

# 2023 - PERSONEL PERFORMANS DEĞERLENDİRME FORMU

## 1 PUAN

### İstenilenin Bazen Altında

Bu performans iş gereklerini yerine getiremeyen çalışanlara verilir. Bu düzeydeki bir performans alan çalışanın ciddi eksiklerinin olduğu, bunları en kısa sürede kapatması gerektiği anlaşılır.

## 2 PUAN

### Genellikle İstenilen Düzeyde

Bu derece standardın biraz altında performans gösterenlere verilir. Bu dereceyi alan çalışanın ileride eksiklerinin ve yetersizliklerinin kapatılması gerektiği de ortaya çıkar.

## 3 PUAN

### Her Zaman İstenilen Düzeyde

Bu derece kendisine verilen görevleri kalite ve nicelik yönünden gereğiyle yerine getirenler ve hatta zaman zaman bu seviyenin daha da üstünde performans gösterenlere verilir. Görevleri için yeterliliğe sahip olanlardan beklenen performans bu düzey performanstır.

## 4 PUAN

### Genellikle İstenilenden Üst Düzeyde

Bu dereceyi almış çalışan kriterlerin çoğunda çok başarılı hatta bazılarında mükemmel performans gösterir, genel performans düzeyi oldukça iyi olmasına rağmen 5.derece düzeyi olan "olağanüstü" nitelendirmesini almak için yeterli değildir.

## 5 PUAN

### Her Zaman İstenilen Düzeyi Aşar

Bu derece, sadece bütün sorumluluk alanlarında devamlı mükemmellik gösteren yönetici ve çalışanlara ayrılır, böyle bir performans yönetici veya çalışanın kendi düzeyindeki çalışma arkadaşlarında pek rastlanmaz, bu kişiler çalışma performansı açısından örnek kişilerdir ve bu kişilerin performansları kurum içi ve dışından da kolaylıkla fark edilirler.

## Çalışanın İsmi \*

- GÜLTEKİN SÜRÜL
- NİHAT SALİHOĞLU
- SERDAR ÇAKIR
- REYHAN ARSLAN
- KADİR ALTUNTEPE
- ELİF TİKEN
- FATMA ÇAKMAK

## İŞE YÖNELİK YETERLİLİK DEĞERLEME

### 1 PUAN

#### İstenilenin Bazen Altında

Bu performans iş gereklerini yerine getiremeyen çalışanlara verilir. Bu düzeydeki bir performans alan çalışanın ciddi eksiklerinin olduğu, bunları en kısa sürede kapatması gerektiği anlaşılır.

### 2 PUAN

#### Genellikle İstenilen Düzeyde

Bu derece standardın biraz altında performans gösterenlere verilir. Bu dereceyi alan çalışanın ileride eksiklerinin ve yetersizliklerinin kapatılması gerektiği de ortaya çıkar.

### 3 PUAN

#### Her Zaman İstenilen Düzeyde

Bu derece kendisine verilen görevleri kalite ve nicelik yönünden gereğiyle yerine getirenler ve hatta zaman zaman bu seviyenin daha da üstünde performans gösterenlere verilir. Görevleri için yeterliliğe sahip olanlardan beklenen performans bu düzey performanstır.

### 4 PUAN

#### Genellikle İstenilenden Üst Düzeyde

Bu dereceyi almış çalışan kriterlerin çoğunda çok başarılı hatta bazılarında mükemmel performans gösterir, genel performans düzeyi oldukça iyi olmasına rağmen 5.derece düzeyi olan "olağanüstü" nitelendirmesini almak için yeterli değildir.

### 5 PUAN

#### Her Zaman İstenilen Düzeyi Aşar

Bu derece, sadece bütün sorumluluk alanlarında devamlı mükemmellik gösteren yönetici ve çalışanlara ayrılır, böyle bir performans yönetici veya çalışanın kendi düzeyindeki çalışma arkadaşlarında pek rastlanmaz, bu kişiler çalışma performansı açısından örnek kişilerdir ve bu kişilerin performansları kurum içi ve dışından da kolaylıkla fark edilirler.

Bilgi Birikimi ve Bilgiyi Kullanabilme \*

1

2

3

4

5

Etkin Karar Verme ve Problem Çözme \*

1

2

3

4

5

Planlama, Koordinasyon ve Kontrol \*

1

2

3

4

5

Değişime Açık Olma ve Çok Yönlü Değerlendirme \*

1

2

3

4

5

Sorumluluk ve İnisiyatif Alma \*

1

2

3

4

5

Çalışanları Geliştirme ve Motive Etme \*

1

2

3

4

5

Verimlilik ve Kaynakları Doğru Kullanma \*

1

2

3

4

5

Yabancı Dil \*

1

2

3

4

5

Analitik Düşünme ve İş Geliştirme - Yenilikçilik \*

1

2

3

4

5

Özel Yetenek (Zorunlu Değil)

1

2

3

4

5

KİŞEYE YÖNELİK YETERLİLİKLER

1 PUAN

İstenilenin Bazen Altında

Bu performans iş gereklerini yerine getiremeyen çalışanlara verilir. Bu düzeydeki bir performans alan çalışanın ciddi

eksiklerinin olduğu, bunları en kısa sürede kapatması gerektiği anlaşılır.

2 PUAN

Genellikle İstenilen Düzeyde

Bu derece standardın biraz altında performans gösterenlere verilir. Bu dereceyi alan çalışanın ileride eksiklerinin ve yetersizliklerinin kapatılması gerektiği de ortaya çıkar.

3 PUAN

Her Zaman İstenilen Düzeyde

Bu derece kendisine verilen görevleri kalite ve nicelik yönünden gereğiyle yerine getirenler ve hatta zaman zaman bu seviyenin daha da üstünde performans gösterenlere verilir. Görevleri için yeterliliğe sahip olanlardan beklenen performans bu düzey performanstır.

4 PUAN

Genellikle İstenilenden Üst Düzeyde

Bu dereceyi almış çalışan kriterlerin çoğunda çok başarılı hatta bazılarında mükemmel performans gösterir, genel performans düzeyi oldukça iyi olmasına rağmen 5.derece düzeyi olan "olağanüstü" nitelendirmesini almak için yeterli değildir.

5 PUAN

Her Zaman İstenilen Düzeyi Aşar

Bu derece, sadece bütün sorumluluk alanlarında devamlı mükemmellik gösteren yönetici ve çalışanalara ayrılır, böyle bir performans yönetici veya çalışanın kendi düzeyindeki çalışma arkadaşlarında pek rastlanmaz, bu kişiler çalışma performansı açısından örnek kişilerdir ve bu kişilerin performansları kurum içi ve dışından da kolaylıkla fark edilirler.

Kendini Geliştirme, Öğrenme ve Algılama \*

1

2

3

4

5

Temsil Etme \*

1

2

3

4

5

Ekip Çalışması, Etkileme ve Uzlaşma \*

1

2

3

4

5

Sosyal-Beşeri İlişkiler ve Kişisel Tutarlılık \*

1

2

3

4

5

Liderlik, İnsan Yönetimi ve Empati \*

1

2

3

4

5

Genel İletişim ve Yaygın Dikkat \*

1

2

3

4

5

DİĞER

Genel Değerlendirme(Kişilik, İletişim, Tutum Davranış Kariyer Planlama & Yedekleme Ve Performans Geliştirme Vb.)

DEĞERLENDİRİCİ

DEĞERLENDİREN YÖNETİCİ / UNVAN / İSİM \*

AYHAN SONKAYA

GÜLTEKİN SÜRÜL

NİHAT SALİHOĞLU

TARİH \*

GG AA YYYY

01 / 12 / 2023

Bu içerik Google tarafından oluşturulmamış veya onaylanmamıştır.

Google Formlar

# 2023 - PERSONEL PERFORMANS DEĞERLENDİRME FORMU

## 1 PUAN

### İstenilenin Bazen Altında

Bu performans iş gereklerini yerine getiremeyen çalışanlara verilir. Bu düzeydeki bir performans alan çalışanın ciddi eksiklerinin olduğu, bunları en kısa sürede kapatması gerektiği anlaşılır.

