

# 2024 - 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
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Etkin Karar Verme ve Problem Çözme \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Planlama, Koordinasyon ve Kontrol \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Değişime Açık Olma ve Çok Yönlü Değerlendirme \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Sorumluluk ve İnisiyatif Alma \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

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

### 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.

### Kendini Geliştirme, Öğrenme ve Algılama \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Temsil Etme \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

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

30 / 12 / 2024

Bu içerik Google tarafından oluşturulmamış veya onaylanmamıştır.

Google Formlar

# 2024 - 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
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Etkin Karar Verme ve Problem özme \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Planlama, Koordinasyon ve Kontrol \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Değişime Aık Olma ve ok Yönlü Değerlendirme \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Sorumluluk ve İnisiyatif Alma \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

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

### 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.

### 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
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Sosyal-Beşeri İlişkiler ve Kişisel Tutarlılık \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Liderlik, İnsan Yönetimi ve Empati \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Genel İletişim ve Yaygın Dikkat \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

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

30 / 12 / 2024

Bu içerik Google tarafından oluşturulmamış veya onaylanmamıştır.

Google Formlar

# 2024 - 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
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Etkin Karar Verme ve Problem özme \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Planlama, Koordinasyon ve Kontrol \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Değişime Aık Olma ve ok Yönlü Değerlendirme \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Sorumluluk ve İnisiyatif Alma \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

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

### 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.

### Kendini Geliştirme, Öğrenme ve Algılama \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Temsil Etme \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Ekip Çalışması, Etkileme ve Uzlaşma \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Sosyal-Beşeri İlişkiler ve Kişisel Tutarlılık \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Liderlik, İnsan Yönetimi ve Empati \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Genel İletişim ve Yaygın Dikkat \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

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

30 / 12 / 2024

Bu içerik Google tarafından oluşturulmamış veya onaylanmamıştır.

Google Formlar

# 2024 - 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
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Etkin Karar Verme ve Problem özme \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Planlama, Koordinasyon ve Kontrol \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Değişime Aık Olma ve ok Yönlü Değerlendirme \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Sorumluluk ve İnisiyatif Alma \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

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 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.

### 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

30 / 12 / 2024

Bu içerik Google tarafından oluşturulmamış veya onaylanmamıştır.

Google Formlar

# 2024 - 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 özme \*

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
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Verimlilik ve Kaynakları Doğru Kullanma \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Yabancı Dil \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Analitik Düşünme ve İş Geliştirme - Yenilikçilik \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Özel Yetenek (Zorunlu Değil)

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

### 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.

### Kendini Geliştirme, Öğrenme ve Algılama \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

### Temsil Etme \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Ekip Çalışması, Etkileme ve Uzlaşma \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Sosyal-Beşeri İlişkiler ve Kişisel Tutarlılık \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Liderlik, İnsan Yönetimi ve Empati \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Genel İletişim ve Yaygın Dikkat \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

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

30 / 12 / 2024

Bu içerik Google tarafından oluşturulmamış veya onaylanmamıştır.

Google Formlar

# 2024 - 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
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Etkin Karar Verme ve Problem özme \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Planlama, Koordinasyon ve Kontrol \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Değişime Aık Olma ve ok Yönlü Değerlendirme \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Sorumluluk ve İnisiyatif Alma \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

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 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.

### Kendini Geliştirme, Öğrenme ve Algılama \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Temsil Etme \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ekip Çalışması, Etkileme ve Uzlaşma \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Sosyal-Beşeri İlişkiler ve Kişisel Tutarlılık \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Liderlik, İnsan Yönetimi ve Empati \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Genel İletişim ve Yaygın Dikkat \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

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

30 / 12 / 2024

Bu içerik Google tarafından oluşturulmamış veya onaylanmamıştır.

Google Formlar

# 2024 - 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
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Etkin Karar Verme ve Problem özme \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Planlama, Koordinasyon ve Kontrol \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Değişime Aık Olma ve ok Yönlü Değerlendirme \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Sorumluluk ve İnisiyatif Alma \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

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

### 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.

### Kendini Geliştirme, Öğrenme ve Algılama \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Temsil Etme \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Ekip Çalışması, Etkileme ve Uzlaşma \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Sosyal-Beşeri İlişkiler ve Kişisel Tutarlılık \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Liderlik, İnsan Yönetimi ve Empati \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Genel İletişim ve Yaygın Dikkat \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

