

Performans Değerlendirme

Performans Değerlendirme

- ▶ **Performans Değerlendirme:**
 - ▶ İki aşamalı bir süreç:
 - ▶ İyi performans nedir? tanımı yapmak (kriter geliştirme)
 - ▶ Çalışanların bu kriterleri ne kadar iyi karşıladığını ölçecek bir yöntem geliştirmek



Çalışanların Performansını Neden Değerlendiriyoruz?

- ▶ İdari kararlar
- ▶ Çalışanları geliştirmek ve çalışanlara geribildirim vermek
- ▶ Araştırma



Performans Kriteri (Ölçütü)

- ▶ Kriter / Ölçüt Nedir?
- ▶ Kriterin / Ölçütün Özellikleri:
 - ▶ Gerçek ya da Kuramsal Ölçüt
 - ▶ Kriter Kirliliği, Eksikliği, Uygunluğu ve Kullanışlılığı
 - ▶ Özgüllük Düzeyi



Performans Kriteri (Ölçütü)

- ▶ **Gerçek ya da Kuramsal Ölçüt:**
 - ▶ Kuramsal Ölçüt
 - ▶ Gerçek Ölçüt



Performans Kriteri (Ölçütü)

- ▶ Kriter kirliliği nedir?



Performans Kriteri (Ölçütü)

- ▶ Kriter eksikliği nedir?



Performans Kriteri (Ölçütü)

- ▶ Kriter uygunluğu nedir?



Performans Kriteri (Ölçütü)

- ▶ Kriter kullanılabilirliği nedir?



Performans Kriteri (Ölçütü)

- ▶ Kriterin özgüllük derecesi nedir?
- ▶ Kriterin özgüllük derecesi neye göre belirlenir?



Performans Kriteri (Ölçütü)

- ▶ Ölçüt Karmaşıklığı:
 - ▶ Nitelik
 - ▶ Nicelik
 - ▶ Hem nitelik hem nicelik



Performans Kriteri (Ölçütü)

- ▶ Birleşik ölçüt yaklaşımı
- ▶ Çok boyutlu yaklaşım



Performans Kriteri (Ölçütü)

- ▶ Dinamik Ölçüt/Kriter nedir?



Performans Kriteri (Ölçütü)

- ▶ Görev Performansı
- ▶ Ortamsal Performans



İş Performansı Değerlendirme Yöntemleri

- ▶ Objektif Performans Değerlendirme Ölçekleri
(objektif performans kriteri)
- ▶ Subjektif Performans Değerlendirme Ölçekleri
(subjektif performans kriteri)



İş Performansı Değerlendirme Yöntemleri

- ▶ **Objektif Performans Değerlendirme Ölçekleri:**
 - ▶ Sayılabilir iş davranışları ya da iş davranışı sonuçları
 - ▶ Objektif Performans Değerlendirme Ölçekleri'nin avantajları ve dezavantajları



İş Performansı Değerlendirme Yöntemleri

- ▶ **Subjektif Performans Ölçümleri:**
 - ▶ Çalışanın iş performansı hakkında bilgi sahibi olan kişilerin yaptığı değerlendirmeler
 - ▶ Grafik Değerlendirme Ölçekleri (Grafik Sıralama Ölçeği - GRS)
 - ▶ Davranış-Odaklı Değerlendirme Ölçekleri
 - ▶ Sabit Davranış Sıralama (Skalaları) Ölçeği (BARS)
 - ▶ Karıştırılmış Standart Ölçekler (MSS)
 - ▶ Davranışsal Gözlem Ölçeği (BOS)
-



İş Performansı Değerlendirme Yöntemleri

- ▶ Değerlendirmelerin altında yatan bilişsel süreçler nelerdir?
- ▶ Değerlendirme Süreci Modelleri
 - ▶ Şema:
 - ▶ Kalıpyargı
 - ▶ Prototip



İş Performansı Değerlendirme Yöntemleri

- ▶ **Çalışan performansının içeriği:**
 - ▶ Şemalar
 - ▶ Deneyimli – deneyimsiz yönetici



İş Performansı Değerlendirme Yöntemleri

▶ Değerlendirici Yanlılığı ve Hata:

- ▶ Hale etkisi
- ▶ Dağılımsal hatalar
 - ▶ Cömertlik (Hoşgörü hatası)
 - ▶ Cimrilik (Katılık hatası)
 - ▶ Merkezi eğilim hatası



İş Performansı Değerlendirme Yöntemleri

- ▶ **Yakın zaman etkileri:**

- ▶ Yakın zamandaki performansa geçmiş zamandaki performansa görece olarak daha fazla ağırlık verilmesi

- ▶ **Neden atfetme hataları:**

- ▶ Aktör-gözlemci önyargısı

- ▶ **Kişisel önyargılar:**

- ▶ Farkındalık
-



İş Performansı Değerlendirme Yöntemleri

- ▶ **Değerlendirici Yanlılığını ve Hataları Kontrol Etme:**
- ▶ Performans değerlendirmesinde hataya dirençli değerlendirme formları geliştirme
- ▶ Hataları azaltmak için değerlendirici eğitimi
 - ▶ Değerlendirici-Hata Eğitimi [(Rater-Error Training (RET))]
 - ▶ Atıf Çerçevesi Eğitimi (Frame of Reference Training)



İş Performansı Değerlendirme Yöntemleri

- ▶ İş performansı değerlendirmelerini etkileyen diğer faktörler nelerdir?



İş Performansı Değerlendirme Yöntemleri

▶ 360-Derece Geribildirim:

- ▶ Çok kaynaklı geribildirim ya da çoklu-değerlendirici geribildirim olarak da bilinmektedir
- ▶ Amaç: Performansı iyileştirmek/geliştirmek

