|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **PERFORMANS DEĞERLENDİRME HATALARINA İLİŞKİN ALGI ÖLÇEĞİ**Aşağıdaki ifadeler için çalıştığınız örgütün mevcut durumunu yansıtan kutucuğu işaretleyiniz. | **Kesinlikle Katılıyorum** | **Katılıyorum** | **Kararsızım** | **Katılmıyorum** | **Kesinlikle Katılmıyorum** |
| **Performans Değerlendirme Aracından Kaynaklanan Hatalar** |  |  |  |  |  |
| 1 | Performans değerleme sürecinde kullanılan araç hatalıdır. (Araç Hatası) | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 2 | Değerlendirici, bir ölçütü veya çok az sayıda ölçütü dikkate alarak değerlendirme yapmaktadır. (Tek Ölçüt Hatası) | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 3 | Değerlendirici, zayıf olduğum konularda bana geri bildirimde bulunmamaktadır. (Geri Bildirim Sağlamama Hatası) | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 4 | Değerlendirme sürecinde hangi kriterlerin dikkate alındığını önceden bilmiyorum. (Önceden Bilgilendirilmeme Hatası) | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 5 | Değerlendirme sürecinde ölçülebilir ve objektif kriterler kullanılmamaktadır. (Ölçülebilir ve Objektif Kriterlerden Yoksunluk Hatası) | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 6 | Değerlendirici, değerlendirme sürecinde benzer işi yapan çalışanlar için farklı standartlar ve ağırlıklar kullanmaktadır. (Farklı Standartlar ve Ağırlıklar Kullanma Hatası) | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| **Değerlendiricinin Bilgi Eksikliğinden Kaynaklanan Hatalar** |  |  |  |  |  |
| 7 | Belli bir alanda iyi olduğumda, diğer alanlarda da iyiymişim gibi değerlendiriliyorum. (Halo Etkisi Hatası) | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 8 | İşimde çok iyi olmama rağmen bir konuda başarısız olursam, düşük performanslı kabul ediliyorum. (Boynuz Etkisi Hatası) | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 9 | Son dönemlerdeki performansım, dönemin tümünde öyleymiş gibi değerlendiriliyor. (Yakın Geçmişteki Olaylardan Etkilenme Hatası) | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 10 | Değerlendirici kısa süre içerisinde birçok kişiyi değerlendirmeye çalıştığından, benim performans düzeyimi belirlerken onların performans düzeyinden etkilenmektedir. (Kontrast Hatası) | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 11 | Değerlendirici, performans seviyesindeki yüksekliği veya düşüklüğü ya da belli bir faaliyetteki başarının veya başarısızlığın sebebini çalışanın kendi kişiliğine dayandırmaktadır. (İçsel Atıf Hatası) | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 12 | Değerlendirici, performans seviyesindeki yüksekliği veya düşüklüğü ya da belli bir faaliyetteki başarının veya başarısızlığın sebebini yöneticisinin talimatlarına dayandırmaktadır. (Dışsal Atıf Hatası) | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 13 | Değerlendirici, işler arasındaki ilişkileri dikkate almadığından, başka bir çalışandan kaynaklanan verim düşüşünü benim performans değerlendirme sonucuma yansıtmaktadır. (İşler Arasındaki İlişkilerin Dikkate Alınmaması Hatası) | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| **Değerlendiricinin Kişiliğinden Kaynaklanan Hatalar** |  |  |  |  |  |
| 14 | Değerlendirici, değerleme esnasında tartışma ve çatışma ortamına girmektedir. (Açık Görüşmede Hata) | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 15 | Değerlendiricinin, süreçlerde oldukça isteksiz davrandığını hissediyorum. (Yargılama İsteksizliği) | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| **Değerlendiricinin Yanlı Tutumlarından Kaynaklanan Hatalar** |  |  |  |  |  |
| 16 | Değerlendirici, performansımı olduğundan daha yüksek puanlarla değerlendirmektedir. (Fazla Hoşgörü Hatası) | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 17 | Değerlendirici, performansımı olduğundan daha düşük puanlarla değerlendirmektedir. (Katılık Hatası) | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 18 | Değerlendirici, çalışan hakkındaki kişisel önyargılarını ve düşüncelerini değerlendirme sürecine yansıtmaktadır. (Kişisel Önyargılar Hatası) | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 19 | Değerlendirici, çalışanların büyük bir çoğunluğunun performansını orta değere yakın bir seviyede puanlamaktadır. (Ortalama Eğilim Hatası) | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 20 | Değerlendirici, değerlendirdiği kişinin bulunduğu iş pozisyonundan etkilenerek değerleme yapmaktadır. (Statüden Etkilenme Hatası) | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 21 | Değerlendirici, hizmet süresi fazla olan çalışanlara fazla puan verme eğilimindedir. (Çalışma Süresinden Etkilenme Hatası) | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 22 | Değerlendirici, çalışanın kendisine benzer özellikler (siyasi görüş, yaş, cinsiyet vb.) taşıdığı ve kendisi gibi hareket ettiğine bakarak yüksek değerlendirme yapmaktadır. (Kendisine Benzetme Hatası) | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 23 | Değerlendirici, çalışanın kendisine benzer özellikler (siyasi görüş, yaş, cinsiyet vb.) taşımadığı ve kendisi gibi hareket etmediğine bakarak düşük değerlendirme yapmaktadır. (Kendisinden Farklı Görme Hatası) | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 24 | Değerlendirici, geçmişteki değerlendirme sonuçlarımı dikkate alarak değerlendirme yapmaktadır. (Meyil Etkisi Hatası) | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |