağış yapmaktan vazgeçtiğinde, örgütteki yöneticiler bunu kötü ekonomiye bağlayarak konuyu kapatabilir. Ancak farkındalığı yüksek bir örgüt böyle bir durum ile karşılaştığında durumla ilgili daha fazla bilgi toplar ve eylemi tam olarak anlamaya çalışır. Doğrulayıcı olmayan bilgiler dahi araştırılır ve bu bilgilerin nasıl toplandığı, bütünleştirildiği ve karar verme sürecine aktarıldığına ilişkin bilgi kaynakları sürekli olarak değerlendirilir (Hoy, 2003, s. 97; Ray, Baker ve Plowman, 2011, s. 192).

3. İşleyişe karşı duyarlılık (Sensitivity to operations): İşleyişe duyarlı örgütler, geleceğin büyük resminden çok o andaki büyük resimle ilgilenirler. Bir bakıma niyetten çok gerçeklere odaklanırlar. Mevcut işleyişin ve işlerin ayrıntılı olarak ele alınması ile örgütler normalde fark edilemeyecek ve ileride sorun yaratabilecek küçük hataların çoğunu fark edebilirler. Algıladıkları sorunlara yönelik sürekli olarak gerekli düzenlemeleri yapıp sorunların büyümesini engellerler. Bunu yaparken de günlük işler ve işleyişten asla uzaklaşmazlar (Hoy, 2003, s. 98; Weick ve Sutcliffe, 2007). İşleyişe duyarlı bir fakültede müfredat paydaşlarının (öğrenciler, öğretim üyeleri ve işverenler) ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde sürekli gözden geçirilir ve düzenlenir; soruna dönüşebilecek küçük hataları tespit etmek için devam etmekte olan faaliyetlerin ve süreçlerin ayrıntılarına çok dikkat edilerek durumsal farkındalık sürdürülür (Ray ve ark., 2011, s. 192). İşleyişe duyarlı olmak çevresel değişiklikleri izleme konusunda da her çalışana sorumluluk yükler (Ford, 2018). Kısacası işleyişe duyarlı bir örgütte yöneticiler ve tüm diğer çalışanlar örgütteki devam eden faaliyetlerle yakından ilgilenirler.

4. Esnekliğe bağlılık (Commitment to resilience): Yukarıdaki üç maddede, örgütün beklenmedik olayları büyük sorunlar haline gelmeden önce ortaya çıkarabilmek için neler yapabileceği vurgulanmıştır. Bu ve beşinci maddede ise, beklenmedik olaylar meydana geldikten sonra örgütün ne yapması gerektiğine değinilmiştir (Gage, 2003, s. 35). Farkındalığı yüksek örgütler hiçbir sistemin mükemmel olmadığını bilincindedir. Bu nedenle başarısızlıklarından ders almak, ayrıntıları dikkate almak ve esnekliğe bağlı kalarak var olan işleyişe duyarlı olmak gibi onlardan beklenen faaliyetlerini gerçekleştirirler. Bu örgütlerin ayırt edici özelliği hatasız olmaları değil, hataların onları yok etmesine izin vermemeleridir. Esnekliğe bağlılık ile örgütün büyük bir aksilikten sonra ve / veya sürekli bir stresin varlığında dahi faaliyetlerine devam edebilmesi kastedilmektedir. Örneğin üniversiteler, kendilerinin ve programlarının çeşitli yayınlarda her yıl diğer kurumlarla ve onların programları ile kıyaslanarak sıralanacağını bilirler. Bir üniversitenin sıralamasının birkaç yerde düştüğünü varsayalım. Farkındalığı yüksek bir örgüt zorluklarla başa çıkarsa, toparlanırsa ve probleminden ders çıkarırsa bu duruma direnç göstermiş olacaktır. Bu örnekte, sıralamalarda sıkıntı çeken bir üniversite, sıralamadaki düşüşten öğrendikleriyle ve onu düzeltmek için hızla harekete geçerek farkındalığı bir iyileştirme aracı olarak benimseyebilir. Bir örgütün esnekliğe bağlı kalarak hızlı çözümlere odaklanabilmesi teknoloji, sistem, çalışanların iş arkadaşları ve en önemlisi kendileri hakkında derin bilgi sahibi olmayı gerektirir (Weick ve Sutcliffe, 2007; McKinniss, 2015).

5. Uzmanlığa saygı (Deference to expertise): Farkındalığı yüksek örgütler, katı yönetsel yapılar kurmaktan kaçınırlar. Bunun yerine, sorunlarını çözmek için uzmanlık bilgi ve becerisine sahip kişileri arar ve işe alırlar. Statü veya deneyimden ziyade uzmanlığı dikkate alan bir karar verme sistemini teşvik ederler. Katı yapıların yerini, uzmanlığa sahip kişilere danışmanın ve onları dinlemenin önemli olduğu kolaylaştırıcı yapılar alır. Yetkinin durumsal ve uzmanlığa bağlı olduğu bu örgütlerde, hiyerarşideki pozisyona bakılmaksızın uzmanlığa saygı duyulur (Hoy, 2003, s. 98). Örneğin, fakülte için stratejik bir plan geliştirirken, farkındalığı yüksek bir fakültenin dekanı, üniversitenin stratejisini geliştirmeye yardımcı olacak stratejileri öğreten öğretim



üyelerinin uzmanlığına başvurabilir. Farkındalığı yüksek fakültelerde bölümler veya disiplinler, disipline ilişkin belirli bilgilere dayanarak kendi geleceklerini belirler. Hiyerarşik düzey veya rütbelerden bağımsız olarak değerli geri bildirim ve rehberlik sağlayabilecek bilgili bireylere başvururlar (Ray ve ark., 2011, s. 193).

Farkındalık, yeni çözümler bulma ve durumlara farklı bakış açılarından bakma girişimlerini destekleyerek örgütlerin yenilik yapmasına yardımcı olabilir (Vogus ve Welbourne, 2003). Bireysel ve örgütsel farkındalık sağlık, iyi oluş, işin anlamlılığı ve bireysel ve örgütsel performans için geniş kapsamlı faydalara sahiptir. Bu yüzden liderler ve örgütler müdahale tekniği olarak, bireysel ve örgütsel farkındalığı ele almalıdır. Ayrıca farkındalığı ortaya çıkarmak için yapılan çeşitli müdahaleler (farkındalık eğitimi, personelin seçimi ve oluşturulması, lider davranışları gibi) dikkatli bir şekilde değerlendirilmelidir (Sutcliffe, Vogus ve Dane, 2016). Örgütsel farkındalığın yukarıdaki beş ilkesi, farkındalığın yöneticilere ve öğretim üyelerine bir üniversiteyi etkili bir şekilde yönetmelerine nasıl yardımcı olabileceğini göstermektedir (McKinniss, 2015). Görüldüğü gibi farkındalığın örgütler için pek çok avantajı vardır. Alanyazında, örgütsel farkındalık kavramına yönelik çalışmalar bulunmasına rağmen kavramın deneysel olarak çalışılmasına yönelik çok az girişim olmuştur. Deneysel olarak yapılan girişimler ise yapının kusurlu olduğunu ya da deneysel araçların kuramsal boyutları oluşturmak için yeterince güçlü olmadığını düşündürerek başarısız olmuştur. Kavramsal ve deneysel olarak oluşturulan yapılar birbiriyle örtüşmemiştir (Ray ve ark., 2011; Sutcliffe ve ark., 2016).

