

Geliştirilen **Yönetmel Yeterlik Ölçeđi**, “insan yönetimi”, “amaç ve eylem yönetimi”, “denetleme ve değerlendirme”, “iletişim”, “mevzuat bilgisi”, “etik yeterlik”, “güçlendirme”, “teknolojiyi kullanma” ve “örgütsel iklim” olmak üzere **9 boyuttan** oluşmaktadır. Yapılan faktör analizi sonucunda **79 adet** değerden oluşan Yönetmel Yeterlik Ölçeđi’nde en düşük faktör yükü 0.52’dir. Anketi istenildiği gibi dolduran **401** İngilizce öğretim elemanından elde edilen verilerin **güvenirlilik** analizi yapıldığında Cronbach’s Alpha değeri olarak **0,98** sonucu elde edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Bölüm Başkanı, Yüksekokul Müdürü, Öğretim Elemanı, Öğretim Görevlisi, Okutman, Yönetmel Yeterlik (Yeterlilik), Yabancı Diller Bölümü, Yönetici Yeterlikleri (Yeterlilikleri), Etkili Yönetim

Key words: Department Heads, Directors of School of Foreign Languages, Teaching Staff, Instructors, Lecturers, Managerial Competency (Competences), Effective Management

YÖNETSEL YETERLİK ÖLÇEĞİ (THE QUESTIONNAIRE OF MANAGERIAL COMPETENCIES)

Bu bölümdeki soruları, bölümünüzdeki mevcut durumu dikkate alarak her soruda belirtilen durumu en iyi ifade eden seçeneğin sağındaki parantez içine (✓) işareti koymak suretiyle yanıtlayınız.

*** Ölçekteki “**öğretim elemanı**” kavramı SADECE “İngilizce okutmanı ve İngilizce öğretim görevlilerini” kapsamaktadır.

SEÇENEKLER: 1 Hiçbir zaman 2 Az 3 Ara sıra 4 Çođu zaman 5 Her zaman

	1	2	3	4	5
1. Yönetici, olayları ve problemleri bir bütünlük içinde görür ve analiz eder.	()	()	()	()	()
2. Yönetici, problemleri zamanında çözmek konusunda isteklidir.	()	()	()	()	()
3. Yönetici, karşılıklı fayda ve ilgi alanlarını belirler; herkesin peşinden koşacağı bir amaç saptar.	()	()	()	()	()
4. Yönetici, bir fikir ayrılığının açıkça tartışılması amacıyla ilk adım olarak, tarafların konuyla ilgili endişelerini ve durumlarını tespit eder; bu bilgileri konuyla ilgisi olan herkesle paylaşır.	()	()	()	()	()
5. Yönetici, hedeflere ulaştıracak işleri uzun ve kısa vadeli programlar halinde düzenler.	()	()	()	()	()
6. Yönetici, eğitim ve öğretim etkinliklerini planlarken okulun, öğrencilerin, öğretim elemanlarının ve çevrenin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurur.	()	()	()	()	()
7. Yönetici, ölçülebilir amaç ve hedefler saptar.	()	()	()	()	()
8. Yönetici, bir öğretim etkinliğini başarmak veya bir amaca ulaşmak için eldeki kaynakları veya gerçekleştirilmesi gereken faaliyetleri belirler ve düzenler.	()	()	()	()	()
9. Yönetici, harekete geçmeden önce, karşılaştığı durumla ilgili belirgin riskleri değerlendirerek hesaplanmış riskler alır.	()	()	()	()	()
10. Yönetici, yapılacak bir dizi faaliyetle ilgili karşılaşılabileceği engelleri önceden belirler; bu engellerle karşılaştığı takdirde, nasıl aşabileceğini belirler (diğer bir deyişle, acil durum plan yapılması).	()	()	()	()	()
11. Yönetici, teknik bilgi, beceri ve uzmanlığını sürekli günceller ve bunları etkin bir şekilde kullanır.	()	()	()	()	()
12. Yönetici, değişime tepki göstermek yerine onu benimseme eğilimindedir.	()	()	()	()	()
13. Yönetici, çağdaş öğretim stratejileri ve yeni yönetim yaklaşımlarını izler; bunların kullanılmasını teşvik eder.	()	()	()	()	()
14. Yönetici, örgütün işleyişinde olduğu kadar yenileştirilmesinde de değişimin temsilcisidir.	()	()	()	()	()
15. Yönetici, iletişimin iki yönlü (yatay ve dikey) işlemlerini sağlar.	()	()	()	()	()

	1	2	3	4	5
16. Yönetici, örgütün yapı ve amacına uygun, kesintisiz iletişim sağlayacak bir haberleşme sistemi kurar.	()	()	()	()	()
17. Yönetici, emirleri yüz yüze iletişimle bildirir.	()	()	()	()	()
18. Yönetici, karmaşık mesaj veya kavramları dinleyicilere uygun kavramsal bir çerçevede düzenler; mesajı açıklayıcı nitelikte örnekler kullanır.	()	()	()	()	()
19. Yönetici, verilen mesajın anlamını güçlendirmek için semboller ve sözsüz iletişim tekniklerini (örneğin, jestler, duruş, v.b.), vurguyu (örneğin, sesin yüksekliği, konuşma hızı ve telaffuz) ve benzeri teknikleri kullanır.	()	()	()	()	()
20. Yönetici, fikirlerini açık ve ikna edici bir şekilde ortaya koyar (kolay anlaşılabilir ve inandırıcı olduğu için dinleyicinin dikkatini üzerinde tutar).	()	()	()	()	()
21. Yönetici, araştırmaya dayalı bilgi ve sayısal verileri öğretim elemanlarının anlayacağı şekilde doğru ve uygun olarak kullanır.	()	()	()	()	()
22. Yönetici, yazılı iletişimde, hazırladığı dokümanı okuyucu kitlesine uygun kelime, dilbilgisi, imla, noktalama, cümle ve paragraf yapısı kullanarak sunar.	()	()	()	()	()
23. Her alt birimin genel amaç ve politikası ile her kademedeki kişilerin yetki ve sorumluluklarını açıkça belirler; onların öğretim elemanlarınca anlaşılmasını sağlar.	()	()	()	()	()
24. Neleri kendisinin yapması gerektiğini ve nelerin öğretim elemanları tarafından yapılması gerektiğini etkili bir şekilde ayırt eder.	()	()	()	()	()
25. Tüm uygun görevleri ve onların çıktı sorumluluklarını kendi altında çalışanlara devreder.	()	()	()	()	()
26. Öğretim elemanları, sorumluluklarını etkili bir şekilde yerine getirebilmek için gerekli özerkliğe ve yetkilere sahiptir.	()	()	()	()	()
27. Yönetici, kendi altında çalışanların yaptıkları işlerin sonuçlarını etkili bir şekilde denetler ve değerlendirir.	()	()	()	()	()
28. Yönetici, denetim ve değerlendirme sonrasında geribildirim sağlar ve gerektiğinde tavsiyelerde bulunur.	()	()	()	()	()
29. Sapmaları nedenleriyle saptayıp düzeltici önlemlerin alınmasını sağlar.	()	()	()	()	()
30. Yönetici, denetleme ve değerlendirme sonrasında öğretim elemanlarına rehberlik yapacak derecede mesleki alan bilgisine sahiptir.	()	()	()	()	()
31. Yönetici, öğretim elemanlarının performanslarını adil ve gerçekçi olarak değerlendirir.	()	()	()	()	()
32. Yönetici, öğretim elemanlarının istek ve beklentilerini zamanında yanıtlar.	()	()	()	()	()
33. Yönetici, görevlerin yürütülmesinde özendirici maddi ve manevi olanakları kullanır.	()	()	()	()	()
34. Yönetici, öğretim elemanlarının eğitimsel gereksinimlerini saptar; yurt içi ve yurt dışı gelişim programlarına katılmalarına katkı sağlar.	()	()	()	()	()
35. Yönetici, öğretim elemanlarının kariyer yapması konusunda teşvik edici ve kolaylaştırıcıdır.	()	()	()	()	()
36. Yönetici, performansını geliştirmesi ve aynı şekilde devam ettirmesi için öğretim elemanlarına performansı ile ilgili geri bildirim verir.	()	()	()	()	()
37. Beraber çalıştığı kişilere, işlerini yapmalarına yardım etmek veya yeteneklerini geliştirmek için bilgi, ilave kaynaklar veya fırsatlar sağlar.	()	()	()	()	()
38. Yönetici, performanslarını geliştirmek amacıyla öğretim elemanlarını, performans problemlerini açıkça tartışmaya davet eder.	()	()	()	()	()
39. Yönetici, öğretim elemanına hedefine ulaşabileceğini açık bir şekilde aktarır; onu cesaretlendirir ve destekler.	()	()	()	()	()
40. Yönetici, gücünü yasalardan çok kişiliğinden ve grubundan alır.	()	()	()	()	()
41. Gerekli olduğunda açık bir şekilde yol gösterir ve önderlik yapar.	()	()	()	()	()
42. Yönetici, örgüt amaçlarıyla öğretim elemanlarının gereksinimlerini ve beklentilerini dengede tutar.	()	()	()	()	()
43. Yönetici, kendi sorumluluk ve heyecanı ile öğretim elemanlarının güven ve ilham kaynağıdır.	()	()	()	()	()

	1	2	3	4	5
44. Yönetici, eğitim, öğretim ve yönetim görevlerini yasa, yönetmelik, yönerge, genelge, çalışma plan ve programlarına uygun olarak yürütür. () () () () ()	()	()	()	()	()
45. Yönetici, öğretim elemanlarının özlük işlemlerinin zamanında ve doğru olarak yapılmasını sağlar. () () () () ()	()	()	()	()	()
46. Yönetici, öğretim elemanlarının belirlenmiş standart, kural ve düzenlemelere uymaları konusuna önem verir. () () () () ()	()	()	()	()	()
47. Öğretim elemanlarını kendileriyle ilgili kararlara katar ve uygulanacak eğitim ve öğretim etkinlikleri konusunda onların görüşünü alır. () () () () ()	()	()	()	()	()
48. Karar verme sürecinde yaratıcı ve yenilikçi düşüncelere teşvik eder. () () () () ()	()	()	()	()	()
49. Yönetici, öğretim elemanlarını karar sürecine sadece onların görüş ve beklentilerini almış olmak için katmaz; onların önerilerini uygulamada istekli davranır. () () () () ()	()	()	()	()	()
50. Yönetici, bir ekibe, göreve veya ortak bir amaca bağlılığı arttırmak için arkadaşlığını ve kişisel temaslarını kullanır. () () () () ()	()	()	()	()	()
51. Yönetici, takım içindeki işbirliğini artırmak için, karşılaşılan görüş ayrılıklarının çözümlenmesine, tüm ilgili kişilerin katılımını sağlar. () () () () ()	()	()	()	()	()
52. Takım olarak üstlenilen görevlerde, takımda bulunanların sorumluluk almasına izin verir; faaliyetlerin tüm sorumluluğunu üstüne almaz. () () () () ()	()	()	()	()	()
53. Yönetici, takım içinde işbirliği veya ekip çalışması yapılması ihtiyacını ve önemini takım üyelerine benimsetir. () () () () ()	()	()	()	()	()
54. Yönetici, çalışmaların işbirliği ve uyum içinde yapılmasını sağlar. () () () () ()	()	()	()	()	()
55. Yönetici, örgütteki madde ve insan kaynaklarını, örgüt amaçları doğrultusunda etkili ve verimli bir biçimde kullanır. () () () () ()	()	()	()	()	()
56. Yönetici, örgütteki birbirinden farklı bilgileri ve becerileri uzlaştırabilir. () () () () ()	()	()	()	()	()
57. Ortak araç ve gereçlerden yeteri kadar birimin faydalanmasını sağlar. () () () () ()	()	()	()	()	()
58. Yönetici, sevgi ve saygıya dayalı demokratik bir çalışma ortamı oluşturur. () () () () ()	()	()	()	()	()
59. Öğretim elemanlarının yakın arkadaşları bölümdeki diğer öğretim elemanlarıdır. () () () () ()	()	()	()	()	()
60. Öğretim elemanları, birbirlerine yardım etmekte ve desteklemektedir. () () () () ()	()	()	()	()	()
61. Öğretim elemanları, okulları ile gurur duymaktadır. () () () () ()	()	()	()	()	()
62. Öğretim elemanları, birlikte çalıştıkları yöneticiden gurur duymaktadır. () () () () ()	()	()	()	()	()
63. Öğretim elemanlarının davranışlarının nedenlerini anlar (örneğin; insanların motivasyonunu neyin yükselteceğini veya düşüreceğini bilir). () () () () ()	()	()	()	()	()
64. Başkalarının ruhsal durumunu, duygularını, jest ve mimiklerini doğru bir şekilde anlar veya yorumlar. () () () () ()	()	()	()	()	()
65. Öğretim elemanlarını, sorular sorarak ve cevaplarını bekleyerek dinler; kendi hız ve tarzlarında bir şeyi açıklamalarına veya anlatmalarına fırsat verir. () () () () ()	()	()	()	()	()
66. Bir öğretim elemanı hakkında bir suçlama/şikayet olması durumunda, onun değer yargılarını ve inançlarını dikkate alarak bir tepkide bulunur. () () () () ()	()	()	()	()	()
67. İyi performans gösteren öğretim elemanlarını zamanında ödüllendirir. () () () () ()	()	()	()	()	()
68. Yönetici, başarılı öğretim elemanlarını bireysel olarak yada topluluk önünde över; onlardan takdirle söz eder. () () () () ()	()	()	()	()	()
69. Yönetici, örgütün işleyişini daha verimli kılabilmek için ödül sistemini etkili kullanır. () () () () ()	()	()	()	()	()
70. Yönetici, öğretim elemanlarını okulun değerli bir üyesi olarak görür. () () () () ()	()	()	()	()	()
71. Yönetici, öğretim elemanları arasında cinsiyet, inanç, siyasi görüş, düşünce, etnik ve/veya kültür ayrımı yapmaz. () () () () ()	()	()	()	()	()
72. Yönetici, öğretim elemanlarına görev dağılımı yaparken, sicil notu verirken, terfilerde ve ödüllendirmelerde hukuk ve liyakat (örneğin başarılı meslek kıdemi) ilkelerine uyma konusunda titizdir. () () () () ()	()	()	()	()	()
73. Yönetici, öğretim elemanları ile ilgili özel meseleleri (örneğin performans değerlendirme sonuçlarını), üçüncü kişilerle (örneğin idari personelle) paylaşmaz. () () () () ()	()	()	()	()	()
74. Öğretim elemanlarından onların görev sınırları haricinde istek ve taleplerde bulunmaz; bulunanlara karşı da direnç gösterir. () () () () ()	()	()	()	()	()

- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|-----|-----|-----|-----|-----|
| 75. Yönetici, karşılıklı anlaşmaya dayalı çözümler bulmaya çalışır. | () | () | () | () | () |
| 76. Yönetici, bir konuda karar vermeden önce tüm tarafların görüş ve çözüm alternatiflerini almayı tercih eder. | () | () | () | () | () |
| 77. Yönetici, gelecekteki öğrenci ve öğretim elemanı sayısı ve fiziksel yapıya ilişkin tahminlerin analizlerini, simülasyonları veya planlama faaliyetlerini bilgisayar kullanarak gerçekleştirir. | () | () | () | () | () |
| 78. Yönetici, öğretim elemanlarının derslerde kullanabileceği çağdaş öğretim teknolojilerini okula sağlar. | () | () | () | () | () |
| 79. Yönetici, öğretim elemanlarına bu yeni teknolojilerin kullanımı konusunda dersler vererek veya verdirerek onları bu konuda teşvik eder. | () | () | () | () | () |

ANKETİN SONU

Hazırlayan: Adem AL
e-posta: a.al@hotmail.com

www.ingilizcesinavlar.com

Kaynak:

AL, Adem (2007). *Üniversitelerdeki Yabancı Diller Birimleri Yöneticilerinin Yönetimsel Yeterlik Düzeyi ile İngilizce Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Araştırılması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. T.C. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.