## 2 PUAN

### Genellikle İstenilen Düzeyde

Bu derece standardın biraz altında performans gösterenlere verilir. Bu dereceyi alan çalışanın ileride eksiklerinin ve yetersizliklerinin kapatılması gerektiği de ortaya çıkar.

## 3 PUAN

### Her Zaman İstenilen Düzeyde

Bu derece kendisine verilen görevleri kalite ve nicelik yönünden gereğiyle yerine getirenler ve hatta zaman zaman bu seviyenin daha da üstünde performans gösterenlere verilir. Görevleri için yeterliliğe sahip olanlardan beklenen performans bu düzey performanstır.

## 4 PUAN

### Genellikle İstenilenden Üst Düzeyde

Bu dereceyi almış çalışan kriterlerin çoğunda çok başarılı hatta bazılarında mükemmel performans gösterir, genel performans düzeyi oldukça iyi olmasına rağmen 5.derece düzeyi olan "olağanüstü" nitelendirmesini almak için yeterli değildir.

## 5 PUAN

### Her Zaman İstenilen Düzeyi Aşar

Bu derece, sadece bütün sorumluluk alanlarında devamlı mükemmellik gösteren yönetici ve çalışanlara ayrılır, böyle bir performans yönetici veya çalışanın kendi düzeyindeki çalışma arkadaşlarında pek rastlanmaz, bu kişiler çalışma performansı açısından örnek kişilerdir ve bu kişilerin performansları kurum içi ve dışından da kolaylıkla fark edilirler.

## Çalışanın İsmi \*

- GÜLTEKİN SÜRÜL
- NİHAT SALİHOĞLU
- SERDAR ÇAKIR
- REYHAN ARSLAN
- KADİR ALTUNTEPE
- ELİF TİKEN
- FATMA ÇAKMAK

## İŞE YÖNELİK YETERLİLİK DEĞERLEME

### 1 PUAN

#### İstenilenin Bazen Altında

Bu performans iş gereklerini yerine getiremeyen çalışanlara verilir. Bu düzeydeki bir performans alan çalışanın ciddi eksiklerinin olduğu, bunları en kısa sürede kapatması gerektiği anlaşılır.

### 2 PUAN

#### Genellikle İstenilen Düzeyde

Bu derece standardın biraz altında performans gösterenlere verilir. Bu dereceyi alan çalışanın ileride eksiklerinin ve yetersizliklerinin kapatılması gerektiği de ortaya çıkar.

### 3 PUAN

#### Her Zaman İstenilen Düzeyde

Bu derece kendisine verilen görevleri kalite ve nicelik yönünden gereğiyle yerine getirenler ve hatta zaman zaman bu seviyenin daha da üstünde performans gösterenlere verilir. Görevleri için yeterliliğe sahip olanlardan beklenen performans bu düzey performanstır.

### 4 PUAN

#### Genellikle İstenilenden Üst Düzeyde

Bu dereceyi almış çalışan kriterlerin çoğunda çok başarılı hatta bazılarında mükemmel performans gösterir, genel performans düzeyi oldukça iyi olmasına rağmen 5.derece düzeyi olan "olağanüstü" nitelendirmesini almak için yeterli değildir.

### 5 PUAN

#### Her Zaman İstenilen Düzeyi Aşar

Bu derece, sadece bütün sorumluluk alanlarında devamlı mükemmellik gösteren yönetici ve çalışanlara ayrılır, böyle bir performans yönetici veya çalışanın kendi düzeyindeki çalışma arkadaşlarında pek rastlanmaz, bu kişiler çalışma performansı açısından örnek kişilerdir ve bu kişilerin performansları kurum içi ve dışından da kolaylıkla fark edilirler.

Bilgi Birikimi ve Bilgiyi Kullanabilme \*

1

2

3

4

5

Etkin Karar Verme ve Problem Çözme \*

1

2

3

4

5

Planlama, Koordinasyon ve Kontrol \*

1

2

3

4

5

Değişime Açık Olma ve Çok Yönlü Değerlendirme \*

1

2

3

4

5

Sorumluluk ve İnisiyatif Alma \*

1

2

3

4

5

Çalışanları Geliştirme ve Motive Etme \*

1

2

3

4

5

Verimlilik ve Kaynakları Doğru Kullanma \*

1

2

3

4

5

Yabancı Dil \*

1

2

3

4

5

Analitik Düşünme ve İş Geliştirme - Yenilikçilik \*

1

2

3

4

5

Özel Yetenek (Zorunlu Değil)

1

2

3

4

5

KİŞEYE YÖNELİK YETERLİLİKLER

1 PUAN

İstenilenin Bazen Altında

Bu performans iş gereklerini yerine getiremeyen çalışanlara verilir. Bu düzeydeki bir performans alan çalışanın ciddi

eksiklerinin olduğu, bunları en kısa sürede kapatması gerektiği anlaşılır.

2 PUAN

Genellikle İstenilen Düzeyde

Bu derece standardın biraz altında performans gösterenlere verilir. Bu dereceyi alan çalışanın ileride eksiklerinin ve yetersizliklerinin kapatılması gerektiği de ortaya çıkar.

3 PUAN

Her Zaman İstenilen Düzeyde

Bu derece kendisine verilen görevleri kalite ve nicelik yönünden gereğiyle yerine getirenler ve hatta zaman zaman bu seviyenin daha da üstünde performans gösterenlere verilir. Görevleri için yeterliliğe sahip olanlardan beklenen performans bu düzey performanstır.

4 PUAN

Genellikle İstenilenden Üst Düzeyde

Bu dereceyi almış çalışan kriterlerin çoğunda çok başarılı hatta bazılarında mükemmel performans gösterir, genel performans düzeyi oldukça iyi olmasına rağmen 5.derece düzeyi olan "olağanüstü" nitelendirmesini almak için yeterli değildir.

5 PUAN

Her Zaman İstenilen Düzeyi Aşar

Bu derece, sadece bütün sorumluluk alanlarında devamlı mükemmellik gösteren yönetici ve çalışanalara ayrılır, böyle bir performans yönetici veya çalışanın kendi düzeyindeki çalışma arkadaşlarında pek rastlanmaz, bu kişiler çalışma performansı açısından örnek kişilerdir ve bu kişilerin performansları kurum içi ve dışından da kolaylıkla fark edilirler.

Kendini Geliştirme, Öğrenme ve Algılama \*

1

2

3

4

5

Temsil Etme \*

1

2

3

4

5

Ekip Çalışması, Etkileme ve Uzlaşma \*

1

2

3

4

5

Sosyal-Beşeri İlişkiler ve Kişisel Tutarlılık \*

1

2

3

4

5

Liderlik, İnsan Yönetimi ve Empati \*

1

2

3

4

5

Genel İletişim ve Yaygın Dikkat \*

1

2

3

4

5

DİĞER

Genel Değerlendirme(Kişilik, İletişim, Tutum Davranış Kariyer Planlama & Yedekleme Ve Performans Geliştirme Vb.)

DEĞERLENDİRİCİ

DEĞERLENDİREN YÖNETİCİ / UNVAN / İSİM \*

AYHAN SONKAYA

GÜLTEKİN SÜRÜL

NİHAT SALİHOĞLU

TARİH \*

GG AA YYYY

01 / 12 / 2023

Bu içerik Google tarafından oluşturulmamış veya onaylanmamıştır.

Google Formlar

# 2023 - PERSONEL PERFORMANS DEĞERLENDİRME FORMU

## 1 PUAN

### İstenilenin Bazen Altında

Bu performans iş gereklerini yerine getiremeyen çalışanlara verilir. Bu düzeydeki bir performans alan çalışanın ciddi eksiklerinin olduğu, bunları en kısa sürede kapatması gerektiği anlaşılır.

## 2 PUAN

### Genellikle İstenilen Düzeyde

Bu derece standardın biraz altında performans gösterenlere verilir. Bu dereceyi alan çalışanın ileride eksiklerinin ve yetersizliklerinin kapatılması gerektiği de ortaya çıkar.