Örgütsel farkındalığın temellerini atmaya yönelik araştırmalar incelendiğinde, çoğunluğunun nitel çalışmalar (Rerup, 2004; Rerup, 2005; Weick ve Putnam, 2006; Bates, 2009; Vogus, 2011; Sutcliffe ve ark., 2016; Passmore, 2019) olduğu görülmüştür. Nicel çalışmalara bakıldığında ise ölçümlerin neredeyse tamamı ölçekler aracılığı ile gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmalardaki ölçekler incelendiğinde genellikle iki form karşımıza çıkar: İlki Vogus ve Sutcliffe (2007) tarafından geliştirilen ve tek boyutlu bir yapıdan oluşan Güvenli Örgüt Ölçeği'dir. İkincisi ise örgütsel farkındalığın beş bileşeninin her birinin ayrı bir yapıyı temsil ettiği ÖFAÖ'dür (Ray ve ark., 2011). Ancak örgütsel farkındalığın çoğu ölçümü sınırlı geçerlilik testine tabi tutulduğu için eleştirilmiştir (Sutcliffe ve ark., 2016). Dokuz maddeden oluşan Güvenli Örgüt Ölçeği'nin bazı araştırmacılar (Magnano, Platania, Ramaci, Santisi ve Di Nuovo, 2017; Reneclé, Tomás, Gracia ve Peiró, 2020) tarafından kendi kültürlerine uyarlandığı görülmektedir. Türkiye'de de Koçer (2019) tarafından bu ölçeğin uyarlama çalışması yapılmıştır. Ancak ölçeği geliştiren araştırmacılar (Vogus ve Sutcliffe; 2012) bir süre sonra yayınladıkları çalışmalarında Ray ve arkadaşlarının (2011) geliştirdikleri çok boyutlu yapının örgütsel farkındalığı ölçmek için daha uygun olduğunu belirtmişlerdir. Çok boyutlu ÖFAÖ'nün temeli Weick ve Sutcliffe'in (2001) beş boyuta dayalı oluşturduğu maddeler ile atılmıştır. Ancak bu maddelerin oluşturulması deneysel verilere dayanmamaktadır ve yayınlanmış çalışmalarda herhangi bir geçerlik güvenilirlik vs. çalışması yoktur. Weick ve Sutcliffe'in (2001) oluşturduğu kuramsal temele dayalı olarak Mu ve Butler (2009), farklı örgütler, işlevsel alanlar ve endüstrileri (öğrenciler, bankacılık, satış, pazarlama vb.) temsil eden örneklemelerde gerçekleştirdikleri bir dizi uygulamanın sonucunda örgütsel farkındalık süreçlerini doğrulamışlardır. Ancak yaptıkları analizler sonucu beş boyut dörde düşmüş, esnekliğe bağlılık ve uzmanlığa saygı boyutları tek bir yapıda birleşmiştir. Ray ve arkadaşları (2011), Weick ve Sutcliffe'in (2001) beş boyuttan oluşan maddelerini temel alarak ÖFAÖ'yü geliştirmişlerdir. İşletme fakültelerinde uygulanan ölçek, 43 madde ve beş boyuttan oluşmaktadır. Hoy, Gage ve Tarter, (2004); Weick ve Sutcliffe'in (2001) beş bileşen ile ortaya koydukları yapıdan yararlanarak Okul Farkındalık Ölçeği'ni geliştirmişlerdir. İlk önce beş boyuta ilişkin maddeler hazırlamışlar ancak birinci pilot çalışmada analizler beş boyutlu yapıyı desteklememiştir. İki boyutun varyansın %48 ini açıkladığını bulmuşlar ve ilk boyuta yöneticiye ilişkin farkındalık, ikinci boyuta çalışanlara



ilişkin farkındalık adını vererek ikinci pilot çalışmada hem bu boyutlara hem de ilk yola çıktıkları beş bileşene yönelik yeni maddeleri eklemiştir. Okul Farkındalığı Ölçeği, yöneticiye ilişkin farkındalık ve çalışanlara ilişkin farkındalık olmak üzere iki boyut 14 maddeden oluşmaktadır. Türkiye’de okul farkındalığına yönelik Hoy ve arkadaşlarının (2004) geliştirdikleri ölçek pek çok araştırmacı tarafından (Büyükgöze ve Özdemir, 2019; Dağlı ve Çalık, 2016; Güneş, 2014; Yılmaz, 2015) uyarlanmış ve ölçeğin yapısı doğrulanmıştır. Ancak Türkiye’de yükseköğretim kurumlarında örgütsel farkındalık kavramı hakkında derinlemesine bilgi edinilmesine imkân sağlayacak bir ölçme aracına ve çok boyutlu yapıyı destekleyen bir çalışmaya rastlanamamıştır. Bu çalışmada alanyazında önemli bir boşluğun doldurulmasına katkıda bulunacağı düşüncesinden hareketle, Ray ve arkadaşları (2011) tarafından geliştirilen ÖFAÖ’nün Türkçeye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarının yapılması amaçlanmıştır. Çalışma kapsamında ayrıca, akademisyenlerin çalıştıkları kurumun örgütsel farkındalığına yönelik algıları ve bu algıların unvan ve idari görev değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Örgütsel farkındalığın tanımları, teorisi ve ilkelerinin yükseköğretimde uygulanabilirliğe sahip olmasından, yükseköğretim kurumlarını anlamak için uygun bir kavramsal çerçeve yaratmasından (McKinniss, 2015) ve yükseköğretim kurumlarında farkındalığı yüksek bir ortam yaratmanın öneminden hareketle, araştırma yükseköğretim kurumlarındaki fakültelerde yapılmıştır.

Yöntem

Bu çalışmada tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekli ile betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Tarama modelinde araştırmaya konu olan olay, nesne ya da bireyler mevcut koşulları içerisinde olduğu gibi betimlenmeye çalışılır (Karasar, 2005).

Örneklem

Orijinal ölçek işletme fakültelerinde uygulanmıştır. Orijinal ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarına paralel bir örneklem belirleyebilmek için bu araştırmaya Türkiye’de devlet üniversitelerindeki fakültelerde görev yapan, kolay ulaşılabilir durum örneklemesi yöntemi ile ulaşılan toplam 442 akademisyen katılmıştır. Bu sayının ölçek uyarlama çalışmalarında katılımcı sayısının madde sayısının 5 -20 katı (Stevens, 2002), 10 katı olması gerektiği (Kline, 1994); $n=300$ olduğunda iyi, $n=500$ olduğunda çok iyi olduğu (Comrey ve Lee, 1992) varsayımlarını karşıladığı için yeterli olduğu söylenebilir. Katılımcılara ilişkin bilgilere bakıldığında katılımcıların % 20.8’i ($n= 92$) profesör doktor, % 19.9’u ($n= 88$) doçent doktor, % 26.5’i ($n=117$) doktor öğretim üyesi, % 32.8’i ($n=145$) araştırma görevlisi veya öğretim görevlisi akademik unvanına sahip olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların % 33.3’ü ($n=147$) idari görevlerinin olduğunu, % 66.7’si ($n=295$) ise idari görevlerinin bulunmadığını belirtmiştir.

Veri Toplama Aracı

ÖFAÖ, Ray ve arkadaşları (2011) tarafından, Weick ve Sutcliffe'in (2001) kuramsal temeline ve bu doğrultuda oluşturdukları maddelere dayalı olarak, yöneticilerin örgütlerindeki farkındalık kapasitesini değerlendirmelerini belirlemek amacıyla oluşturulmuştur. İşletme fakültelerindeki akademisyenlere uygulanan ÖFAÖ, beşli likert tipinde ve 43 maddeden oluşmaktadır. Ölçek kuramsal temelinde olduğu gibi başarısızlığa odaklanma, bilgiyi basitleştirmeye isteksizlik, işleyişe karşı duyarlılık, esnekliğe bağlılık ve uzmanlığa saygı olmak üzere beş boyutludur. Ölçekte bir madde (madde 4) tersten kodlanmıştır. Ray ve arkadaşları (2011), beş faktörlü modeli test etmek için yapılan doğrulayıcı faktör analizindeki (DFA) uyum değerlerinin iyi uyum gösterdiğini; an-



cak faktörler arası korelasyon değerlerinin nispeten yüksek çıktığını rapor etmişlerdir. Bu nedenle de bir, iki, üç ve dört faktörlü modelleri de test etmişlerdir. Dört ve beş faktörlü modellerin matematiksel olarak eşdeğer olduğunu ancak kavramsal gerekçelendirme olmaksızın ampirik olarak oluşturduklarını belirtmişlerdir. Sonuç olarak, beş faktörlü modelin güçlü kavramsal ve ampirik desteğe sahip olduğu göz önüne alındığında, örgütsel farkındalığın beş boyutunu desteklemek için güçlü kanıtlar sağladığını rapor etmişlerdir. Beş faktörlü yapıda uyum değerlerini $\chi^2 = 177.2$, $df = 99$; $\chi^2 / df = 1.790$; $NFI = .94$; $CFI = .97$; $RMSEA = .06$ olarak bulmuşlardır (Ray ve ark., 2011).

Uyarlama Süreci

ÖFAÖ'nün uyarlama sürecinde öncelikle kuramsal temele dayalı olarak maddeleri oluşturan araştırmacılardan biri olan Kathleen M. Sutcliffe'tan ve ölçeği geliştiren araştırmacılardan biri olan Joshua L. Ray'den e-posta yolu ile izin alınmıştır. Ardından ölçek maddeleri araştırmacı ve her iki dile de hâkim, eğitim yönetimi alanında uzman üç kişi tarafından ayrı ayrı Türkçeye çevrilmiştir. Araştırmacı ve eğitim yönetimi alanında iki uzman birlikte inceleyip Türkçe maddelerden en uygun olanları seçmişlerdir. Çevrilen Türkçe maddeler için eğitim yönetimi alanında üç uzmandan görüş istenmiş, bu doğrultuda bazı düzenlemeler yapılmıştır. Ardından bu maddeler İngilizce öğretmenliği mezunu ve eğitim yönetimi alanında uzman bir İngilizce okutmanı tarafından yeniden İngilizceye çevrilmiştir. İki çeviri arasında bir fark olup olmadığını belirlemek için geliştiren araştırmacılardan e-posta ile görüş istenmiş ve iki çevirinin örtüştüğü teyit edilmiştir. Daha sonra maddeler eğitim yönetimi doktorası olan dört alan uzmanının görüşüne sunulmuş ve gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Son olarak bu maddeler örneklem dışından beş akademisyene gönderilmiş ve onlardan anlaşılmayan madde olup olmadığının belirlenmesi istenmiştir.

