**Örgütsel Farkındalık Ölçeği**

|  |
| --- |
| **Başarısızlığı İrdeleme** |
| 1. Kurumumuzda bir problemle karşılaştığımızda işlem basamaklarını güncelleriz. |
| 2. Bu kurumda sorun ve hataları önemseriz. |
| ~~3. Çıkarıldı.~~ |
| 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 karşı direnç** |
| 9. Bu kurumda, akademisyenler, herşeyin olası tüm sonuçlarını göz önüne alarak değerlendirirler. |
| 10. Bu kurumdaki her kademede, 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. |
| **İşleyişe 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 ilgilenirler. |
| 24. Bu kurumda herhangi bir sorun yaşanması durumunda, yetkili kişiler akademisyenler için her zaman erişilebilir ve ulaşılabilirdir. |
| 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 odaklanma** |
| 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 güvenirler. |
| 32. Bu kurumda, akademisyenler sahip oldukları bilgi birikimlerini özgün biçimde kullanma yetenekleri ile tanınırlar. |
| 33. Bu kurum, akademisyenlerin kendi yeterliliklerini ve sorumluluk alanlarını belirlemeleri ile ilgilenir. |
| ~~34. Çıkarıldı~~ |
| 35. Bu kurumda, akademisyenler genellikle hatalarından ders çıkarırlar. |
| 36. Bu kurumda, yöneticiler yeterli eğitim ve deneyime sahiptirler. |
| **Uzmanlığın Değeri** |
| 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 adamışlardır. |
| 43. Bu kurumda, sıra dışı bir sorun meydana gelirse, akademisyenler kimin bu sorunu çözebilecek uzmanlığa sahip olduğunu bilirler. |

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.

Ray ve arkadaşları (2011) tarafından geliştirilen Örgütsel Farkındalık Ölçeği ‘nin (ÖFAÖ) Türkçeye uyarlama çalışmaları yapılmıştır. 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. Ölçekte yukarıda belirtilen bir tane **ters madde** vardır.

Ordu, A. (2021). Yükseköğretim Kurumlarında Örgütsel Farkındalık: Örgütsel Farkındalık Ölçeği’nin Türkçeye Uyarlanması. *MSGSÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 1 (23), 588-608 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2394558>

İletişim: [akursunoglu@gmail.com](mailto:akursunoglu@gmail.com)