

# **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