Verilerin Analizi

ÖFAÖ'nün yapı geçerliğini test etmek amacıyla DFA yapılmıştır. Tüm analizler SPSS 17.0 ve AMOS 26 yazılımları ile gerçekleştirilmiştir. DFA yapmadan önce veri setinin uygunluğunu değerlendirmek amacıyla eksik veri analizi, tek değişkenli ve çok değişkenli uç değerler, tek değişkenli ve çok değişkenli normal dağılım, çoklu doğrusal bağlantı ve doğrusallık (Tabachnick ve Fidell, 2014) varsayımlarına bakılmıştır. İlk olarak çok değişkenli uç değerleri belirlemek için Mahalanobis uzaklık değerlerine bakılmış ve bu değerler χ^2 tablosundaki değerlerle kıyaslanıp olasılık değeri $p < .001$ 'in altında kalan 31 katılımcıya ait veri analizlerden çıkarılmıştır. Tek değişkenli uç değerlere ilişkin ise, elde edilen z puanlarına bakılıp -3 ve +3 aralığı dışında kalan 4 katılımcıya ait veri atılmıştır. Tek değişkenli normal dağılım varsayımına bakıldığında, verilerin ortalama (2.85), medyan (2.86) ve mod (2.70) değerleri birbirine yakın olduğu; basıklık ve çarpıklık katsayılarının ise -1 ile +1 arasında bulunduğu için (Büyüköztürk, 2006) verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir. Çok değişkenli normallik için ise Mardia'nın çok değişkenli normallik katsayısına (198.06, c.r.= 32.11) bakıldığında, bu değer 5'ten büyük olduğu için (Bentler, 2005; akt. Byrne, 2010) verilerin çok değişkenli normallik varsayımını karşılamadığı görülmüştür. Bu yüzden çoklu normal dağılım ön koşulu istemediği için örneklem büyüklüğü %95 güven aralığında hatadan arındırılmış ve düzeltilmiş bootstrap yöntemine başvurulmuştur (Hayes, 2013). Doğrusallık için saçılma diyagramı matrisine bakılmıştır. Değişken çiftlerine ait saçılma diyagramları elipse yakın bir şekilde çıktığı için doğrusallık varsayımının sağlandığı söylenebilir (Çokluk, Şekerçioğlu ve Büyüköztürk, 2014). Çoklu doğrusal bağlantı için alt boyutlar arasındaki korelasyon değerlerine bakıldığında .90'ın üzerinde bir değer çıkmadığı görülmüştür (Tabachnick ve Fidell,



2014). Ayrıca her bir bağımsız değişken sırasıyla bağımlı değişken ve geriye kalan diğer bağımsız değişkenlerin de bağımsız değişken olduğu regresyon modelleri oluşturup VIF (varyans artırıcı faktör), tolerans ve CI (koşul indeksi) değerlerine bakılmıştır. VIF değerleri 10'dan küçük, tolerans değerleri 0.1'den büyük (Hair, Anderson, Tatham ve Black, 1998), CI değerleri de 30'dan küçük çıktığı için (Büyüköztürk, 2006) çoklu bağlantının olmadığı söylenebilir. DFA sonuçlarını yorumlarken maddelerin regresyon kat sayıları ve t test anlamlılığı, uyum değerlerinin sonuçları kullanılmıştır. Bu kapsamda modelin uyumunu test etmek için kullanılan indeksler benzerlik oranı Ki-Kare istatistiği (χ^2/sd); Yaklaşım Hatasının Kök Ortalama Karesi (RMSEA), Ortalama Hatalarının Karekökü (RMR), Karşılaştırmalı Uyum İyiliği İndeksi (CFI), Artan Uyum İndeksi-(IFI) ve Turker-Lewis İndeksi (TLI) değerleridir. Bu değerlerin yorumlanmasında χ^2/sd işlemi sonucu elde edilen değer 3'ten küçük olmasının iyi uyum, 5'ten küçük olmasının ise yeterli uyumu (Marsh ve Hocevar, 1988) gösterdiği; RMSEA için 0.05 e eşit ve daha küçük bir RMSEA değerinin iyi bir uyum, 0.05 ile 0.08 arası değerlerin yeterli uyum gösterdiği (Browne ve Cudeck, 1993); RMR için ise 0.05'e eşit veya daha küçük değer mükemmel bir uyuma, 0.08 ve altındaki değerlerin kabul edilebilir bir uyuma karşılık geldiği; CFI, TLI, IFI için ise 0.95 ve üzeri mükemmel uyuma, 0.90 ve 0.95 arası değerlerin de kabul edilebilir uyuma karşılık geldiği (Byrne, 2010; Kline, 2011; Tabachnick ve Fidell, 2014) ölçüt olarak kullanılmıştır.

ÖFAÖ'nün güvenilirliğini test etmek için madde toplam korelasyonları, üst %27 ile alt %27 grupların madde ortalama puanları arasındaki farkların anlamlılığı için t-testi, Cronbach alfa katsayısı ve bileşik güvenilirlik (CR) değerlerine bakılmıştır.

Araştırma kapsamında akademisyenlerin fakültelerindeki örgütsel farkındalığa yönelik algılarının belirlenmesinde betimsel istatistiklerden; bu algıların unvan ve idari görev değişkenlerine göre fark gösterip göstermediğinin belirlenmesinde bağımsız grup t testi ve tek yönlü varyans (ANOVA) analizinden yararlanılmıştır. Varyans analizi sonucunda çıkan farklılıkların kaynağını bulmak için LSD çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Ortalamaların yorumlanmasında aralıklar 4.20-5.00 "Kesinlikle katılıyorum", 3.40-4.19 "Katılıyorum", 2.60-3.39 "Orta düzeyde katılıyorum", 1.80-2.59 "Katılmıyorum", 1-1.79 "Kesinlikle katılmıyorum" olarak değerlendirilmiştir.