## 3 PUAN

### Her Zaman İstenilen Düzeyde

Bu derece kendisine verilen görevleri kalite ve nicelik yönünden gereğiyle yerine getirenler ve hatta zaman zaman bu seviyenin daha da üstünde performans gösterenlere verilir. Görevleri için yeterliliğe sahip olanlardan beklenen performans bu düzey performanstır.

## 4 PUAN

### Genellikle İstenilenden Üst Düzeyde

Bu dereceyi almış çalışan kriterlerin çoğunda çok başarılı hatta bazılarında mükemmel performans gösterir, genel performans düzeyi oldukça iyi olmasına rağmen 5.derece düzeyi olan "olağanüstü" nitelendirmesini almak için yeterli değildir.

## 5 PUAN

### Her Zaman İstenilen Düzeyi Aşar

Bu derece, sadece bütün sorumluluk alanlarında devamlı mükemmellik gösteren yönetici ve çalışanlara ayrılır, böyle bir performans yönetici veya çalışanın kendi düzeyindeki çalışma arkadaşlarında pek rastlanmaz, bu kişiler çalışma performansı açısından örnek kişilerdir ve bu kişilerin performansları kurum içi ve dışından da kolaylıkla fark edilirler.

## Çalışanın İsmi \*

- GÜLTEKİN SÜRÜL
- NİHAT SALİHOĞLU
- SERDAR ÇAKIR
- REYHAN ARSLAN
- KADİR ALTUNTEPE
- ELİF TİKEN
- FATMA ÇAKMAK

## İŞE YÖNELİK YETERLİLİK DEĞERLEME

### 1 PUAN

#### İstenilenin Bazen Altında

Bu performans iş gereklerini yerine getiremeyen çalışanlara verilir. Bu düzeydeki bir performans alan çalışanın ciddi eksiklerinin olduğu, bunları en kısa sürede kapatması gerektiği anlaşılır.

### 2 PUAN

#### Genellikle İstenilen Düzeyde

Bu derece standardın biraz altında performans gösterenlere verilir. Bu dereceyi alan çalışanın ileride eksiklerinin ve yetersizliklerinin kapatılması gerektiği de ortaya çıkar.

### 3 PUAN

#### Her Zaman İstenilen Düzeyde

Bu derece kendisine verilen görevleri kalite ve nicelik yönünden gereğiyle yerine getirenler ve hatta zaman zaman bu seviyenin daha da üstünde performans gösterenlere verilir. Görevleri için yeterliliğe sahip olanlardan beklenen performans bu düzey performanstır.

### 4 PUAN

#### Genellikle İstenilenden Üst Düzeyde

Bu dereceyi almış çalışan kriterlerin çoğunda çok başarılı hatta bazılarında mükemmel performans gösterir, genel performans düzeyi oldukça iyi olmasına rağmen 5.derece düzeyi olan "olağanüstü" nitelendirmesini almak için yeterli değildir.

### 5 PUAN

#### Her Zaman İstenilen Düzeyi Aşar

Bu derece, sadece bütün sorumluluk alanlarında devamlı mükemmellik gösteren yönetici ve çalışanlara ayrılır, böyle bir performans yönetici veya çalışanın kendi düzeyindeki çalışma arkadaşlarında pek rastlanmaz, bu kişiler çalışma performansı açısından örnek kişilerdir ve bu kişilerin performansları kurum içi ve dışından da kolaylıkla fark edilirler.

Bilgi Birikimi ve Bilgiyi Kullanabilme \*

1

2

3

4

5

Etkin Karar Verme ve Problem Çözme \*

1

2

3

4

5

Planlama, Koordinasyon ve Kontrol \*

1

2

3

4

5

Değişime Açık Olma ve Çok Yönlü Değerlendirme \*

1

2

3

4

5

Sorumluluk ve İnisiyatif Alma \*

1

2

3

4

5

Çalışanları Geliştirme ve Motive Etme \*

1

2

3

4

5

Verimlilik ve Kaynakları Doğru Kullanma \*

1

2

3

4

5

Yabancı Dil \*

1

2

3

4

5

Analitik Düşünme ve İş Geliştirme - Yenilikçilik \*

1

2

3

4

5

Özel Yetenek (Zorunlu Değil)

1

2

3

4

5

KİŞEYE YÖNELİK YETERLİLİKLER

1 PUAN

İstenilenin Bazen Altında

Bu performans iş gereklerini yerine getiremeyen çalışanlara verilir. Bu düzeydeki bir performans alan çalışanın ciddi

eksiklerinin olduğu, bunları en kısa sürede kapatması gerektiği anlaşılır.

2 PUAN

Genellikle İstenilen Düzeyde

Bu derece standardın biraz altında performans gösterenlere verilir. Bu dereceyi alan çalışanın ileride eksiklerinin ve yetersizliklerinin kapatılması gerektiği de ortaya çıkar.

3 PUAN

Her Zaman İstenilen Düzeyde

Bu derece kendisine verilen görevleri kalite ve nicelik yönünden gereğiyle yerine getirenler ve hatta zaman zaman bu seviyenin daha da üstünde performans gösterenlere verilir. Görevleri için yeterliliğe sahip olanlardan beklenen performans bu düzey performanstır.

4 PUAN

Genellikle İstenilenden Üst Düzeyde

Bu dereceyi almış çalışan kriterlerin çoğunda çok başarılı hatta bazılarında mükemmel performans gösterir, genel performans düzeyi oldukça iyi olmasına rağmen 5.derece düzeyi olan "olağanüstü" nitelendirmesini almak için yeterli değildir.

5 PUAN

Her Zaman İstenilen Düzeyi Aşar

Bu derece, sadece bütün sorumluluk alanlarında devamlı mükemmellik gösteren yönetici ve çalışanalara ayrılır, böyle bir performans yönetici veya çalışanın kendi düzeyindeki çalışma arkadaşlarında pek rastlanmaz, bu kişiler çalışma performansı açısından örnek kişilerdir ve bu kişilerin performansları kurum içi ve dışından da kolaylıkla fark edilirler.

Kendini Geliştirme, Öğrenme ve Algılama \*

1

2

3

4

5

Temsil Etme \*

1

2

3

4

5

Ekip Çalışması, Etkileme ve Uzlaşma \*

1

2

3

4

5

Sosyal-Beşeri İlişkiler ve Kişisel Tutarlılık \*

1

2

3

4

5

Liderlik, İnsan Yönetimi ve Empati \*

1

2

3

4

5

Genel İletişim ve Yaygın Dikkat \*

1

2

3

4

5

DİĞER

Genel Değerlendirme(Kişilik, İletişim, Tutum Davranış Kariyer Planlama & Yedekleme Ve Performans Geliştirme Vb.)

DEĞERLENDİRİCİ

DEĞERLENDİREN YÖNETİCİ / UNVAN / İSİM \*

AYHAN SONKAYA

GÜLTEKİN SÜRÜL

NİHAT SALİHOĞLU

TARİH \*

GG AA YYYY

01 / 12 / 2023

Bu içerik Google tarafından oluşturulmamış veya onaylanmamıştır.

Google Formlar

# 2023 - PERSONEL PERFORMANS DEĞERLENDİRME FORMU

## 1 PUAN

### İstenilenin Bazen Altında

Bu performans iş gereklerini yerine getiremeyen çalışanlara verilir. Bu düzeydeki bir performans alan çalışanın ciddi eksiklerinin olduğu, bunları en kısa sürede kapatması gerektiği anlaşılır.

## 2 PUAN

### Genellikle İstenilen Düzeyde

Bu derece standardın biraz altında performans gösterenlere verilir. Bu dereceyi alan çalışanın ileride eksiklerinin ve yetersizliklerinin kapatılması gerektiği de ortaya çıkar.

## 3 PUAN

### Her Zaman İstenilen Düzeyde

Bu derece kendisine verilen görevleri kalite ve nicelik yönünden gereğiyle yerine getirenler ve hatta zaman zaman bu seviyenin daha da üstünde performans gösterenlere verilir. Görevleri için yeterliliğe sahip olanlardan beklenen performans bu düzey performanstır.

## 4 PUAN

### Genellikle İstenilenden Üst Düzeyde

Bu dereceyi almış çalışan kriterlerin çoğunda çok başarılı hatta bazılarında mükemmel performans gösterir, genel performans düzeyi oldukça iyi olmasına rağmen 5.derece düzeyi olan "olağanüstü" nitelendirmesini almak için yeterli değildir.

## 5 PUAN

### Her Zaman İstenilen Düzeyi Aşar

Bu derece, sadece bütün sorumluluk alanlarında devamlı mükemmellik gösteren yönetici ve çalışanlara ayrılır, böyle bir performans yönetici veya çalışanın kendi düzeyindeki çalışma arkadaşlarında pek rastlanmaz, bu kişiler çalışma performansı açısından örnek kişilerdir ve bu kişilerin performansları kurum içi ve dışından da kolaylıkla fark edilirler.

## Çalışanın İsmi \*

- GÜLTEKİN SÜRÜL
- NİHAT SALİHOĞLU
- SERDAR ÇAKIR
- REYHAN ARSLAN
- KADİR ALTUNTEPE
- ELİF TİKEN
- FATMA ÇAKMAK

## İŞE YÖNELİK YETERLİLİK DEĞERLEME

### 1 PUAN

#### İstenilenin Bazen Altında

Bu performans iş gereklerini yerine getiremeyen çalışanlara verilir. Bu düzeydeki bir performans alan çalışanın ciddi eksiklerinin olduğu, bunları en kısa sürede kapatması gerektiği anlaşılır.

### 2 PUAN

#### Genellikle İstenilen Düzeyde

Bu derece standardın biraz altında performans gösterenlere verilir. Bu dereceyi alan çalışanın ileride eksiklerinin ve yetersizliklerinin kapatılması gerektiği de ortaya çıkar.

### 3 PUAN

#### Her Zaman İstenilen Düzeyde

Bu derece kendisine verilen görevleri kalite ve nicelik yönünden gereğiyle yerine getirenler ve hatta zaman zaman bu seviyenin daha da üstünde performans gösterenlere verilir. Görevleri için yeterliliğe sahip olanlardan beklenen performans bu düzey performanstır.

### 4 PUAN

#### Genellikle İstenilenden Üst Düzeyde

Bu dereceyi almış çalışan kriterlerin çoğunda çok başarılı hatta bazılarında mükemmel performans gösterir, genel performans düzeyi oldukça iyi olmasına rağmen 5.derece düzeyi olan "olağanüstü" nitelendirmesini almak için yeterli değildir.

### 5 PUAN

#### Her Zaman İstenilen Düzeyi Aşar

Bu derece, sadece bütün sorumluluk alanlarında devamlı mükemmellik gösteren yönetici ve çalışanlara ayrılır, böyle bir performans yönetici veya çalışanın kendi düzeyindeki çalışma arkadaşlarında pek rastlanmaz, bu kişiler çalışma performansı açısından örnek kişilerdir ve bu kişilerin performansları kurum içi ve dışından da kolaylıkla fark edilirler.

Bilgi Birikimi ve Bilgiyi Kullanabilme \*

1

2

3

4

5

Etkin Karar Verme ve Problem Çözme \*

1

2

3

4

5

Planlama, Koordinasyon ve Kontrol \*

1

2

3

4

5

Değişime Açık Olma ve Çok Yönlü Değerlendirme \*

1

2

3

4

5

Sorumluluk ve İnisiyatif Alma \*

1

2

3

4

5

Çalışanları Geliştirme ve Motive Etme \*

1

2

3

4

5

Verimlilik ve Kaynakları Doğru Kullanma \*

1

2

3

4

5

Yabancı Dil \*

1

2

3

4

5

Analitik Düşünme ve İş Geliştirme - Yenilikçilik \*

1

2

3

4

5

Özel Yetenek (Zorunlu Değil)

1

2

3

4

5

KİŞEYE YÖNELİK YETERLİLİKLER

1 PUAN

İstenilenin Bazen Altında

Bu performans iş gereklerini yerine getiremeyen çalışanlara verilir. Bu düzeydeki bir performans alan çalışanın ciddi

eksiklerinin olduğu, bunları en kısa sürede kapatması gerektiği anlaşılır.

2 PUAN

Genellikle İstenilen Düzeyde

Bu derece standardın biraz altında performans gösterenlere verilir. Bu dereceyi alan çalışanın ileride eksiklerinin ve yetersizliklerinin kapatılması gerektiği de ortaya çıkar.

3 PUAN

Her Zaman İstenilen Düzeyde

Bu derece kendisine verilen görevleri kalite ve nicelik yönünden gereğiyle yerine getirenler ve hatta zaman zaman bu seviyenin daha da üstünde performans gösterenlere verilir. Görevleri için yeterliliğe sahip olanlardan beklenen performans bu düzey performanstır.

4 PUAN

Genellikle İstenilenden Üst Düzeyde

Bu dereceyi almış çalışan kriterlerin çoğunda çok başarılı hatta bazılarında mükemmel performans gösterir, genel performans düzeyi oldukça iyi olmasına rağmen 5.derece düzeyi olan "olağanüstü" nitelendirmesini almak için yeterli değildir.

5 PUAN

Her Zaman İstenilen Düzeyi Aşar

Bu derece, sadece bütün sorumluluk alanlarında devamlı mükemmellik gösteren yönetici ve çalışanalara ayrılır, böyle bir performans yönetici veya çalışanın kendi düzeyindeki çalışma arkadaşlarında pek rastlanmaz, bu kişiler çalışma performansı açısından örnek kişilerdir ve bu kişilerin performansları kurum içi ve dışından da kolaylıkla fark edilirler.

Kendini Geliştirme, Öğrenme ve Algılama \*

1

2

3

4

5

Temsil Etme \*

1

2

3

4

5

Ekip Çalışması, Etkileme ve Uzlaşma \*

1

2

3

4

5

Sosyal-Beşeri İlişkiler ve Kişisel Tutarlılık \*

1

2

3

4

5

Liderlik, İnsan Yönetimi ve Empati \*

1

2

3

4

5

Genel İletişim ve Yaygın Dikkat \*

1

2

3

4

5

DİĞER

Genel Değerlendirme(Kişilik, İletişim, Tutum Davranış Kariyer Planlama & Yedekleme Ve Performans Geliştirme Vb.)

DEĞERLENDİRİCİ

DEĞERLENDİREN YÖNETİCİ / UNVAN / İSİM \*

AYHAN SONKAYA

GÜLTEKİN SÜRÜL

NİHAT SALİHOĞLU

TARİH \*

GG AA YYYY

01 / 12 / 2023

Bu içerik Google tarafından oluşturulmamış veya onaylanmamıştır.

Google Formlar

# 2023 - PERSONEL PERFORMANS DEĞERLENDİRME FORMU

## 1 PUAN

### İstenilenin Bazen Altında

Bu performans iş gereklerini yerine getiremeyen çalışanlara verilir. Bu düzeydeki bir performans alan çalışanın ciddi eksiklerinin olduğu, bunları en kısa sürede kapatması gerektiği anlaşılır.

## 2 PUAN

### Genellikle İstenilen Düzeyde

Bu derece standardın biraz altında performans gösterenlere verilir. Bu dereceyi alan çalışanın ileride eksiklerinin ve yetersizliklerinin kapatılması gerektiği de ortaya çıkar.

## 3 PUAN

### Her Zaman İstenilen Düzeyde

Bu derece kendisine verilen görevleri kalite ve nicelik yönünden gereğiyle yerine getirenler ve hatta zaman zaman bu seviyenin daha da üstünde performans gösterenlere verilir. Görevleri için yeterliliğe sahip olanlardan beklenen performans bu düzey performanstır.

## 4 PUAN

### Genellikle İstenilenden Üst Düzeyde

Bu dereceyi almış çalışan kriterlerin çoğunda çok başarılı hatta bazılarında mükemmel performans gösterir, genel performans düzeyi oldukça iyi olmasına rağmen 5.derece düzeyi olan "olağanüstü" nitelendirmesini almak için yeterli değildir.

## 5 PUAN

### Her Zaman İstenilen Düzeyi Aşar

Bu derece, sadece bütün sorumluluk alanlarında devamlı mükemmellik gösteren yönetici ve çalışanlara ayrılır, böyle bir performans yönetici veya çalışanın kendi düzeyindeki çalışma arkadaşlarında pek rastlanmaz, bu kişiler çalışma performansı açısından örnek kişilerdir ve bu kişilerin performansları kurum içi ve dışından da kolaylıkla fark edilirler.

## Çalışanın İsmi \*

- GÜLTEKİN SÜRÜL
- NİHAT SALİHOĞLU
- SERDAR ÇAKIR
- REYHAN ARSLAN
- KADİR ALTUNTEPE
- ELİF TİKEN
- FATMA ÇAKMAK

## İŞE YÖNELİK YETERLİLİK DEĞERLEME

### 1 PUAN

#### İstenilenin Bazen Altında

Bu performans iş gereklerini yerine getiremeyen çalışanlara verilir. Bu düzeydeki bir performans alan çalışanın ciddi eksiklerinin olduğu, bunları en kısa sürede kapatması gerektiği anlaşılır.

### 2 PUAN

#### Genellikle İstenilen Düzeyde

Bu derece standardın biraz altında performans gösterenlere verilir. Bu dereceyi alan çalışanın ileride eksiklerinin ve yetersizliklerinin kapatılması gerektiği de ortaya çıkar.

### 3 PUAN

#### Her Zaman İstenilen Düzeyde

Bu derece kendisine verilen görevleri kalite ve nicelik yönünden gereğiyle yerine getirenler ve hatta zaman zaman bu seviyenin daha da üstünde performans gösterenlere verilir. Görevleri için yeterliliğe sahip olanlardan beklenen performans bu düzey performanstır.

### 4 PUAN

#### Genellikle İstenilenden Üst Düzeyde

Bu dereceyi almış çalışan kriterlerin çoğunda çok başarılı hatta bazılarında mükemmel performans gösterir, genel performans düzeyi oldukça iyi olmasına rağmen 5.derece düzeyi olan "olağanüstü" nitelendirmesini almak için yeterli değildir.

### 5 PUAN

#### Her Zaman İstenilen Düzeyi Aşar

Bu derece, sadece bütün sorumluluk alanlarında devamlı mükemmellik gösteren yönetici ve çalışanlara ayrılır, böyle bir performans yönetici veya çalışanın kendi düzeyindeki çalışma arkadaşlarında pek rastlanmaz, bu kişiler çalışma performansı açısından örnek kişilerdir ve bu kişilerin performansları kurum içi ve dışından da kolaylıkla fark edilirler.

Bilgi Birikimi ve Bilgiyi Kullanabilme \*

1

2

3

4

5

Etkin Karar Verme ve Problem Çözme \*

1

2

3

4

5

Planlama, Koordinasyon ve Kontrol \*

1

2

3

4

5

Değişime Açık Olma ve Çok Yönlü Değerlendirme \*

1

2

3

4

5

Sorumluluk ve İnisiyatif Alma \*

1

2

3

4

5

Çalışanları Geliştirme ve Motive Etme \*

1

2

3

4

5

Verimlilik ve Kaynakları Doğru Kullanma \*

1

2

3

4

5

Yabancı Dil \*

1

2

3

4

5

Analitik Düşünme ve İş Geliştirme - Yenilikçilik \*

1

2

3

4

5

Özel Yetenek (Zorunlu Değil)

1

2

3

4

5

KİŞEYE YÖNELİK YETERLİLİKLER

1 PUAN

İstenilenin Bazen Altında

Bu performans iş gereklerini yerine getiremeyen çalışanlara verilir. Bu düzeydeki bir performans alan çalışanın ciddi

eksiklerinin olduğu, bunları en kısa sürede kapatması gerektiği anlaşılır.

2 PUAN

Genellikle İstenilen Düzeyde

Bu derece standardın biraz altında performans gösterenlere verilir. Bu dereceyi alan çalışanın ileride eksiklerinin ve yetersizliklerinin kapatılması gerektiği de ortaya çıkar.

3 PUAN

Her Zaman İstenilen Düzeyde

Bu derece kendisine verilen görevleri kalite ve nicelik yönünden gereğiyle yerine getirenler ve hatta zaman zaman bu seviyenin daha da üstünde performans gösterenlere verilir. Görevleri için yeterliliğe sahip olanlardan beklenen performans bu düzey performanstır.

4 PUAN

Genellikle İstenilenden Üst Düzeyde

Bu dereceyi almış çalışan kriterlerin çoğunda çok başarılı hatta bazılarında mükemmel performans gösterir, genel performans düzeyi oldukça iyi olmasına rağmen 5.derece düzeyi olan "olağanüstü" nitelendirmesini almak için yeterli değildir.

5 PUAN

Her Zaman İstenilen Düzeyi Aşar

Bu derece, sadece bütün sorumluluk alanlarında devamlı mükemmellik gösteren yönetici ve çalışanalara ayrılır, böyle bir performans yönetici veya çalışanın kendi düzeyindeki çalışma arkadaşlarında pek rastlanmaz, bu kişiler çalışma performansı açısından örnek kişilerdir ve bu kişilerin performansları kurum içi ve dışından da kolaylıkla fark edilirler.

Kendini Geliştirme, Öğrenme ve Algılama \*

1

2

3

4

5

Temsil Etme \*

1

2

3

4

5

Ekip Çalışması, Etkileme ve Uzlaşma \*

1

2

3

4

5

Sosyal-Beşeri İlişkiler ve Kişisel Tutarlılık \*

1

2

3

4

5

Liderlik, İnsan Yönetimi ve Empati \*

1

2

3

4

5

Genel İletişim ve Yaygın Dikkat \*

1

2

3

4

5

DİĞER

Genel Değerlendirme(Kişilik, İletişim, Tutum Davranış Kariyer Planlama & Yedekleme Ve Performans Geliştirme Vb.)

DEĞERLENDİRİCİ

DEĞERLENDİREN YÖNETİCİ / UNVAN / İSİM \*

AYHAN SONKAYA

GÜLTEKİN SÜRÜL

NİHAT SALİHOĞLU

TARİH \*

GG AA YYYY

01 / 12 / 2023

Bu içerik Google tarafından oluşturulmamış veya onaylanmamıştır.

Google Formlar

# 2023 - PERSONEL PERFORMANS DEĞERLENDİRME FORMU

## 1 PUAN

### İstenilenin Bazen Altında

Bu performans iş gereklerini yerine getiremeyen çalışanlara verilir. Bu düzeydeki bir performans alan çalışanın ciddi eksiklerinin olduğu, bunları en kısa sürede kapatması gerektiği anlaşılır.

## 2 PUAN

### Genellikle İstenilen Düzeyde

Bu derece standardın biraz altında performans gösterenlere verilir. Bu dereceyi alan çalışanın ileride eksiklerinin ve yetersizliklerinin kapatılması gerektiği de ortaya çıkar.

## 3 PUAN

### Her Zaman İstenilen Düzeyde

Bu derece kendisine verilen görevleri kalite ve nicelik yönünden gereğiyle yerine getirenler ve hatta zaman zaman bu seviyenin daha da üstünde performans gösterenlere verilir. Görevleri için yeterliliğe sahip olanlardan beklenen performans bu düzey performanstır.

## 4 PUAN

### Genellikle İstenilenden Üst Düzeyde

Bu dereceyi almış çalışan kriterlerin çoğunda çok başarılı hatta bazılarında mükemmel performans gösterir, genel performans düzeyi oldukça iyi olmasına rağmen 5.derece düzeyi olan "olağanüstü" nitelendirmesini almak için yeterli değildir.

## 5 PUAN

### Her Zaman İstenilen Düzeyi Aşar

Bu derece, sadece bütün sorumluluk alanlarında devamlı mükemmellik gösteren yönetici ve çalışanlara ayrılır, böyle bir performans yönetici veya çalışanın kendi düzeyindeki çalışma arkadaşlarında pek rastlanmaz, bu kişiler çalışma performansı açısından örnek kişilerdir ve bu kişilerin performansları kurum içi ve dışından da kolaylıkla fark edilirler.

## Çalışanın İsmi \*

- GÜLTEKİN SÜRÜL
- NİHAT SALİHOĞLU
- SERDAR ÇAKIR
- REYHAN ARSLAN
- KADİR ALTUNTEPE
- ELİF TİKEN
- FATMA ÇAKMAK

## İŞE YÖNELİK YETERLİLİK DEĞERLEME

### 1 PUAN

#### İstenilenin Bazen Altında

Bu performans iş gereklerini yerine getiremeyen çalışanlara verilir. Bu düzeydeki bir performans alan çalışanın ciddi eksiklerinin olduğu, bunları en kısa sürede kapatması gerektiği anlaşılır.

### 2 PUAN

#### Genellikle İstenilen Düzeyde

Bu derece standardın biraz altında performans gösterenlere verilir. Bu dereceyi alan çalışanın ileride eksiklerinin ve yetersizliklerinin kapatılması gerektiği de ortaya çıkar.

### 3 PUAN

#### Her Zaman İstenilen Düzeyde

Bu derece kendisine verilen görevleri kalite ve nicelik yönünden gereğiyle yerine getirenler ve hatta zaman zaman bu seviyenin daha da üstünde performans gösterenlere verilir. Görevleri için yeterliliğe sahip olanlardan beklenen performans bu düzey performanstır.

### 4 PUAN

#### Genellikle İstenilenden Üst Düzeyde

Bu dereceyi almış çalışan kriterlerin çoğunda çok başarılı hatta bazılarında mükemmel performans gösterir, genel performans düzeyi oldukça iyi olmasına rağmen 5.derece düzeyi olan "olağanüstü" nitelendirmesini almak için yeterli değildir.

### 5 PUAN

#### Her Zaman İstenilen Düzeyi Aşar

Bu derece, sadece bütün sorumluluk alanlarında devamlı mükemmellik gösteren yönetici ve çalışanlara ayrılır, böyle bir performans yönetici veya çalışanın kendi düzeyindeki çalışma arkadaşlarında pek rastlanmaz, bu kişiler çalışma performansı açısından örnek kişilerdir ve bu kişilerin performansları kurum içi ve dışından da kolaylıkla fark edilirler.

Bilgi Birikimi ve Bilgiyi Kullanabilme \*

1

2

3

4

5

Etkin Karar Verme ve Problem Çözme \*

1

2

3

4

5

Planlama, Koordinasyon ve Kontrol \*

1

2

3

4

5

Değişime Açık Olma ve Çok Yönlü Değerlendirme \*

1

2

3

4

5

Sorumluluk ve İnisiyatif Alma \*

1

2

3

4

5

Çalışanları Geliştirme ve Motive Etme \*

1

2

3

4

5

Verimlilik ve Kaynakları Doğru Kullanma \*

1

2

3

4

5

Yabancı Dil \*

1

2

3

4

5

Analitik Düşünme ve İş Geliştirme - Yenilikçilik \*

1

2

3

4

5

Özel Yetenek (Zorunlu Değil)

1

2

3

4

5

KİŞEYE YÖNELİK YETERLİLİKLER

1 PUAN

İstenilenin Bazen Altında

Bu performans iş gereklerini yerine getiremeyen çalışanlara verilir. Bu düzeydeki bir performans alan çalışanın ciddi

eksiklerinin olduğu, bunları en kısa sürede kapatması gerektiği anlaşılır.

2 PUAN

Genellikle İstenilen Düzeyde

Bu derece standardın biraz altında performans gösterenlere verilir. Bu dereceyi alan çalışanın ileride eksiklerinin ve yetersizliklerinin kapatılması gerektiği de ortaya çıkar.

3 PUAN

Her Zaman İstenilen Düzeyde

Bu derece kendisine verilen görevleri kalite ve nicelik yönünden gereğiyle yerine getirenler ve hatta zaman zaman bu seviyenin daha da üstünde performans gösterenlere verilir. Görevleri için yeterliliğe sahip olanlardan beklenen performans bu düzey performanstır.

4 PUAN

Genellikle İstenilenden Üst Düzeyde

Bu dereceyi almış çalışan kriterlerin çoğunda çok başarılı hatta bazılarında mükemmel performans gösterir, genel performans düzeyi oldukça iyi olmasına rağmen 5.derece düzeyi olan "olağanüstü" nitelendirmesini almak için yeterli değildir.

5 PUAN

Her Zaman İstenilen Düzeyi Aşar

Bu derece, sadece bütün sorumluluk alanlarında devamlı mükemmellik gösteren yönetici ve çalışanalara ayrılır, böyle bir performans yönetici veya çalışanın kendi düzeyindeki çalışma arkadaşlarında pek rastlanmaz, bu kişiler çalışma performansı açısından örnek kişilerdir ve bu kişilerin performansları kurum içi ve dışından da kolaylıkla fark edilirler.

Kendini Geliştirme, Öğrenme ve Algılama \*

1

2

3

4

5

Temsil Etme \*

1

2

3

4

5

Ekip Çalışması, Etkileme ve Uzlaşma \*

1

2

3

4

5

Sosyal-Beşeri İlişkiler ve Kişisel Tutarlılık \*

1

2

3

4

5

Liderlik, İnsan Yönetimi ve Empati \*

1

2

3

4

5

Genel İletişim ve Yaygın Dikkat \*

1

2

3

4

5

DİĞER

Genel Değerlendirme(Kişilik, İletişim, Tutum Davranış Kariyer Planlama & Yedekleme Ve Performans Geliştirme Vb.)

DEĞERLENDİRİCİ

DEĞERLENDİREN YÖNETİCİ / UNVAN / İSİM \*

AYHAN SONKAYA

GÜLTEKİN SÜRÜL

NİHAT SALİHOĞLU

TARİH \*

GG AA YYYY

01 / 12 / 2023

Bu içerik Google tarafından oluşturulmamış veya onaylanmamıştır.

Google Formlar

# 2023 - PERSONEL PERFORMANS DEĞERLENDİRME FORMU

## 1 PUAN

### İstenilenin Bazen Altında

Bu performans iş gereklerini yerine getiremeyen çalışanlara verilir. Bu düzeydeki bir performans alan çalışanın ciddi eksiklerinin olduğu, bunları en kısa sürede kapatması gerektiği anlaşılır.

## 2 PUAN

### Genellikle İstenilen Düzeyde

Bu derece standardın biraz altında performans gösterenlere verilir. Bu dereceyi alan çalışanın ileride eksiklerinin ve yetersizliklerinin kapatılması gerektiği de ortaya çıkar.

## 3 PUAN

### Her Zaman İstenilen Düzeyde

Bu derece kendisine verilen görevleri kalite ve nicelik yönünden gereğiyle yerine getirenler ve hatta zaman zaman bu seviyenin daha da üstünde performans gösterenlere verilir. Görevleri için yeterliliğe sahip olanlardan beklenen performans bu düzey performanstır.

## 4 PUAN

### Genellikle İstenilenden Üst Düzeyde

Bu dereceyi almış çalışan kriterlerin çoğunda çok başarılı hatta bazılarında mükemmel performans gösterir, genel performans düzeyi oldukça iyi olmasına rağmen 5.derece düzeyi olan "olağanüstü" nitelendirmesini almak için yeterli değildir.

## 5 PUAN

### Her Zaman İstenilen Düzeyi Aşar

Bu derece, sadece bütün sorumluluk alanlarında devamlı mükemmellik gösteren yönetici ve çalışanlara ayrılır, böyle bir performans yönetici veya çalışanın kendi düzeyindeki çalışma arkadaşlarında pek rastlanmaz, bu kişiler çalışma performansı açısından örnek kişilerdir ve bu kişilerin performansları kurum içi ve dışından da kolaylıkla fark edilirler.

## Çalışanın İsmi \*

- GÜLTEKİN SÜRÜL
- NİHAT SALİHOĞLU
- SERDAR ÇAKIR
- REYHAN ARSLAN
- KADİR ALTUNTEPE
- ELİF TİKEN
- FATMA ÇAKMAK

## İŞE YÖNELİK YETERLİLİK DEĞERLEME

### 1 PUAN

#### İstenilenin Bazen Altında

Bu performans iş gereklerini yerine getiremeyen çalışanlara verilir. Bu düzeydeki bir performans alan çalışanın ciddi eksiklerinin olduğu, bunları en kısa sürede kapatması gerektiği anlaşılır.

### 2 PUAN

#### Genellikle İstenilen Düzeyde

Bu derece standardın biraz altında performans gösterenlere verilir. Bu dereceyi alan çalışanın ileride eksiklerinin ve yetersizliklerinin kapatılması gerektiği de ortaya çıkar.

### 3 PUAN

#### Her Zaman İstenilen Düzeyde

Bu derece kendisine verilen görevleri kalite ve nicelik yönünden gereğiyle yerine getirenler ve hatta zaman zaman bu seviyenin daha da üstünde performans gösterenlere verilir. Görevleri için yeterliliğe sahip olanlardan beklenen performans bu düzey performanstır.

### 4 PUAN

#### Genellikle İstenilenden Üst Düzeyde

Bu dereceyi almış çalışan kriterlerin çoğunda çok başarılı hatta bazılarında mükemmel performans gösterir, genel performans düzeyi oldukça iyi olmasına rağmen 5.derece düzeyi olan "olağanüstü" nitelendirmesini almak için yeterli değildir.

### 5 PUAN

#### Her Zaman İstenilen Düzeyi Aşar

Bu derece, sadece bütün sorumluluk alanlarında devamlı mükemmellik gösteren yönetici ve çalışanlara ayrılır, böyle bir performans yönetici veya çalışanın kendi düzeyindeki çalışma arkadaşlarında pek rastlanmaz, bu kişiler çalışma performansı açısından örnek kişilerdir ve bu kişilerin performansları kurum içi ve dışından da kolaylıkla fark edilirler.

Bilgi Birikimi ve Bilgiyi Kullanabilme \*

1

2

3

4

5

Etkin Karar Verme ve Problem Çözme \*

1

2

3

4

5

Planlama, Koordinasyon ve Kontrol \*

1

2

3

4

5

Değişime Açık Olma ve Çok Yönlü Değerlendirme \*

1

2

3

4

5

Sorumluluk ve İnisiyatif Alma \*

1

2

3

4

5

Çalışanları Geliştirme ve Motive Etme \*

1

2

3

4

5

Verimlilik ve Kaynakları Doğru Kullanma \*

1

2

3

4

5

Yabancı Dil \*

1

2

3

4

5

Analitik Düşünme ve İş Geliştirme - Yenilikçilik \*

1

2

3

4

5

Özel Yetenek (Zorunlu Değil)

1

2

3

4

5

KİŞEYE YÖNELİK YETERLİLİKLER

1 PUAN

İstenilenin Bazen Altında

Bu performans iş gereklerini yerine getiremeyen çalışanlara verilir. Bu düzeydeki bir performans alan çalışanın ciddi

eksiklerinin olduğu, bunları en kısa sürede kapatması gerektiği anlaşılır.

2 PUAN

Genellikle İstenilen Düzeyde

Bu derece standardın biraz altında performans gösterenlere verilir. Bu dereceyi alan çalışanın ileride eksiklerinin ve yetersizliklerinin kapatılması gerektiği de ortaya çıkar.

3 PUAN

Her Zaman İstenilen Düzeyde

Bu derece kendisine verilen görevleri kalite ve nicelik yönünden gereğiyle yerine getirenler ve hatta zaman zaman bu seviyenin daha da üstünde performans gösterenlere verilir. Görevleri için yeterliliğe sahip olanlardan beklenen performans bu düzey performanstır.

4 PUAN

Genellikle İstenilenden Üst Düzeyde

Bu dereceyi almış çalışan kriterlerin çoğunda çok başarılı hatta bazılarında mükemmel performans gösterir, genel performans düzeyi oldukça iyi olmasına rağmen 5.derece düzeyi olan "olağanüstü" nitelendirmesini almak için yeterli değildir.

5 PUAN

Her Zaman İstenilen Düzeyi Aşar

Bu derece, sadece bütün sorumluluk alanlarında devamlı mükemmellik gösteren yönetici ve çalışanalara ayrılır, böyle bir performans yönetici veya çalışanın kendi düzeyindeki çalışma arkadaşlarında pek rastlanmaz, bu kişiler çalışma performansı açısından örnek kişilerdir ve bu kişilerin performansları kurum içi ve dışından da kolaylıkla fark edilirler.

Kendini Geliştirme, Öğrenme ve Algılama \*

1

2

3

4

5

Temsil Etme \*

1

2

3

4

5

Ekip Çalışması, Etkileme ve Uzlaşma \*

1

2

3

4

5

Sosyal-Beşeri İlişkiler ve Kişisel Tutarlılık \*

1

2

3

4

5

Liderlik, İnsan Yönetimi ve Empati \*

1

2

3

4

5

Genel İletişim ve Yaygın Dikkat \*

1

2

3

4

5

DİĞER

Genel Değerlendirme(Kişilik, İletişim, Tutum Davranış Kariyer Planlama & Yedekleme Ve Performans Geliştirme Vb.)

DEĞERLENDİRİCİ

DEĞERLENDİREN YÖNETİCİ / UNVAN / İSİM \*

AYHAN SONKAYA

GÜLTEKİN SÜRÜL

NİHAT SALİHOĞLU

TARİH \*

GG AA YYYY

01 / 12 / 2023

Bu içerik Google tarafından oluşturulmamış veya onaylanmamıştır.

Google Formlar



## PERFORMANS ORANI HESAPLAMA TABLOSU

SORU/PUAN	1 PUAN	2 PUAN	3 PUAN	4 PUAN	5 PUAN	%	TOPLAM %	%ORTALAMA
1. Bilgi Birikimi ve Bilgiyi Kullanabilme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
2. Etkin Karar Verme ve Problem Çözme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
3. Planlama, Koordinasyon ve Kontrol	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
4. Değişime Açık Olma ve Çok Yönlü Değerlendirme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
5. Sorumluluk ve İnisiyatif Alma	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
6. Çalışanları Geliştirme ve Motive Etme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
7. Verimlilik ve Kaynakları Doğru Kullanma	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
8. Yabancı Dil	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
9. Analitik Düşünme ve İş Geliştirme - Yenilikçilik	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
10. Özel Yetenek (Zorunlu Değil)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
11. Kendini Geliştirme, Öğrenme ve Algılama	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
12. Temsil Etme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
13. Ekip Çalışması, Etkileme ve Uzlaşma	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
14. Sosyal-Beşeri İlişkiler ve Kişisel Tutarlılık	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
15. Liderlik, İnsan Yönetimi ve Empati	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
16. Genel İletişim ve Yaygın Dikkat	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
<b>TOPLAM</b>	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	1600,00%	8000,00%	1600,00%
<b>PERFORMANS ORANI</b>							<b>100,00%</b>	



## PERFORMANS ORANI HESAPLAMA TABLOSU

SORU/PUAN	1 PUAN	2 PUAN	3 PUAN	4 PUAN	5 PUAN	%	TOPLAM %	%ORTALAMA
1. Bilgi Birikimi ve Bilgiyi Kullanabilme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
2. Etkin Karar Verme ve Problem Çözme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
3. Planlama, Koordinasyon ve Kontrol	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
4. Değişime Açık Olma ve Çok Yönlü Değerlendirme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
5. Sorumluluk ve İnisiyatif Alma	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
6. Çalışanları Geliştirme ve Motive Etme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
7. Verimlilik ve Kaynakları Doğru Kullanma	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
8. Yabancı Dil	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
9. Analitik Düşünme ve İş Geliştirme - Yenilikçilik	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
10. Özel Yetenek (Zorunlu Değil)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
11. Kendini Geliştirme, Öğrenme ve Algılama	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
12. Temsil Etme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
13. Ekip Çalışması, Etkileme ve Uzlaşma	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
14. Sosyal-Beşeri İlişkiler ve Kişisel Tutarlılık	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
15. Liderlik, İnsan Yönetimi ve Empati	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
16. Genel İletişim ve Yaygın Dikkat	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
TOPLAM	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	1600,00%	8000,00%	1600,00%
PEROFMANS ORANI							100,00%	