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

31 / 12 / 2024

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%	14,30%	85,70%	100,00%	485,70%	97,14%
2. Etkin Karar Verme ve Problem Çözme	0,00%	0,00%	0,00%	28,60%	71,40%	100,00%	471,40%	94,28%
3. Planlama, Koordinasyon ve Kontrol	0,00%	0,00%	0,00%	57,10%	42,90%	100,00%	442,90%	88,58%
4. Değişime Açık Olma ve Çok Yönlü Değerlendirme	0,00%	0,00%	0,00%	85,70%	14,30%	100,00%	414,30%	82,86%
5. Sorumluluk ve İnisiyatif Alma	0,00%	0,00%	0,00%	57,10%	42,90%	100,00%	442,90%	88,58%
6. Çalışanları Geliştirme ve Motive Etme	0,00%	0,00%	14,30%	57,10%	28,60%	100,00%	414,30%	82,86%
7. Verimlilik ve Kaynakları Doğru Kullanma	0,00%	0,00%	0,00%	42,90%	57,10%	100,00%	457,10%	91,42%
8. Yabancı Dil	0,00%	0,00%	57,10%	28,90%	14,30%	100,30%	358,40%	71,68%
9. Analitik Düşünme ve İş Geliştirme - Yenilikçilik	0,00%	0,00%	0,00%	28,60%	71,40%	100,00%	471,40%	94,28%
10. Özel Yetenek (Zorunlu Değil)	0,00%	0,00%	0,00%	33,30%	66,70%	100,00%	466,70%	93,34%
11. Kendini Geliştirme, Öğrenme ve Algılama	0,00%	0,00%	0,00%	71,40%	28,60%	100,00%	428,60%	85,72%
12. Temsil Etme	0,00%	0,00%	0,00%	28,60%	71,40%	100,00%	471,40%	94,28%
13. Ekip Çalışması, Etkileme ve Uzlaşma	0,00%	0,00%	14,30%	28,60%	57,10%	100,00%	442,80%	88,56%
14. Sosyal-Beşeri İlişkiler ve Kişisel Tutarlılık	0,00%	0,00%	0,00%	42,90%	57,10%	100,00%	457,10%	91,42%
15. Liderlik, İnsan Yönetimi ve Empati	0,00%	0,00%	0,00%	42,90%	57,10%	100,00%	457,10%	91,42%
16. Genel İletişim ve Yaygın Dikkat	0,00%	0,00%	0,00%	28,60%	71,40%	100,00%	471,40%	94,28%
<b>TOPLAM</b>	0,00%	0,00%	85,70%	676,60%	838,00%	1600,30%	7153,50%	1430,70%
							<b>PEROFMANS ORANI</b>	<b>89,42%</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%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
3. Planlama, Koordinasyon ve Kontrol	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
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%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
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%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
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%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
<b>TOPLAM</b>	0,00%	0,00%	0,00%	500,00%	1100,00%	1600,00%	7500,00%	1500,00%
<b>PERFORMANS ORANI</b>								<b>93,75%</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%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
4. Değişime Açık Olma ve Çok Yönlü Değerlendirme	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
5. Sorumluluk ve İnisiyatif Alma	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
6. Çalışanları Geliştirme ve Motive Etme	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
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%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
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%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
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%	600,00%	1000,00%	1600,00%	7400,00%	1480,00%
<b>PERFORMANS ORANI</b>							<b>92,50%</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%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
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%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
8. Yabancı Dil	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%	300,00%	60,00%
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%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
14. Sosyal-Beşeri İlişkiler ve Kişisel Tutarlılık	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
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%	100,00%	400,00%	1100,00%	1600,00%	7400,00%	1480,00%
<b>PERFORMANS ORANI</b>								<b>92,50%</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%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
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%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
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%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
11. Kendini Geliştirme, Öğrenme ve Algılama	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
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%	400,00%	1200,00%	1600,00%	7600,00%	1520,00%
<b>PERFORMANS ORANI</b>								<b>95,00%</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%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
4. Değişime Açık Olma ve Çok Yönlü Değerlendirme	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
5. Sorumluluk ve İnisiyatif Alma	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
6. Çalışanları Geliştirme ve Motive Etme	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%	300,00%	60,00%
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%	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%	300,00%	60,00%
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%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
13. Ekip Çalışması, Etkileme ve Uzlaşma	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%	300,00%	60,00%
14. Sosyal-Beşeri İlişkiler ve Kişisel Tutarlılık	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
15. Liderlik, İnsan Yönetimi ve Empati	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
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%	300,00%	600,00%	700,00%	1600,00%	6800,00%	1360,00%
							<b>PERFORMANS ORANI</b>	<b>85,00%</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%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
4. Değişime Açık Olma ve Çok Yönlü Değerlendirme	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
5. Sorumluluk ve İnisiyatif Alma	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
6. Çalışanları Geliştirme ve Motive Etme	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
7. Verimlilik ve Kaynakları Doğru Kullanma	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
8. Yabancı Dil	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%	300,00%	60,00%
9. Analitik Düşünme ve İş Geliştirme - Yenilikçilik	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
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%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
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%	100,00%	700,00%	800,00%	1600,00%	7100,00%	1420,00%
<b>PERFORMANS ORANI</b>							<b>88,75%</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%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
2. Etkin Karar Verme ve Problem Çözme	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
3. Planlama, Koordinasyon ve Kontrol	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
4. Değişime Açık Olma ve Çok Yönlü Değerlendirme	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
5. Sorumluluk ve İnisiyatif Alma	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
6. Çalışanları Geliştirme ve Motive Etme	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
7. Verimlilik ve Kaynakları Doğru Kullanma	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
8. Yabancı Dil	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%	300,00%	60,00%
9. Analitik Düşünme ve İş Geliştirme - Yenilikçilik	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
10. Özel Yetenek (Zorunlu Değil)	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
11. Kendini Geliştirme, Öğrenme ve Algılama	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
12. Temsil Etme	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
13. Ekip Çalışması, Etkileme ve Uzlaşma	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
14. Sosyal-Beşeri İlişkiler ve Kişisel Tutarlılık	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
15. Liderlik, İnsan Yönetimi ve Empati	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
16. Genel İletişim ve Yaygın Dikkat	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
<b>TOPLAM</b>	0,00%	0,00%	100,00%	1500,00%	0,00%	1600,00%	6300,00%	1260,00%
<b>PERFORMANS ORANI</b>							<b>78,75%</b>	