**Yöneticilere Yönelik Ilımlı Beceriler Ölçeği**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| BOYUT | Yönetsel süreçte yöneticim… | Ölçek Dereceleri | | | | |
| **Hiçbir zaman (1)** | **Nadiren (2)** | **Bazen (3)** | **Çoğu zaman (4)** | **Her zaman (5)** |
| Kişisel | 1. yeniliklere öncülük eder. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 2. kurumumuzu geliştirmek için çaba gösterir. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 3. kendini gerçekleştirmeye çalışır. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 4. kurumumuzun geleceği için planlar yapar. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 5. amaçların gerçekleştirilebilmesi için gerekli kurumsal yapının oluşturulmasını sağlar. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 6. örgütsel eylemler arasında eş güdümü sağlar. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 7. sorunlara pratik çözümler üretir. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 8. karşılaştığı sorunların çözümünü sağlar. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| Kişiler arası | 9. eleştirileri hoşgörüyle karşılar. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 10. eleştirileri gelişim için fırsat olarak değerlendirir. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 11. kurumumuzdaki farklılıklara saygıyla yaklaşır. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 12. etkili iletişim kurar. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 13. etkin bir dinleyicidir. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 14. olayları nesnel bir şekilde değerlendirir. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 15. bireylere karşı olumlu bir tavır içerisindedir. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 16. akademik personel ile olumlu ilişkiler geliştirir. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 17. katılımcı yönetimi hayata geçirmeye çalışır. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 18. ast-üst ilişkisi yerine paylaşımcı bir iş ortamı geliştirmeye çalışır. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 19. bireylerin duygularına yönelik farkındalığı yüksektir. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 20. akademik personel ile iletişiminde empati kurmaya çalışır. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 21. uzlaşmacı bir tavır sergiler. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 22. bireylerle çatışmaktan ziyade ortak çözümler bulmayı tercih eder. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 23. davranışlarıyla akademik personele örnek olmaya çalışır. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 24. bireyler arasında dayanışmayı sağlamaya çalışır. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 25. davranışlarında bireyleri bütünleştirici olmaya çalışır. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 26. akademik personelin haklarını savunur. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 27. her bireye eşit derecede değer verir. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 28. ayrımcılık yapmaz. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 29. akademik personele adil davranır. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 30. akademik personelin kendini değerli hissetmesini sağlar. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 31. karşılık beklemeden bireylere yardımcı olmaya çalışır. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 32. akademik personelin iyiliği için çaba gösterir. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 33. çalışma ortamında yıldırma davranışına izin vermez. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 34. akademik personelin memnuniyetini önemser. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 35. akademik personelin iş doyumuna gereken önemi verir. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 36. krizde olumsuz havanın yayılmasını önler. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |

\* Ölçekte ters madde bulunmamaktadır. Ölçekten en az 36, en fazla 180 puan alınmaktadır.