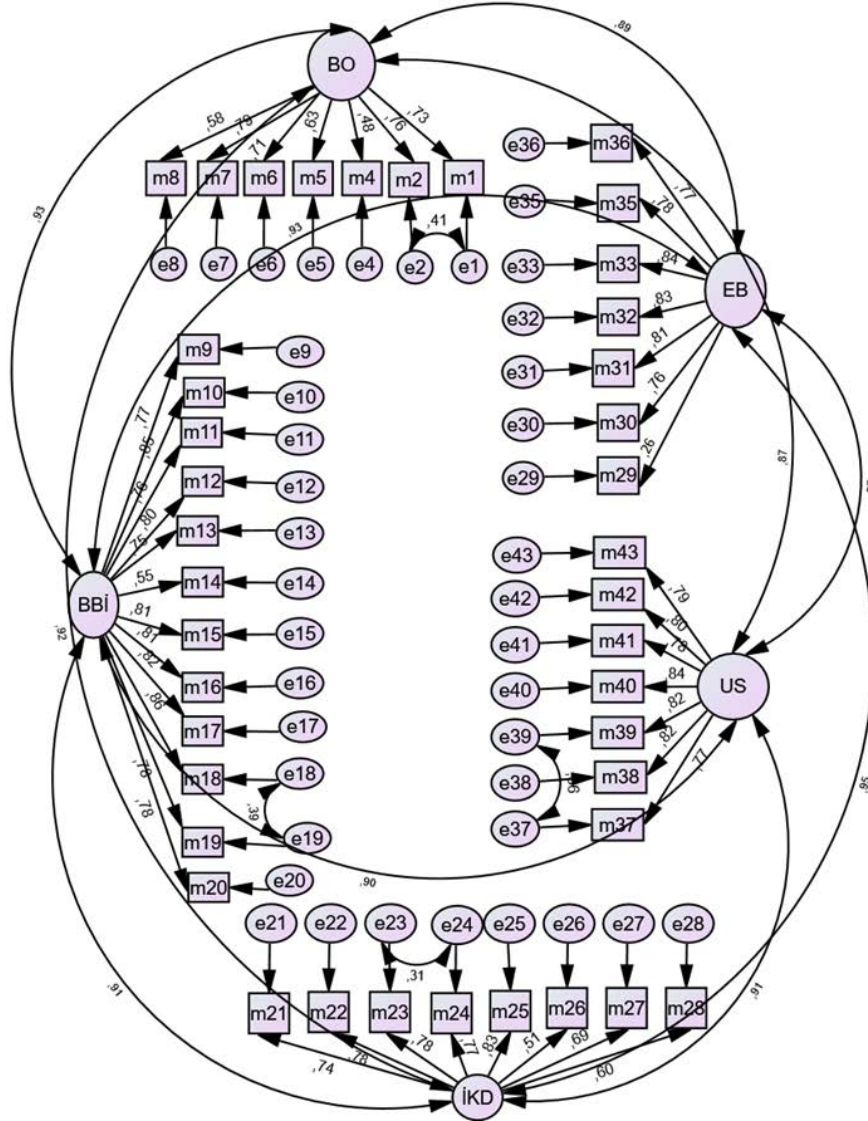
Bulgular

ÖFAÖ'nün Yapı Geçerliliğine İlişkin Bulgular

ÖFAÖ'nün yapı geçerliliğini test etmek için yapılan DFA sonucunda beş faktörlü yapıya uygun olarak elde edilen ilk modelin uyum indekslerine bakıldığında sonuçların yeterli uyum göstermediği ($\chi^2/sd = 2.786$, RMSEA = .06, RMR = .05, IFI = .89, TLI = .88, CFI = .89) görülmüştür. Maddelerin standardize edilmiş regresyon katsayıları incelendiğinde ise iki maddenin (3. ve 34. Madde) negatif değerler aldığı görülmüştür. Ölçeğin geliştirildiği makalede de araştırmacılar ölçekten toplam puan elde ederken 3. maddeyi güvenilirliği düşük çıktığı için çıkarttıklarını belirtmişlerdir. Araştırmanın ekinde ölçeği geliştiren araştırmacılar tüm maddelere yer verdikleri ve diğer analizlerde de bu maddeyi çıkarıp çıkarmadıklarının anlamadığı için araştırmacılar ile iletişime geçilmiştir. Araştırmacılar bu maddeyi son analizlerde sorunlu olduğu için çıkardıklarını ifade etmişlerdir. Sonuç olarak 3. ve 34. maddelerin uzman görüşüne de başvurarak ölçekten çıkarılmasına karar verilmiş ve model yeniden incelenmiştir.

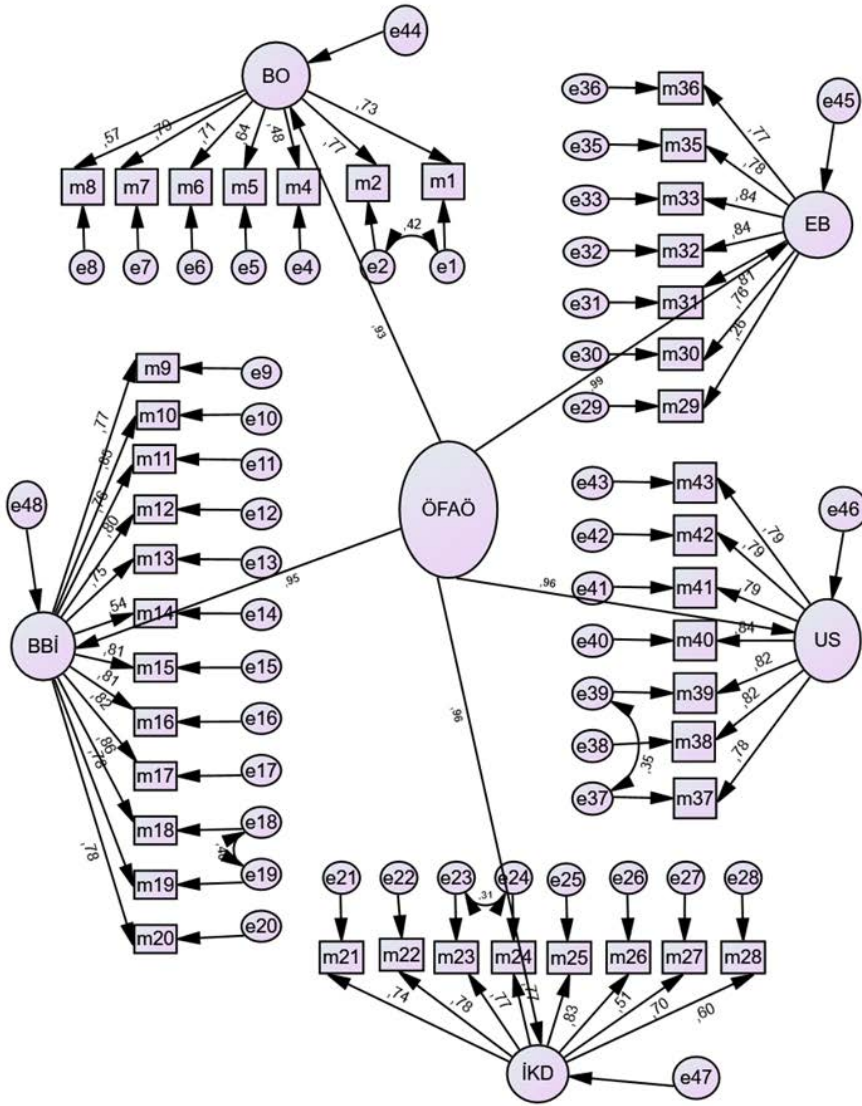
Yapılan ikinci analizde uyum değerleri ($\chi^2/sd = 2.860$, RMSEA = .07, RMR = .05, IFI = .89, TLI = .89, CFI = .89) biraz iyileşse de yeterli uyum sağlanamadığı için modifikasyon önerileri dikkate alınmıştır. Bu öneriler doğrultusunda aynı faktörde yer alan bazı maddelerin (madde 1- madde 2; madde 18- madde 19; madde 37- madde 39; madde 23- madde 24) hata kovaryansları sırasıyla ilişkilendirilmiş ve uyum değerleri kabul edilebilir ($\chi^2/sd = 2.610$, RMSEA = .06, RMR = .05, IFI = .91, TLI = .90, CFI = .91) olmuştur (şekil 1). Ancak model incelendiğinde faktörler arasındaki

kovaryans değerlerinin yüksek çıkması çoklu bağlantı sorunu olabileceğini düşündürmüştür. Tekrar boyutlar arasındaki korelasyon değerleri ile VIF, tolerans ve CI değerlerine bakılmıştır. Tüm boyutlar arasındaki korelasyon değerleri .90'dan küçük çıktığı için ve oluşturulan regresyon modellerinde VIF değerleri 10'dan küçük, tolerans değerleri 0.1'den büyük, CI değerleri de 30'dan küçük çıktığı için çoklu bağlantının olmadığı söylenebilir. Nitekim ölçeği geliştiren araştırmacılar da (Ray ve ark., 2011, s. 195) boyutlar arası korelasyon değerlerinin çok yüksek çıktığından söz etmişlerdir.



Şekil 1: ÖFAÖ'ye ilişkin birinci düzey DFA sonuçları

Yapılan birinci düzey DFA ya ek olarak, toplam puan alınarak ölçeğin kullanılabilirliğini doğrulamak amacıyla ikinci düzey DFA yapılmıştır. İkinci düzey DFA sonucunda elde edilen değerler ($\chi^2/sd = 2.658$, RMSEA = .06, RMR = .05, IFI = .91, TLI = .90, CFI = .91) birinci düzeye çok yakın çıkmıştır (Şekil 2). İkinci düzey DFA'da da uyum değerleri kabul edilebilir çıktığı için ÖFAÖ'den orijinalinde olduğu gibi toplam puan elde edilebileceği doğrulanmıştır.



Şekil 2: ÖFAÖ'ye ilişkin ikinci düzey DFA sonuçları

ÖFAÖ'nün Yakınsak (Convergent) Geçerliğine İlişkin Bulgular

Yakınsak geçerliği için faktörlerin ortalama açıklanan varyans (AVE) değerlerinin .50'den büyük olması ve faktörlere ilişkin tüm güvenilirlik değerlerinin (CR ve α) AVE değerlerinden büyük olması gerekmektedir (Fornell ve Larcker, 1981). Tablo 1'e bakıldığında AVE değerlerinin başarısızlığa odaklanma dışında tüm faktörlerde .50'den büyük olduğu görülmektedir. Başarısızlığa odaklanma boyutunda ise bu değer sınırın biraz altında kaldığı için ve diğer güvenilirlik koşulları sağlandığı için ölçeğin yakınsak geçerliğinin sağlandığı düşünülmüştür. Çünkü AVE'nin 0.50'den küçük olması CR değerinin .60'tan büyük olduğu durumda kabul edilebilir (Fornell ve Larcker 1981).