## PERFORMANS ORANI HESAPLAMA TABLOSU

SORU/PUAN	1 PUAN	2 PUAN	3 PUAN	4 PUAN	5 PUAN	%	TOPLAM %	%ORTALAMA
1. Bilgi Birikimi ve Bilgiyi Kullanabilme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
2. Etkin Karar Verme ve Problem Çözme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
3. Planlama, Koordinasyon ve Kontrol	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
4. Değişime Açık Olma ve Çok Yönlü Değerlendirme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
5. Sorumluluk ve İnisiyatif Alma	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
6. Çalışanları Geliştirme ve Motive Etme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
7. Verimlilik ve Kaynakları Doğru Kullanma	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
8. Yabancı Dil	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
9. Analitik Düşünme ve İş Geliştirme - Yenilikçilik	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
10. Özel Yetenek (Zorunlu Değil)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
11. Kendini Geliştirme, Öğrenme ve Algılama	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
12. Temsil Etme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
13. Ekip Çalışması, Etkileme ve Uzlaşma	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
14. Sosyal-Beşeri İlişkiler ve Kişisel Tutarlılık	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
15. Liderlik, İnsan Yönetimi ve Empati	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
16. Genel İletişim ve Yaygın Dikkat	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
<b>TOPLAM</b>	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	1600,00%	8000,00%	1600,00%
<b>PERFORMANS ORANI</b>							<b>100,00%</b>	



## PERFORMANS ORANI HESAPLAMA TABLOSU

SORU/PUAN	1 PUAN	2 PUAN	3 PUAN	4 PUAN	5 PUAN	%	TOPLAM %	%ORTALAMA
1. Bilgi Birikimi ve Bilgiyi Kullanabilme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
2. Etkin Karar Verme ve Problem Çözme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
3. Planlama, Koordinasyon ve Kontrol	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
4. Değişime Açık Olma ve Çok Yönlü Değerlendirme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
5. Sorumluluk ve İnisiyatif Alma	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
6. Çalışanları Geliştirme ve Motive Etme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
7. Verimlilik ve Kaynakları Doğru Kullanma	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
8. Yabancı Dil	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
9. Analitik Düşünme ve İş Geliştirme - Yenilikçilik	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
10. Özel Yetenek (Zorunlu Değil)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
11. Kendini Geliştirme, Öğrenme ve Algılama	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
12. Temsil Etme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
13. Ekip Çalışması, Etkileme ve Uzlaşma	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
14. Sosyal-Beşeri İlişkiler ve Kişisel Tutarlılık	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
15. Liderlik, İnsan Yönetimi ve Empati	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
16. Genel İletişim ve Yaygın Dikkat	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
TOPLAM	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	1600,00%	8000,00%	1600,00%
PERFORMANS ORANI							100,00%	



## PERFORMANS ORANI HESAPLAMA TABLOSU

SORU/PUAN	1 PUAN	2 PUAN	3 PUAN	4 PUAN	5 PUAN	%	TOPLAM %	%ORTALAMA
1.Bilgi Birikimi ve Bilgiyi Kullanabilme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
2. Etkin Karar Verme ve Problem Çözme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
3. Planlama, Koordinasyon ve Kontrol	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
4. Değişime Açık Olma ve Çok Yönlü Değerlendirme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
5. Sorumluluk ve İnisiyatif Alma	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
6. Çalışanları Geliştirme ve Motive Etme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
7. Verimlilik ve Kaynakları Doğru Kullanma	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
8. Yabancı Dil	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
9. Analitik Düşünme ve İş Geliştirme - Yenilikçilik	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
10. Özel Yetenek (Zorunlu Değil)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
11. Kendini Geliştirme, Öğrenme ve Algılama	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
12. Temsil Etme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
13. Ekip Çalışması, Etkileme ve Uzlaşma	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
14. Sosyal-Beşeri İlişkiler ve Kişisel Tutarlılık	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
15. Liderlik, İnsan Yönetimi ve Empati	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
16. Genel İletişim ve Yaygın Dikkat	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
TOPLAM	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	1600,00%	8000,00%	1600,00%
							PERFORMANS ORANI	100,00%



## PERFORMANS ORANI HESAPLAMA TABLOSU

SORU/PUAN	1 PUAN	2 PUAN	3 PUAN	4 PUAN	5 PUAN	%	TOPLAM %	%ORTALAMA
1.Bilgi Birikimi ve Bilgiyi Kullanabilme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
2. Etkin Karar Verme ve Problem Çözme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
3. Planlama, Koordinasyon ve Kontrol	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
4. Değişime Açık Olma ve Çok Yönlü Değerlendirme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
5. Sorumluluk ve İnisiyatif Alma	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
6. Çalışanları Geliştirme ve Motive Etme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
7. Verimlilik ve Kaynakları Doğru Kullanma	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
8. Yabancı Dil	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
9. Analitik Düşünme ve İş Geliştirme - Yenilikçilik	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
10. Özel Yetenek (Zorunlu Değil)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
11. Kendini Geliştirme, Öğrenme ve Algılama	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
12. Temsil Etme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
13. Ekip Çalışması, Etkileme ve Uzlaşma	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
14. Sosyal-Beşeri İlişkiler ve Kişisel Tutarlılık	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
15. Liderlik, İnsan Yönetimi ve Empati	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
16. Genel İletişim ve Yaygın Dikkat	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
TOPLAM	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	1600,00%	8000,00%	1600,00%
							<b>PERFORMANS ORANI</b>	<b>100,00%</b>



## PERFORMANS ORANI HESAPLAMA TABLOSU

SORU/PUAN	1 PUAN	2 PUAN	3 PUAN	4 PUAN	5 PUAN	%	TOPLAM %	%ORTALAMA
1. Bilgi Birikimi ve Bilgiyi Kullanabilme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
2. Etkin Karar Verme ve Problem Çözme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
3. Planlama, Koordinasyon ve Kontrol	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
4. Değişime Açık Olma ve Çok Yönlü Değerlendirme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
5. Sorumluluk ve İnisiyatif Alma	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
6. Çalışanları Geliştirme ve Motive Etme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
7. Verimlilik ve Kaynakları Doğru Kullanma	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
8. Yabancı Dil	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
9. Analitik Düşünme ve İş Geliştirme - Yenilikçilik	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
10. Özel Yetenek (Zorunlu Değil)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
11. Kendini Geliştirme, Öğrenme ve Algılama	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
12. Temsil Etme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
13. Ekip Çalışması, Etkileme ve Uzlaşma	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
14. Sosyal-Beşeri İlişkiler ve Kişisel Tutarlılık	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
15. Liderlik, İnsan Yönetimi ve Empati	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
16. Genel İletişim ve Yaygın Dikkat	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
TOPLAM	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	1600,00%	8000,00%	1600,00%
PERFORMANS ORANI							100,00%	



## PERFORMANS ORANI HESAPLAMA TABLOSU

SORU/PUAN	1 PUAN	2 PUAN	3 PUAN	4 PUAN	5 PUAN	%	TOPLAM %	%ORTALAMA
1. Bilgi Birikimi ve Bilgiyi Kullanabilme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
2. Etkin Karar Verme ve Problem Çözme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
3. Planlama, Koordinasyon ve Kontrol	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
4. Değişime Açık Olma ve Çok Yönlü Değerlendirme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
5. Sorumluluk ve İnisiyatif Alma	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
6. Çalışanları Geliştirme ve Motive Etme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
7. Verimlilik ve Kaynakları Doğru Kullanma	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
8. Yabancı Dil	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
9. Analitik Düşünme ve İş Geliştirme - Yenilikçilik	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
10. Özel Yetenek (Zorunlu Değil)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
11. Kendini Geliştirme, Öğrenme ve Algılama	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
12. Temsil Etme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
13. Ekip Çalışması, Etkileme ve Uzlaşma	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
14. Sosyal-Beşeri İlişkiler ve Kişisel Tutarlılık	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
15. Liderlik, İnsan Yönetimi ve Empati	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
16. Genel İletişim ve Yaygın Dikkat	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
TOPLAM	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	1600,00%	8000,00%	1600,00%
PERFORMANS ORANI							100,00%	