	CR	Cronbach alfa	AVE	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Başarısızlığa odaklanma (1)	.85	.86	.461	-	.81**	.78**	.73**	.72**
Bilgiyi basitleştirmeye isteksizlik (2)	.95	.94	.604		-	.84**	.84**	.84**
İşeyişe karşı duyarlılık (3)	.89	.89	.519			-	.85**	.83**
Esnekliğe bağlılık (4)	.89	.88	.557				-	.86**
Uzmanlığa saygı (5)	.93	.93	.645					-

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı

Tablo 1 : ÖFAÖ'nün CR, Cronbach alfa, AVE ve boyutlar arası korelasyon değerleri

ÖFAÖ'nün Güvenirliğine İlişkin Bulgular

ÖFAÖ'nün güvenirliğini test etmek için maddelerin madde toplam korelasyonları, üst %27 ile alt %27 grupların madde ortalama puanları arasındaki farkların anlamlılığı için t-testi değerleri, Cronbach alfa ve bileşik güvenirlilik (CR) değerleri incelenmiştir.

Ölçekteki maddelerin madde toplam korelasyon değerlerinin 0.30'un üzerinde olması maddelerin ölçülmesi amaçlanan yapıyla arasında orta ve üstünde korelasyonlara sahip olduğunu gösterir (Tabachnick ve Fidell, 2014). Bu çalışmada bir madde dışında tüm maddelerin madde toplam korelasyon değerleri .45'in üstünde çıkarken tek bir maddede (madde 29) ise bu değer .26 çıkmıştır. Ancak Cronbach Alfa değerinin madde çıkarılsa da değişmediği görülmüştür. Bu nedenle yapıyı bozmamak adına ölçekte kalmasına karar verilmiştir.

Ölçekteki maddelerin ayırt edicilik gücünü belirlemek için toplam puanlar en küçükten en büyüğe doğru sıralanmış ve alt (n=109) - üst (n=109) %27'lik gruplara ayrılmıştır. Bu gruplar arasında yapılan t testi sonuçları Tablo 2'de verilmiştir. Sonuçlar incelendiğinde alt ve üst gruplarda yer alan katılımcıların fakültelerindeki örgütsel farkındalığa ilişkin algı ortalamalarının birbirinden her madde için anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmüştür (p<0.01).

ÖFAÖ'nün güvenirliğine yönelik yapılan bir diğer çalışma boyutların ve ölçeğin tamamının Cronbach alfa iç tutarlık katsayılarının hesaplanmasıdır (tablo 1). Cronbach alfa katsayıları başarısızlığa odaklanma boyutu için .86, bilgiyi basitleştirmeye isteksizlik boyutu için .94, işleyişe karşı duyarlılık boyutu için .89, esnekliğe bağlılık boyutu için .88, uzmanlığa saygı boyutu için .93 ve ölçeğin tamamı için .98 çıkmıştır. Kline (2011) .90 civarındaki güvenirlilik katsayılarının "mükemmel" olarak, .80 civarındaki değerlerin "çok iyi" ve .70 civarındaki değerlerin "yeterli" olarak kabul edilebileceğini belirtmiştir.

Son olarak yapı güvenirliği ya da bileşik güvenirliğe yönelik CR değerlerine bakılmıştır. Tablo 1'de de görüldüğü üzere, CR değerleri başarısızlığa odaklanma boyutu için .85, bilgiyi basitleştirmeye isteksizlik boyutu için .95, işleyişe karşı duyarlılık boyutu için .89, esnekliğe bağlılık boyutu için .89, uzmanlığa saygı boyutu için .93 ve ölçeğin tamamı için .98 çıkmıştır. CR değerinde .70 bileşik güvenirlilik için kabul edilebilir değerdir (Fornell ve Larcker, 1981).

Madde no	t	Madde no	t
m1	16.655*	m23	20.160*
m2	19.046*	m24	20.766*
m4	9.006*	m25	22.109*
m5	13.029*	m26	10.413*
m6	15.007*	m27	16.087*
m7	20.350*	m28	13.071*
m8	13.606*	m29	4.723*
m9	20.127*	m30	19.481*
m10	27.105*	m31	20.576*
m11	17.289*	m32	20.543*
m12	20.415*	m33	22.960*
m13	16.675*	m35	21.242*
m14	10.507*	m36	21.556*
m15	23.405*	m37	21.706*
m16	21.201*	m38	25.484*
m17	23.759*	m39	24.079*
m18	29.673*	m40	28.001*
m19	24.535*	m41	22.733*
m20	19.649*	m42	20.388*
m21	19.249*	m43	19.512*
m22	18,455*		

Tablo 2: ÖFAÖ'nün alt – üst %27'lik gruplar bağımsız t testi değerleri

Akademisyenlerin Fakültelerindeki Örgütsel Farkındalık Algılarına Yönelik Bulgular

Akademisyenlerin fakültelerindeki örgütsel farkındalığa ilişkin algıları uyarlanan ÖFAÖ ile belirlenmiştir. Ölçeğin tamamı ve boyutlara ilişkin ortalama, mod, medyan ve standart sapma değerleri ile katılım düzeyleri tablo 3'te verilmiştir.

	Ortalama	Mod	Medyan	SS	Katılım düzeyi
Başarısızlığa odaklanma	2.91	3.13	3.00	.67	Orta
Bilgiyi basitleştirmeye isteksizlik	2.72	2.50	2.67	.85	Orta
İşeyişe karşı duyarlılık	3.02	3.00	3.13	.82	Orta
Esnekliğe bağlılık	2.93	2.88	3.00	.72	Orta
Uzmanlığa saygı	2.69	2.71	2.71	.93	Orta
ÖFAÖ genel	2.85	2.70	2.86	.74	Orta

Tablo 3: Akademisyenlerin fakültelerindeki örgütsel farkındalık algılarına ilişkin değerler

Tablo 3'e göre, akademisyenlerin fakültelerindeki örgütsel farkındalığa ilişkin algıları ölçeğin alt boyutları ve tümü için orta düzeydedir. En yüksek ortalama ($\bar{x}=3.02$) işeyişe karşı duyarlılık boyutunda, en düşük ortalama ise ($\bar{x}= 2.69$) uzmanlığa saygı boyutunda çıkmıştır.



	Unvan	N	Ortalama	SS	F	P	Fark
Başarısızlığa odaklanma	Arş. Gör.- Öğr. Gör. (1)	135	2.84	.65	1.11	.330	
	Dr. Öğr. Üyesi (2)	104	2.93	.62			
	Doç.- Prof. (3)	168	2.96	.70			
Bilgiyi basitleştirmeye isteksizlik	Arş. Gör.- Öğr. Gör. (1)	135	2.65	.84	.80	.451	
	Dr. Öğr. Üyesi (2)	104	2.72	.81			
	Doç.- Prof. (3)	168	2.78	.88			
İşeyişe karşı duyarlılık	Arş. Gör.- Öğr. Gör. (1)	135	3.00	.80	.95	.388	
	Dr. Öğr. Üyesi (2)	104	3.02	.77			
	Doç.- Prof. (3)	168	3.09	.86			
Esnekliğe bağlılık	Arş. Gör.- Öğr. Gör. (1)	135	2.90	.71	.75	.474	
	Dr. Öğr. Üyesi (2)	104	2.88	.66			
	Doç.- Prof. (3)	168	2.98	.77			
Uzmanlığa saygı	Arş. Gör.- Öğr. Gör. (1)	135	2.59	.91	3.14	.044*	1-3, 2-3
	Dr. Öğr. Üyesi (2)	104	2.59	.85			
	Doç.- Prof. (3)	168	2.82	.98			
ÖFAÖ genel	Arş. Gör.- Öğr. Gör. (1)	135	2.79	.72	1.21	.298	
	Dr. Öğr. Üyesi (2)	104	2.81	.69			
	Doç.- Prof. (3)	168	2.91	.79			

*P<0.05

Tablo 4: Akademisyenlerin fakültelerinin örgütsel farkındalığına yönelik algılarının unvan değişkenine göre karşılaştırılması (Anova testi)

Akademisyenlerin fakültelerinin örgütsel farkındalığına yönelik algılarının unvan değişkenine göre fark gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 4'te verilmiştir. Buna göre, akademisyenlerin fakültelerindeki örgütsel farkındalığa yönelik algılarının uzmanlığa saygı dışındaki tüm boyutlarda ve ÖFAÖ'nün tamamında unvan değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği görülmüştür. Uzmanlığa saygı boyutunda ise anlamlı bir farklılık çıkmıştır ($p<.05$). Farkın kaynağına ilişkin test sonuçları incelendiğinde doçent ya da profesör unvanına sahip akademisyenlerin (2.82) algıları, doktor öğretim üyesi unvanına sahip akademisyenlerden (2.59) ve araştırma görevlisi ya da öğretim görevlisi unvanına sahip akademisyenlerden (2.59) yüksek çıkmıştır.

Tablo 5'te, akademisyenlerin fakültelerindeki örgütsel farkındalığa yönelik algılarının idari görev değişkenine göre fark gösterip göstermediği bağımsız grup t testi ile analiz edilmiştir. Test sonuçlarına göre tüm alt boyutlar ve ölçeğin genelinde idari görevi olan akademisyenlerin algıları idari görevi olmayan akademisyenlerden yüksek çıkmıştır ($p<.05$).



	İdari Görev	n	\bar{X}	Ss	t	p
Başarısızlığa odaklanma	Var	136	3.09	.64	3.96	.000*
	Yok	271	2.82	.66		
Bilgiyi basitleştirmeye isteksizlik	Var	136	2.91	.77	3.18	.002*
	Yok	271	2.63	.87		
İşeyişe karşı duyarlılık	Var	136	3.19	.82	2.92	.004*
	Yok	271	2.94	.81		
Esnekliğe bağlılık	Var	136	3.07	.67	2.73	.007*
	Yok	271	2.86	.74		
Uzmanlığa saygı	Var	136	2.85	.93	2.54	.012*
	Yok	271	2.60	.92		
ÖFAÖ genel	Var	136	3.02	.71	3.35	.001*
	Yok	271	2.76	.74		

*P<0.05

Tablo 4: Akademisyenlerin fakültelerinin örgütsel farkındalığına yönelik algılarının idari görev değişkenine göre karşılaştırılması (t testi)

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada, yükseköğretim kurumlarındaki örgütsel farkındalığın akademisyenlerin algılarına dayalı olarak incelenebilmesi için Ray ve arkadaşları (2011) tarafından geliştirilen ÖFAÖ'nün Türkçeye uyarlanması amaçlanmıştır. Ölçeğin dilsel eşdeğerlik ve kapsam geçerliği çalışmaları uzman görüşleri doğrultusunda yapıldıktan sonra yapı geçerliğini test etmek için DFA yapılmıştır. DFA sonucunda elde edilen ilk modelin uyum indekslerine bakıldığında sonuçların yeterli uyum göstermediği görülmüştür. Maddelerin standardize edilmiş regresyon katsayıları incelendiğinde iki madde (3. ve 34. madde) negatif değerler aldığı için ölçekten çıkarılmıştır. Nitekim ölçeği geliştiren araştırmacılar da 3. maddeyi (Bu kurumda olumlu deneyimlerden çok olumsuz deneyimlere odaklanmaya daha çok vakit harcanır.) güvenilirliği düşük çıktığı için çıkarttıklarını belirtmişlerdir. 34. maddenin (Bu kurumda, akademisyenler sorunları çözmek için ara sıra kullanabilecekleri gayri resmi bağlantılara sahiptirler.) negatif değer alması ise maddenin ifade edilmesinin Türk kültürü ile uyumlu olmamasından ve maddenin olumsuz gibi anlaşılmasından kaynaklanıyor olabilir. Bu iki madde atıldıktan sonra yeniden yapılan DFA ve modifikasyon önerilerinin dikkate alınmasıyla modelin kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğu görülmüştür. Yapılan ikinci düzey DFA ile de ÖFAÖ'den orjinalinde olduğu gibi toplam puan alınabileceği doğrulanmıştır. ÖFAÖ'nün güvenilirliği için ise maddelerin madde toplam korelasyonları, üst %27 ile alt %27 grupların madde ortalama puanları arasındaki farkların anlamlılığı için t-testi değerleri, Cronbach alfa ve CR değerleri incelenmiştir. Sonuçlar ÖFAÖ'nün ayırt ediciliği, iç tutarlılığı ve yapı (bileşik) güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermiştir. Özetle, Weick ve Sutcliffe'in (2001) kuramsal temelini oluşturduğu ve Ray ve arkadaşları (2011) tarafından geliştirilen ÖFAÖ'nün beş faktörlü yapısı desteklenmiştir. ÖFAÖ'nün, beş boyutlu ve 41 maddeli olarak Türk kültürüne uyum gösterdiği söylenebilir. Ölçekte tersten kodlanmış bir madde bulunmaktadır ve ölçekten toplam puan alınabilmektedir (Ek 1).



Araştırmanın amacı doğrultusunda Türkiye’de devlet üniversitelerindeki fakültelerde görev yapmakta olan akademisyenlerin fakültelerindeki örgütsel farkındalığa yönelik algılarını belirlemek amacıyla yapılan analizler sonucunda, akademisyenler fakültelerindeki örgütsel farkındalığın orta düzeyde olduğu yönünde görüş bildirmişlerdir. Bu bulguya dayalı olarak akademisyenlerin görüşlerine göre, çalıştıkları fakültelerin hatalara özellikle de önemsiz gibi görünen küçük hatalara duyarlı olma, karşılaşılan olay ya da durumları basitleştirmek yerine daha derinden ayrıntılarıyla değerlendirebilme, yapılan işleri yakından takip etme, başarısızlıklardan ders alıp çözüm odaklı olma, hiyerarşiye bakılmaksızın uzmanlığa saygı gösterme konusundaki yeterliliklerinin orta düzeyde olduğu söylenebilir. Bu durumun nedeni yükseköğretim kurumlarındaki merkezi yapının da etkisiyle fakültelerde kurallar, politikalar ve işleyişin sorgulanmadan otomatik olarak gerçekleştirilmesi ve rutinleştirilmesi olabilir. Bu rutinleşmenin etkisiyle beklenmedik durumlar karşısında nasıl tepki verilmesi ve çözüm üretilmesi gerektiği konusunda zorlanılıyor olabilir. Bunun yanı sıra yöneticilerin değişime açık olmama, çalışanları kararlara dahil etmeme gibi tutum ve davranışları da bu durumun bir diğer nedeni olabilir. Langer’a (1989) göre, örgütler geçmiş yılların politikalarına ve prosedürlerine güvenip yeni fikirlere veya yeniliğe açık olmaktan kaçındıklarında genellikle bilinçsizliğin (mindlessness) kurbanı olurlar. Oysa yöneticiler zengin düşünceyi ve eyleme geçme kapasitesini teşvik eden kültürler yarattıklarında örgütsel farkındalık artar. Çünkü bu kültürler çalışanları hatalardan ders almaya, ayrıntılara dikkat etmeye, uzmanlara saygı göstermeye, basitleştirmeyi reddetmeye ve esnekliğe bağlı kalarak değişime ve hızlı çözümlere odaklanmaya teşvik eder (Ray ve ark., 2011; Weick ve Sutcliffe, 2001). Vogus (2011) güven, dürüstlük ve karşılıklı saygı ile oluşturulan etkileşimleri barındıran insan kaynakları uygulamalarının örgütsel farkındalığı artırdığını belirtmiş; hizmet içi eğitim, güçlendirme ve kararlara dahil etme gibi uygulamaların önemini vurgulamıştır. Bu tür uygulamaların yetersizliği de fakültelerdeki örgütsel farkındalık algısının orta düzeyde olmasının nedeni olabilir.

Araştırmanın bir diğer bulgusuna göre, akademisyenlerin fakültelerindeki örgütsel farkındalığa yönelik algıları uzmanlığa saygı boyutunda unvan değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Doçent ya da profesör unvanına sahip akademisyenler diğer unvanlara sahip akademisyenlere göre fakültelerinde uzmanlığa değer verildiğini daha çok düşünmektedirler. Bu durum idari pozisyonlarda ve karar mekanizmalarında daha çok profesör ya da doçentlerin bulunmasından dolayı onların durumu daha olumlu görmeleriyle, daha öznel değerlendirmeleriyle ilgili olabilir.

Son olarak, idari görevi olan akademisyenlerin fakültelerine ilişkin örgütsel farkındalık algıları idari görevi olmayan akademisyenlerden yüksek çıkmıştır. Ray ve arkadaşları (2011), farkındalığın gerektirdiği bağlamsal ayrıntılar ve eylem kapasitesinin örgütteki role göre farklılık gösterdiğini savunmuşlardır. Örgütteki her rol için bağlamın farklı doğası ve ihtiyaç duyulan eylemler göz önüne alındığında, yönetsel rolün kişinin örgütsel farkındalık algısını etkilemesi muhtemeldir. Araştırmacılar bu fikirlerini bir adım daha ileriye taşıyarak örgütteki yönetsel rollerin de farkındalık algısını etkileyeceğini öne sürmüşler ve araştırmalarının sonucunda bireyin örgütsel pozisyonunda tepe konuma yakınlığı ile örgütsel farkındalık algısı arasında olumlu yönde bir ilişki bulmuşlardır.

Bu araştırma sınırlılıkları çerçevesinde değerlendirilmelidir. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarının sadece fakültelerde yapılması önemli bir sınırlılık olarak düşünülebilir. Bu nedenle gelecekteki çalışmalara yükseköğretimdeki diğer kurumlar da dahil edilebilir. Ölçeğin genellenebilir sonuçlar üretilmesine imkân tanıyan örnekleme teknikleri kullanılarak geçerlik ve



güvenirlilik çalışmalarının yapılması genellenebilirliği artıracaktır. Ölçekteki boyutlar arasındaki kovaryans değerlerinin yüksek olmasından dolayı ölçeğin farklı faktör sayılarındaki modelleri test edilebilir. Ölçeğin psikolojik güvenlik, güvenli iklim, ekip farkındalığı gibi kavramlarla bir arada ele alınarak (Sutcliffe ve ark., 2016) ayırt edici geçerliğine yönelik çalışmalar yapılabilir. Örgütsel farkındalık liderlik, örgüt kültürü, örgütsel yapı gibi kavramlarla ele alınarak örgütsel farkındalığın belirleyicilerini anlamaya dönük çalışmalar yapılabilir. Örgütsel farkındalığın sonuçlarını anlamak için kavram performans, bağlılık, doyum, mutluluk gibi değişkenlerle ele alınabilir.

Kaynaklar

- Aktan, C. C. (2009). Yükseköğretimde değişim: global trendler ve yeni paradigmlar. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 39-48.
- Atalay, Z. (2019). *Mindfulness (Bilinçli farkındalık)*. İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Bates, C. M. (2009). *The communicative management of the unexpected: Extending Weick's five processes of mindfulness to non-high reliability organizations* (Unpublished Doctoral Dissertation). Arizona State University, Arizona.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models* (pp. 136-162). Newbury Park, CA: Sage.
- Butler, B. S., & Gray, P. H. (2006). Reliability, mindfulness, and information systems. *MIS quarterly*, 30(2), 211-224.
- Büyükgöze, H., & Özdemir, M. (2019). Okul Farkındalığı Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 46, 250-270.
- Büyüköztürk, Ş. (2006). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. New York: Taylor & Francis Group.
- Comrey, A. L. & Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis*. UK: Psychology Press.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, B. (2014). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları (İkinci Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi.
- Dağlı, E., & Çalık, T. (2016). İlköğretim okullarında müdürlerin kullandıkları etkileme taktiklerinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve okul farkındalığı ile ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 22(1), 29-58.
- Ford, J. L. (2018). Revisiting high-reliability organizing: Obstacles to safety and resilience. *Corporate Communications: An International Journal*, 23(2), 197-211.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.
- Gage III, C. Q. (2003). *The meaning and measure of school mindfulness: An exploratory analysis* (Unpublished Doctoral Dissertation). The Ohio State University, Ohio State.
- Gebauer, A. (2012). Mindful organizing as a paradigm to develop managers. *Journal of Management Education*, 37(2), 203-228.
- Güneş, D.Z. (2014). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven ve kolektif yeterlikleri algılan ile örgütsel farkındalık düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu. 25.12.2020 tarihinde <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.



Hair, J. F., Anderson, R.E., Tatham, R.L., & Black, W.C. (1998). *Multivariate data analysis*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York: The Guilford Press.

Hoy, W. K. (2003). An analysis of enabling and mindful school structures. Some theoretical, research and practical considerations. *Journal of Educational Administration*, 41(1), 87-109.

Hoy, W. K., Gage, C. Q., & Tarter, C. J. (2004). Theoretical and empirical foundations of mindful schools. In W. K. Hoy & C. Miskel (Eds.), *Educational organizations, policy and reform: Research and measurement* (pp. 305-335). Greenwich, CT: Information Age.

Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. London and New York: Routledge.

Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford Press.

Koçer, C. (2019). *Bilinçli farkındalığın anlamlı işe etkisi sürecinde örgütsel farkındalığın moderatör (düzenleyici) rolü* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ. 27.12.2020 tarihinde <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.

Langer, E. J. (1989). *Mindfulness*. Cambridge, MA: Persues books.

Langer, E. J., & Moldoveanu, M. (2000). The construct of mindfulness. *Journal of Social Issues*, 56(1), 1-9.

Magnano, P., Platania, S., Ramaci, T., Santisi, G., & Di Nuovo, S. (2017). Validation of the Italian version of the mindfulness organizing scale (MOS) in organizational contexts. *TPM: Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 24(1), 45-64.

Marsh, H. W., & Hocevar, D. (1988). A new, more powerful approach to multitrait-multimethod analyses: Application of second-order confirmatory factor analysis. *Journal of Applied Psychology*, 73, 107-117.

McKinniss, S. A. (2015). *Case studies of organizational mindfulness and shared governance* (Unpublished Doctoral dissertation). The Ohio State University, Ohio State. UMI Number: 3710302

Mu, E., & Butler, B. S. (2009). The assessment of organizational mindfulness processes for the effective assimilation of IT innovations. *Journal of Decision Systems*, 18(1), 27-51.

Passmore, J. (2019). Mindfulness in organizations (part 1): A critical literature review. *Industrial and Commercial Training*, 51(2), 104-113.

Ray, J. L., Baker, L. T., & Plowman, D. A. (2011). Organizational mindfulness in business schools. *Academy of Management Learning & Education*, 10(2), 188-203.

Renecle, M., Tomas, I., Gracia, F. J., & Peiro, J. M. (2020). Spanish validation of the mindful organizing scale: A questionnaire for the assessment of collective mindfulness. *Accident Analysis & Prevention*, 134, 1-12.

Rerup, C. (2004). Variations in organizational mindfulness. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2004, No. 1, pp. B1-B5). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.

Rerup, C. (2005). Learning from past experience: Footnotes on mindfulness and habitual entrepreneurship. *Scandinavian Journal of Management*, 21(4), 451-472.

Scarborough, C. S. (2005). *Aspects of school mindfulness and dimensions of faculty trust: Social processes in elementary schools* (Unpublished Doctoral dissertation). The University of Texas, San Antonio. UMI Number: 3195504



Stevens, J. (2002). *Applied multivariate statistics for the social sciences*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Sutcliffe, K. M., Vogus, T. J., & Dane, E. (2016). Mindfulness in organizations: A cross-level review. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 55-81.

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2014). *Using multivariate statistics: Pearson new international edition*. USA: Pearson.

Vogus T. J. (2011) Mindful organizing: establishing and extending the foundations of highly reliable performance. In K. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 664–676). Oxford: Oxford University Press.

Vogus, T. J., & Sutcliffe, K. M. (2007). The safety organizing scale: Development and validation of a behavioral measure of safety culture in hospital nursing units. *Medical Care*, 45(1), 46-54.

Vogus, T. J., & Sutcliffe, K. M. (2012). Organizational mindfulness and mindful organizing: A reconciliation and path forward. *Academy of Management Learning & Education*, 11(4), 722-735.

Vogus, T. J., & Welbourne, T. M. (2003). Structuring for high reliability: HR practices and mindful processes in reliability-seeking organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 24(7), 877-903.

Weick, K. E., & Putnam, T. (2006). Organizing for mindfulness: Eastern wisdom and Western knowledge. *Journal of Management Inquiry*, 15(3), 275-287.

Weick, K. E., & Sutcliffe, K. M. (2001). *Managing the unexpected: Resilient performance in an age of uncertainty*. San Francisco: Jossey-Bass.

Weick, K. E., & Sutcliffe, K. M. (2007). *Managing the unexpected: Resilient performance in an age of uncertainty*. San Francisco: Jossey-Bass.

Weick, K. E., Sutcliffe, K. M., & Obstfeld, D. (1999). Organizing for high reliability: Processes of collective mindfulness. *Research in Organizational Behavior*, 21, 81-123.

Yılmaz, K. (2015). *Öğretmenlerin örgütsel güven ve farkındalık alguları ile okulların etkililik düzeyleri* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Aydın. 25.12.2020 tarihinde <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.

Ek 1: Örgütsel Farkındalık Ölçeği*

Başarısızlığa Odaklanma

1. Kurumumuzda bir problemle karşılaştığımızda işlem basamaklarını güncelleriz.
2. Bu kurumda sorun ve hataları önemseriz.
3. Bu kurumda olumlu deneyimlerden çok olumsuz deneyimlere odaklanmaya daha çok vakit harcanır. **
4. Bu kurumda, akademisyenler hataların üstünü örtmeye çalışırlar. (Ters madde)
5. Bu kurumda, akademisyenler diğerleri fark etmese de önemli sonuçları olabilecek hataları bildirme eğilimindedirler.
6. Kurumumuzdaki yöneticiler sonuçları kötü olabilecek bilgilerin bile araştırılmasını isterler.
7. Bu kurumda, akademisyenler problemler ile ilgili konularda yöneticilerle konuşmaktan çekinmezler.
8. Bu kurumda, akademisyenler sorunları, hataları veya başarısızlıkları tespit ettiklerinde ödüllendirilirler.

Bilgiyi basitleştirmeye isteksizlik

9. Bu kurumda, akademisyenler, herşeyin olası tüm sonuçlarını göz önüne alarak değerlendirirler.
10. Bu kurumdaki her kademedede, akademisyenlerin olayları sorgulamaları teşvik edilir.
11. Bu kurumda, tüm akademisyenler birbirlerini reddetmeden dikkatlice dinler.
12. Bu kurumda, akademisyenler kurumdaki işleyişi sekteye uğratacak bilgileri ortaya çıkarsalar bile yok sayılmazlar.
13. Bu kurumda, akademisyenlerin olaylara kuşkucu yaklaşması takdir edilir.
14. Bu kurumda, var olan durumun (statüko) değişmesi için mücadele ederiz.
15. Bu kurumda, akademisyenler birbirlerine güven duyduklarını gösterirler.
16. Bu kurumda, beklenmedik bir durum ortaya çıktığında; akademisyenlerden kendi görüşlerini savunmak yerine, durumu tüm yönleriyle analiz etmeleri istenir.
17. Bu kurumda, akademisyenler herhangi bir konu hakkında hemen karar vermek yerine, geniş çaplı bir bakış açısı geliştirmek için konuyu uzun süre analiz ederler.
18. Bu kurumda, akademisyenler farklı görüşlerini yöneticilerine ifade etmeleri konusunda teşvik edilirler.
19. Bu kurumda, akademisyenler sorunlarını yöneticilerine iletme konusunda özgür hissederler.
20. Bu kurumda, akademisyenler birbirlerine saygı gösterirler.

İşleyiş Karşı Duyarlılık

21. Bu kurumda, sıradan bir günde bile akademisyenler mevcut durumu gözden geçirmek için birbirleriyle yeterince iletişim kurarlar.
22. Bu kurumda, akademisyenler, gerektiğinde diğerlerine yardım etmeye isteklidir.
23. Kurumumuzun yöneticileri, kurumun günlük işleriyle/işleyişiyle yakından ilgilendirler.
24. Bu kurumda herhangi bir sorun yaşanması durumunda, yetkili kişiler akademisyenler için her zaman erişilebilir ve ulaşılabilirlerdir.
25. Bu kurumda, akademisyenler yolunda gitmeyen şeylerle ilgili her zaman geri bildirim almaya çalışırlar.
26. Bu kurumda, akademisyenler kendi uzmanlık alanları dışındaki işleyişe de aşinadırlar.
27. Bu kurumda, beklenmedik durumlar ortaya çıktığında (bilgi, insan malzeme vb.) kaynaklara erişim iznimiz vardır.
28. Bu kurumda, ek kaynak ihtiyacını belirlemek için akademisyenlerin iş yükleri (ders yükü, idari görev vb.) sürekli olarak izlenir.

Esnekliğe bağlılık

29. Bu kurumda, akademisyenler uzmanlık alanlarının dışında kalan görevleri de üstlenmeye teşvik edilirler.
30. Bu kurumda, kaynaklar akademisyenlerin kendi uzmanlık alanlarında gelişmeleri için harcanır.
31. Bu kurumda, akademisyenler işlerin yürütülmesi konusunda birbirlerine güvenirlir.
32. Bu kurumda, akademisyenler sahip oldukları bilgi birikimlerini özgün biçimde kullanma yetenekleri ile tanınırlar.
33. Bu kurumda, akademisyenlerin kendi yeterliliklerini ve sorumluluk alanlarını belirlemeleri ile ilgilendir.
34. Bu kurumda, akademisyenler sorunları çözmek için ara sıra kullanabilecekleri gayri resmi bağlantılara sahiptirler. **
35. Bu kurumda, akademisyenler genellikle hatalarından ders çıkarırlar.
36. Bu kurumda, yöneticiler yeterli eğitim ve deneyime sahiptirler.

Uzmanlığa Saygı

37. Bu kurumda, beklenmedik bir durum meydana gelirse, unvana bakılmaksızın en nitelikli kişiler kararları verirler.
38. Bu kurumda, akademisyenler diğer akademisyenlerin iş tanımlarına saygı duyarlar.
39. Bu kurumda, bireyin hiyerarşideki sıralamasından daha çok uzmanlığına ve deneyimine önem verilir.
40. Bu kurumda, karar vermeye yetkili kişiler söz konusu kararlarla ilgili en nitelikli kişilerdir.
41. Bu kurumda nasıl başa çıkacağımızı bilmediğimiz bir sorunla karşılaştığımızda, uzman yardımı almak genellikle kolaydır.
42. Bu kurumdaki akademisyenler kendilerini işlerini iyi yapmaya adanmışlardır.
43. Bu kurumda, sıra dışı bir sorun meydana gelirse, akademisyenler kimin bu sorunu çözebilecek uzmanlığa sahip olduğunu bilirler.



Extended Abstract

Introduction

Factors such as population growth in the world, globalization, information society, technology, government policies and reforms, increasing competition, increase in demand for higher education are the main dynamics affecting higher education institutions. These dynamics have led to many changes in higher education such as academic mobility, increasing competition, lifelong learning, distance education, e-learning, accountability, transparency, quality and accreditation practices (Aktan, 2009). Higher education institutions, faced with many unpredictable situations while trying to adapt to these changes, should be able to cope with unexpected situations in order to meet the demands of the society and to survive in increasing competition conditions. Organizational mindfulness is a necessity for higher education institutions to be able to capture the details in unexpected situations, take the necessary precautions and manage the process quickly, flexibly and effectively.

Weick et al. (1999), Weick and Sutcliffe (2001) explained five principles of organizational mindfulness consisting of preoccupation with failure, reluctance to simplify, sensitivity to operations, commitment to resilience, deference to expertise. These five principles show how mindfulness can help administrators and faculty to manage their institutions effectively (McKinniss, 2015). In higher education institutions in Turkey any measurement tool has been no found to provide in-depth information about the concept of organizational mindfulness. In this study, it was aimed to adapt the "Organizational Mindfulness Scale- OMS" developed by Ray, Baker and Plowman (2011) to Turkish. In addition, it was tried to determine the perceptions of academicians about the organizational mindfulness of the institution they work in and whether these perceptions differ according to the variables of title and administrative duty.

Method

Total of 442 academics working in faculties of state universities in Turkey participated in the study. OMS was developed by Ray et al. (2011), based on the theoretical basis of Weick and Sutcliffe (2001). OMS applied to academicians in business faculties is a five-point Likert type and consists of 43 items and five dimensions. All analyzes were made with SPSS 17.0 and AMOS 26 software. CFA was conducted to test the construct validity of the OMS. To test the reliability of the OMS, item total correlations, t-test for the significance of the difference between the item average scores of the upper 27% and lower 27% groups., Cronbach alpha coefficient and composite reliability (CR) values were examined. Descriptive statistics were used to determine the perceptions of academicians towards organizational mindfulness in their faculties; independent group t-test and one-way variance (ANOVA) analysis were used to determine whether these perceptions differ according to title and administrative duty variables.

Findings

When the fit indexes of the first model obtained as a result of CFA were examined, it was seen that the results did not show enough fit. When the standardized regression coefficients of the items were examined, two items (3rd and 34th items) were excluded from the scale because they had negative values. Considering the CFA and modification suggestions made after these two items were discarded, the model was found to have acceptable fit values. With the second level



CFA, it has been confirmed that a total score can be obtained from the OMS as in the original. The results regarding the reliability of the scale showed that the distinctiveness, internal consistency and composite reliability of the OMS are high. As a result of the analysis, academicians' perceptions of organizational mindfulness in their faculties were found to be moderate. These perceptions differed in the sub-dimension of the "deference to expertise" in terms of the title variable and in all sub-dimensions and scale according to administrative duty variable. The perceptions of the "deference to expertise" sub-dimension of the academicians with the title of associate professor or professor is higher than the academicians with other titles. The organizational mindfulness perceptions of academicians who have administrative duties are higher than those who do not have administrative duties.

Discussion

Academicians stated that organizational mindfulness in their faculties is at a moderate level. The reason for this situation may be the automatic realization and routinization of the rules, policies and processes in the faculties without questioning with the effect of the centralization in higher education institutions. With the effect of this routinization, it may be difficult to find out how to react and find solutions in the face of unexpected situations. In the future, as suggested by Sutcliffe et al. (2016), studies on the discriminative validity of the scale can be carried out by considering concepts such as psychological safety, safe climate, and team awareness. The concept of organizational mindfulness can be studied with topics such as performance, organizational commitment, satisfaction to determine the consequences of organizational mindfulness.

